الجمهورية الجزائري الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف – المسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قســـم الحـــقوق

ميدان الحقوق والعلوم السياسية
تخصص قانون إداري

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

بعنوان:

السر المهني في أداء الوظيفة العمومية بالجزائر

إعداد الطلبة:

- حاج لعروسي نادية.
- بوخلط كلثوم

إشراف الأستاذة:

– غضبان سمية.

أمام لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
ذبيح حاتم	أستاذ محاضر أ	رئيسا
غضبان سمية	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
بوقرة العمرية	أستاذ محاضر أ	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022

بسم الله الرحمن الرحيم

*ملحق بالقرار رقم ....1082.... المؤرخ في ..... 27 ديسمبر 2020

الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): هادية حاج موسى الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 208889941 والصادرة بتاريخ 20 فيفري 2023

المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،

عنوانها: أثر الحبس في أداء الوظيفة العمومية بالجزائر

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2023/06/06

توقيع المعني (ة)

استمارة معلومات

الصورة

المعلومات الشخصية:

الاسم: اللقب: حاج لحرو سي حادة

اسم الأب: إسماعين ..... اسم ولقب الأم: عمور حورية .....

تاريخ الازدياد: 27.11.1998 مكان الازدياد: بسكرة .....

رقم الهاتف: 0666.42.57.27 ..

البريد الالكتروني: .....

العنوان الشخصي: حي أولاد جرح

الباكالوريا:

المعدل: 10.53 الشعبة/التخصص: آداب وفلسفة سنة الحصول على شهادة الباكالوريا: 2018

الليسانس:

تخصص الليسانس: قانون عام ..... الدفعة/سنة التخرج: 2021

الماستر:

تخصص الماستر: قانون إداري الدفعة/ سنة التخرج: 2023

المعدل الترتيبي للماستر: (المعدل العام): ...../.....

الوضعية المهنية: موظف: [ ] عاطل عن العمل: [X]

في حالة موظف: وظيف عمومي: [ ] قطاع خاص: [ ]

المصلحة المستخدمة: ...../..... اسم المؤسسة / الشركة: ...../.....

الرتبة في العمل: ...../.....

الصيغة:

موظف دائم: ...../.... موظف في إطار عقود: ..../.... نوع العقد: ...../.....

إمضاء الطالب

*ملحق بالقرار رقم ....1082.... المؤرخ في ..... 27 ديسمبر 2020

الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): كلثوم بوجلال ..... الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب .....

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: ..... والصادرة بتاريخ 2018/04/02 .....

المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية ..... قسم الحقوق 199930995047330001 .....

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).

عنوانها: الإثبات في المواد الجزائية بالوسائل العلمية الحديثة .....

.....

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2023/06/06

توقيع المعني (ة)

استمارة معلومات

الصورة

المعلومات الشخصية:

الاسم: اللقب: ..بوخليل..كلثوم

اسم الأب: ..خنروازي..... اسم ولقب الأم: ..جلاب..مليكة

تاريخ الازدياد: 29/10/1994 مكان الازدياد: ...المسيلة.....

رقم الهاتف: 0673042014

البريد الالكتروني: .....

العنوان الشخصي: ...جامعة بوضياف المسيلة

الباكالوريا:

المعدل: 10.72 الشعبة/التخصص: ادب وفلسفة سنة الحصول على شهادة الباكالوريا: 2018

الليسانس:

تخصص الليسانس: قانون عام... الدفعة/سنة التخرج: 2021

الماستر:

تخصص الماستر: قانون اداري الدفعة/ سنة التخرج: 2023

المعدل الترتيبي للماستر: (المعدل العام): ...../.....

الوضعية المهنية: موظف: [ ] عاطل عن العمل: [X]

في حالة موظف: وظيف عمومي: [ ] قطاع خاص: [X]

المصلحة المستخدمة: ...../..... اسم المؤسسة / الشركة: ...../.....

الرتبة في العمل: ...../.....

الصيغة:

موظف دائم: ...../..... موظف في إطار عقود:...../... نوع العقد: ...../.....

إمضاء الطالب

شكر وعرفان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

الحمد لله على إحسانه والشكر له على توفيقه وامتنانه ونشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له تعظيما لشأنه ونشهد أن سيدنا ونبينا محمد عبده ورسوله الداعي إلى رضوانه صلى الله عليه وعلى آله وأصحابه وأتباعه وسلم.

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث المتواضع نتقدم بجزيل الشكر للوالدين العزيزين اللذين أعانونا وشجعونا على الاستمرار في مسيرة العلم والنجاح، واكمال الدراسة الجامعية والبحث.

كما نتوجه بالشكر الجزيل لمن شرفتنا بإشرافها على مذكرة بحثنا الأستاذة "**غضبان سمية**" التي لن تكفي حروف هذه المذكرة لإيفائها حقها بصبرها الكبير علينا ولتوجيهاتها العلمية التي لا تقدر بثمن والتي ساهمت بشكل كبير في إتمام واستكمال هذا العمل.

إلى كل أساتذة قسم الحقوق، كما نتوجه بخالص شكرنا وتقديرنا إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز وإتمام هذا العمل.

"رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي

وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين"

الإهداء

أحمد الله عز وجل على منه وعونه لإتمام هذا البحث

إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له آماله، إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل المبتغى، إلى الإنسان الذي امتلك الإنسانية بكل قوة، إلى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام مترجمة في تقديسه للعلم، إلى مدرستي الأولى في الحياة أبي الغالي أطال الله في عمره.

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان، إلى التي صبرت على كل شيء والتي رعتني حق الرعاية وكانت سندي في الشدائد وكانت دعواها لي بالتوفيق تتبعني خطوة خطوة في عملي، إلى من ارتحت كل تذكرت ابتسامتها في وجهي، نبع الحنان أمي أعز ما في القلب جزاها الله عني خير لجزاء في الدارين.

إلى إخوتي وأخواتي اللذين تقاسموا معي عبء الحياة.

إلى روح زميلتي الطاهرة "بن خرفية فتيحة" التي لطالما سعت جاهدة ومثابرة بكل طموح للوصول لنيل شهادة الماستر وللأسف مشيئة الله كانت أسبق، ألف رحمة ونور عليك يا غاليتي.

وإلى كل من يؤمن بأن بذور نجاح التغيير هي في ذواتنا وفي أنفسنا قبل أن تكون في أشياء أخرى...

حاج لعروسي نادية

الإهداء

الحمد لله الذي وفقني لهذا العمل ولم أكن لأصل إليه لولا فضل الله علي، أما بعد:

أهدي ثمرة جهدي لروح والدي الطاهرة رحمه الله راجية من المولى عز وجل أن يجعل ثواب هذا العمل في ميزان حسناته.

إلى أمي الكريمة حفظها الله ورعاها

إلى أخواتي وكل أصدقائي

وإلى كل من أحبني وتمنى لي الخير والنجاح

وإلى كل أساتذتي الكرام

بوخلط كلثوم

مقدمة

مقدمة:

إن لكل إنسان صندوق يحوي بداخله مكنوناته وأفكاره وأسراره، فالأسرار ترتبط بالأفراد ارتباطا وثيقا إذ تمثل جانبا من جوانب الحرية الشخصية، كونها تبقي بعيدة عن تدخل المجتمع وله الحرية في الإدلاء بها أو ببعضها إلى شخص آخر يثق به بشرط أن يتعين على المعهود إليه السر أن يكتمه، فكتمان السر المهني واجب على كل شخص وخصوصا إذا كان هذا الشخص، موظفا كفلت له الإدارة مجموعة من الالتزامات التي من خلالها يتم ضمان السير الحسن للمرفق العام وللمصلحة العامة، ومن بين هذه الالتزامات التزامه بالسر المهني الذي يعد التزاما عام ومطلق، أي لا يمكن للمؤتمن عليه إفشاء الأسرار حتى ولو من الممكن التعرف على وقائعها.

لذا المحافظة على السر المهني واجب من واجبات الموظف العمومي والذي نصت عليه كل القوانين الأساسية ومن بينها القانون الأساسي للوظيفة العامة.

فعدم الالتزام بالسر المهني وإفشاءه ليس خطأ مهنيا فقط بل هو خطأ أخلاقي في الدرجة الأولى قبل أن يكون خطأ مهني، لقول النبي محمد عليه الصلاة والسلام في حديثه "آية المنافق ثلاث، إذ حدث كذب، وإذا وعد أخلق، وإذا أؤتمن خان".(رواه البخاري 33، ومسلم 59)، كما أن الإخلال بهذا الالتزام من طرف الموظف العام وخرقه تترتب عليه مسؤولية تختلف باختلاف الخطأ.

1- **أهمية الموضوع:** تمكن أهمية موضوع السر المهني أنه من أهم الدراسات المتخصصة في مجال الوظيفة العمومية، لأنه يشكل أهم الالتزامات الضرورية التي تضمن السير الحسن للمرافق العمومية.

2- **أسباب اختيار الموضوع:** لم نتردد في اختيارنا لموضوع السر المهني كونه يدرس الجانب الأخلاقي لكل فرد قبل أن يكون واجب على الموظف العمومي فهو موضوع شامل ومتشعب لوفرته على المراجع والمصادر المتعددة التي تسهل على الباحث عمليته البحثية.

_الإشكالية:

-ما هو أساس السر المهني بالنسبة للوظيفة العمومية؟

- ما مكانة السر المهني في الوظيف العمومي؟

- فيما تتمثل مسـؤولية الموظف العمومي عند إخلاله بواجب السـر المهني؟ وما هي الضمانات القانونية الممنوحة له أثناء متابعته تأديبيا؟

- **المنهج المتبع:** للإلمام بهذه الدراسـات، اتبعنا المنهج الوصـفي التحليلي، حيث يسـتخدم هذا المنهج لدراسـة المشـكلات المتعلقة بالمجالات الإنسـانية، وظروف التحليل بشـكل علمي منظم، ففي هذا الموضـوع قمنا بشـرح وتفسـير مفهوم السـر المهني كواجب يلتزم به الموظف العمومي في مساره المهني.

الفصل الأول
علاقة الموظف العمومي بالسر المهني

المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي
المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي
المطلب الثاني: حقوق الموظف العمومي
المطلب الثالث: واجبات الموظف العمومي
المبحث الثاني: السر المهني
المطلب الأول: تعريف السر المهني
المطلب الثاني: أنواع السر المهني
المطلب الثالث: التزام الموظف بالسر المهني
ملخص الفصل

الفصل الأول: علاقة الموظف العمومي بالسر المهني

إن الموظف العمومي مطالب بالمحافظة على السر المهني بموجب نوعين من القواعد السارية المفعول، منها ما يتعلق بحماية سر الوقائع والمعلومات المتعلقة بالمصلحة العامة، ومنها ما يتعلق مباشرة بالمصالح الخاصة بالمواطنين.

فالحفاظ على السر المهني من الالتزامات الأساسية التي تنص عليها كافة القوانين المنظمة لعالم الشغل، لذا يشترط على الموظف عدم إفشاء المعلومات والبيانات التي اطلع عليها بحكم وظيفته، فحماية الحياة الشخصية للأفراد وأسرارهم الخاصة سبب كاف لفرض واجب المحافظة على السر المهني[1].

المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي:

لا يوجد عبر العالم تعريف موحد لمفهوم الموظف إلا أنه توخيا للوضوح مكننا التمييز بين تعريفين أساسين يختلف التعامل معهما في ظل أنظمة الوظيفة العمومية.

فهناك تعريف واسع وهو تعريف وظيفي يدخل ضمنه كل الأعوان العموميين بغض النظر عن المصلحة التي ينتمون إليها أو مركزهم القانوني.

كما يوجد داخل هذا التعريف الواسع تعريف أضيف يعني أساسا بالوضع القانوني للموظف ويميزه عن العمال التابعين لأحكام قانون العمل.

ولهذه التعاريف مدى أهمية تختلف باختلاف البلدان والأنظمة.

المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي:

إن الموظف العمومي لم يحض بعناية المشرع من حيث وضع تعريف جامع مانع له لا في الجزائر ولا في غيرها، أما في الفقه والقضاء فيعرفان بشأنه تباينا واختلافا شديدين وحتى تكتمل لنا الصورة سنورد تعاريف الفقه والقضاء والتشريع.

[1] طاهري حسين، أخلاقيات المهنة لأمناء الضبط، دار هومه، الجزائر، ط2، 2009، ص35.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي

قدم الفقه تعريفات متنوعة للموظف العام بأنه "شـــخص يعهد إليه بوظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"[1].

وحتى تكون بصدد موظف عام لابد من توافر المعايير التالية:

1- ديمومة الوظيفة أو الخدمة الدائمة: ويقصـد بها أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة ولا تكون استعانتها به عارضة.

وانطلاقـا من هـذه الميزة أو العنصـــر لا يمكن اعتبـار الأعوان المؤقتين والأعوان المتعاقدين من قبيل الموظفين العموميين لانتقاء عنصـــر الديمومة بالنســـبة إليهم ولأن استعانة الإدارة العمومية بهم كان على سبيل التأقيت والتعاقد لمدة محدودة.

فديمومة الوظيفة عنصـــر من عناصـــر المرفق العام، ويقترن هذا المعنى بصـــفتي الاســتقرار والاســتمرارية اللصــيقتين بمفهوم المرفق العام، لذلك يتمتع الموظف العام بحق الاستقرار فالموظف له الحق في أن يحافظ على منصبه مهما أصـاب التنظيم الإداري من تغيرات وبعنصـر الديمومة يتميز الموظف العام عن العامل الخاضـع للتشـريع الاجتماعي أو العامل في القطاع الاقتصــادي، فهذا الأخير نجده معرضــا في حالات معينة للتســريح الجماعي لدواعي اقتصادية.

2- أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام:

يعد موظف عمومي كل من عمل لدى الدولة في مصـالحها الوزارية المختلفة والعاملين في الولاية والبلدية والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري مع توافر شروط الديمومة.

3- أن يعين ويرسم من قبل السلطة المختصة: حتى يكتسب الشخص صفة الموظف في الجزائر ينبغي أن يتم أولا إدماجه في أحد الأسـلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة، فيتقلد في

[1] عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2015، ص22.

وضعيته الأولى رتبة من رتب هذا السلم بصفة متمرن وهو ما ينبغي الاشارة إليه في مقرر أو قرار التعيين الصادر عن السلطة المختصة[1].

كما عرفه الدكتور "عمار عوابدي" في تعريف الموظف هو ذلك الشـــخص الذي يجهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق الاستغلال المباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية ويشـغل وظيفة دائمة داخلة ضـمن كادر الوظائف الخاصـة بالمرفق العام الإداري الذي يعمل فيه.

وعرفه "العميل دوجي": "كل عامل يساهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط عام أيا كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها"[2].

وأيضـــا رجح "حمود حميلي" التعريف الآتي: "الموظف هو الشـــخص الذي يجهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".

تتفق أغلب التعاريف السابقة في شروط اكتساب صفة الموظف وهي:

- التعيين في وظيفة عمومية.
- أن تكون الوظيفة العمومية دائمة.
- ممارسة مهام الوظيفة الدائمة في مرفق عام مدار بالطرق المباشرة.
- أن تكون الوظيفة الدائمة داخلة ضمن كادر أو سلم الوظائف الخاصة بالمرفق العام.

لقد اتضـح من خلال هذه الشـروط التي وضـعها الاتجاه الراجح في الفقه لتعريف الموظف أن الأمر رقم -03 تأثر أيضا بهذا الاتجاه وكرس هذه الشروط في المادتين 2 و4 منه[3].

وفي تعريف آخر "لمحمد حامد الجمل" فاعتبر الموظف العام "كل فرد يلتحق بأداة قانونية بصـفة غير عرضـية بعمل دائم في خدمة مرفق يديره شـخص وطني من أشـخاص القانون العام بالطريق المباشر".

---

[1] المرجع نفسه، ص22-23-24.

[2] جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة، وفق التشـــريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشـــر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2021، ص40.

[3] بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، طبعة 2018، ص32-33.

وعرفه أيضا الأستاذ "أحمد محيو": "هو من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي والذي يتميز بأنه قابل للتبديل بقانون جديد عليهم يطبق عليهم آليا دون أن يخول لهم التمسك بالحقوق المكتسبة، من خلال ما سبق نجد أن الفقهاء أجمعوا تقريبا على وضع شروط لاكتساب صفة الموظف العام دون أن يصيغوا تعريفا جامعا له".

الفرع الثاني: التعريف القضائي:

من التعاريف عليه أن مجلس الدولة الفرنسي له دورا أساسي في تطوير القانون العام بصفة عامة والقانون الإداري بصفة خاصة، كما كان له نصيب الأسد في تحديد مدلول الموظف العام وحرص على معيار للتميز بين مختلف أعوان الدولة، وقد عرف الموظف العام على أنه: "ذلك الشخص الذي تناط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة".

وهو التعريف الذي ردده القانون العام للوظيف العمومي الفرنسي عام 1946وعام 1959.

وقد حده عنصرين لاعتبار الشخص موظفا عاما هاما استمرارية الوظيفية ودوامها والاندماج في التسلسل الهرمي لإحدى هيئات الإدارة ويضيف أن تكون الوظيفة التي يشغلها الشخص في إحدى هيئات الإدارة ويضيف أن تكون الوظيفة التي يشغلها الشخص في إحدى المرافق العامة الإدارية.

أما المرافق الصناعية فمستخدموها يخضعون للقانون الخاص باستثناء شاغلي الوظائف الإدارية مثل وظائف المحاسبة والإدارة لأنهم مرتبطون أكثر بالمرفق العام.

أما في مصر فغرفة محاكم القضاء الإداري "كل من يعمل في خدمة مرفق عام يديره شخص معنوي عام بطريق الإدارة المباشرة"[1].

أما الرأي الراجح في القضاء هو تعريف الموظف العام بأنه الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الإستغلال

[1] جميلة قدودو، المرجع السابق، ص43-44.

المباشـر وتكون مسـاهمته في ذلك العمل عن طريق اسـناد مشـروع الوظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة وعلى قبول لهذا التعيين من جانب صـاحب الشـأن وعلى أسـاس هذا التعريف يمكن تحديد الشـروط الواجب توافرها لاعتبار شـخص موظف عاما يخضع لأحكام الوظيفة العامة على الوجه التالي:

-**الشـرط الأول:** أن يسـاهم في العمل في مرفق عام تديره الدولة عن طريق الاسـتغلال المباشر.

- **الشـرط الثاني:** أن تكون المسـاهمة في إدارة المرافق العامة عن طريق التعيين أسـاسـا فإسـناد بعض الوظائف العامة في بعض الدول يجري عن طريق الانتخاب أما في الجزائر فيكون عن طريق التعيين.[1]

لقد تصـدى القضـاء الإداري الفرنسـي لمحاولة وضـع تعريف لمفهوم الموظف العام إضـافة إلى بيان العناصـر الأسـاسـية المطلوب توافرها في الشـخص لكي يكتسـب صـفة الموظف العام.

وقد تأثر القضـاء الإداري الفرنسـي عند تعريف الموظف العام بالأفكار الأسـاسـية التي يسـتند إليها نظام الوظيفة العامة فرنسـا، حيث تعتبر الوظيفة العامة رسـالة وخدمة ينقطع لها الموظف ويكرس لها جل نشاطه.

وقد قضـى مجلس الدولة الفرنسـي بأنه "يعد موظفا عاما كل يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلة في الكادر وتكون في خدمة مرفق عام، وعرف الموظف العام أيضـا بأنه هو ذلك المستخدم في وظيفة دائمة تابعة لأحد كوادر المرفق العام.

وقد اشترط مجلس الدولة الفرنسي بأن يكون المرفق العام مرفقا إداريا لاعتبار الشخص موظفا عاما، أما بالنسبة لموظفي المرافق الاقتصادية (كالمرافق الصناعية والتجارية).

[1] محمد يوسـف المعداوي، دراسـة في الوظيفة العام في النظم المقارنة والتشـريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط3، 1988، ص33-34.

فقد فرق مجلس الدولة بين شاغلي وظائف الإدارة والتوجيه والمحاسبة حيث أسبغ عليهم صفة الموظف العام، أما باقي العمال فقد اعتبرهم أجراء يخضعون لأحكام القانون الخاص وتختص المحاكم المدينة بمنازعتهم.

ويتبين أن مجلس الدولة الفرنسي يشترط توافر الشروط التالية لاكتساب الشخص صفة الموظف العام:

- أن يكون المرفق العام مرفقا إداريا.
- أن تكون الوظيفة دائمة.
- أن تكون الوظيفة داخلة ضمن الكادر، أي يجب أن يكون الشخص مندمجا بالهرم الإداري ويتحقق هذا الاندماج من خلال تثبيته بالوظيفة.[1]

كما عرفه القضاء المصري بأنه "الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق.

وقد أكدت ذلك المحكمة الإدارية العليا في أحكامها اللاحقة ومنها حكمها الصادر في 13 ديسمبر 1970م، وجاء فيه ... فإن صفة الموظف العام لا يقوم بالشخص عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريق مباشر.

يتضح مما تقدم أن القضاء الإداري المصري قد استقر في أحكامه القديمة والحديثة على السواء على أن الموظف العام لا يعتبر كذلك إلا إذا توافرت فيه العناصر التالية:

- أن يشغل وظيفة دائمة ومعنى الوظيفة أو الخدمة الدائمة أن تكون علاقته بالحكومة لها صيغة الاستقرار والدوام.
- أن يكون العمل في مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص القانون العام إذا كان مجلس الدولة الفرنسي قد جرى على التفريق بين عمال المرافق الصناعية والتجارية خلاف

[1] نوفان االعقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، الإصدار الأول، 2007، ص27.

لعمال المرافق الإدارية، فأضفت صفة الموظفين العموميين على من يشغلون منهم وظائف التوجيه والرسابة والمحاسنين، إلا أن القضاء الإداري المصري لم يفرق بين موظفي المرافق العامة الإدارية وموظفي المرافق العامة الاقتصادية بل اعتبرهم جميعا موظفين عموميين.

– أن يعين الموظف من قبل السلطة المختصة.

إن الشخص الذي يقحم نفسه على الوظيفة دون تعيين غاصبا ولا يكتسب صفة الموظف العام وتصبح أعماله معدومة إلا في الحدود التي تقتضيها نظرية الموظفين الفعليين أو الواقعيين، وكذلك لا يعتبر موظف عاما من عين بقرار خاطئ إذ يعتبر في الفترة التي شغل فيها الوظيفة موظفا واقعيا.

ولكن مجرد استيفاء المرشح للتعيين في الوظيفة العامة الشروط المقررة للتعيين لا يكفي لاعتباره معينا في الوظيفة المذكورة إذ يشترط أن يتم التعيين في الوظيفة العامة بالإدارة القانونية لمن يملك التعيين.

ولا أهمية لنوع العمل الذي يقوم به الموظف ولا لمركزه الوظيفي فالوزير والقاضي والمدرس والمهندس والطبيب موظفون عموميون، كما أن الكاتب والخفير والحاجب موظفون عموميون أيضا[1].

الفرع الثالث: التعريف التشريعي:

لم يعطي المشروع الجزائري تعريفا للموظف العام في المرسوم رقم 59–85 المتضمن للقانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العامة كما فعل في قانون الوظيفة العامة سنة 1966م.

وإنما حدد القواعد التي يخضع لها عمال المؤسسات والإدارات العامة، وهي قواعد لا تختلف في جوهرها عن القواعد التي تحكم الوظيفة العامة في ظل قانون 1966م.

[1] علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2004، ص101–102–103–104–105.

فيرى الأستاذ زوايمية بأن المشروع الجزائري لم يتخلى عن المفهوم التقليدي للوظيفة العامة بل رجع إلى مفهوم سنة 1966م الذي يميز بين الوضعية التقاعدية والوضعية التنظيمية وهي أهم ميزة من مميزات الوظيفة العامة[1].

إن الوظيفة العامة في النظام الجزائري مهنة تتميز بالدوام والاستقرار وتخضع لقانون مخصوص يستقل بقواعده عن القانون الخاص وهو القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر بالأمر رقم 66-134 المؤرخ في 2جوان 1966م[2].

إن الموظف العام يختلف تعريفه باختلاف المشرعين وقد يختلف في البلد الواحد حسب توجيهاته السياسية والاقتصادية والقانونية وبالتالي يركز التشريع دائما على وضع العناصر الأساسية الواجب توافرها لإصباغ صفة الموظف العام على شخص ما.

وسبب وضع تعريف له وأول محاولة في هذا المجال كانت من قبل المشرع الفرنسي في قانون موظفي الدولة الصادر في 1964/10/19م إذ نص في مادته الأولى بأنه يسري على "الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون إحدى درجات السلم الرئاسي في إحدى الهيئات بالإدارة المركزية أو في المرافق القائمة على الأموال العامة أو المؤسسات العامة".

وعرفه في المادة 02 من قانون 16/84 الصادر في 11 جانفي 1984م هو "الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة وبصفة مستمرة وتم ترسيمه في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارة المركزية أو في الهيئات العامة التابعة للدولة.

أما المشرع الجزائري فقد ميز في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بين ثلاث فئات من الأعوان العموميين.

[1] كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر الجزائرية، ط3، 2006، ص24-25.

[2] محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص31.

- **الفئة الأولى:** هم الموظفين وعرفته المادة من الأمر 06-03 يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".

-**أما الفئة الثانية:** فهم الأعوان المتعاقدين وهو أشـــخاص تم تعيينهم في وظيفة عمومية وفق عقد إداري يخضع للقانون العام ولإجراءات خاصة.

-**والفئة الثالثة:** فهي فئة الأعوان المؤقتين وإن كان الأصح ضم هذه الفئة لفئة المتعاقدين لأنهم أشخاص تم تعيينهم من قبل المؤسسة أو الإدارة مؤقتا وللاستعانة بخبراتهم ومهاراتهم بعقد والذي ينتهي بانتهاء مدة المهام الموكلة إليهم[1].

لقد أول تشريع للوظيفة العامة الموظف العام في المادة الأولى والتي جاء فيها:

"يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصـــالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، وللجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم".

ومن هنا أشار النص بصريح العبارة أنه حتى تنطبق صفة الموظف العام لابد من توافر الشروط التالية:

1- **صدور قرار التعيين:** فلا صفة للموظف دون تعيين، فينبغي على السلطة المختصة أن تصدر قرارا إداريا تعترف بموجبه بتعيين شخص محدد وشغله لوظيفة معينة ومبنية في قرار التعيين، وقد تكون السلطة المختصة إدارة مركزية أو إدارة محلية أو مؤسسة أو هيئة عمومية.

2- أن يتعلق التعيين بوظيفة دائمة: ومن هنا لا يمكن اعتباره موظفا عاما من شـــغل منصب مؤقت أو تستند إليه مهمة مؤقتة.

3- أن يصدر القرار المتضمن ترسيم الشخص المعين في أحد درجات التسلسل الإداري فلا يكفي صدور قرار التعيين[2].

---

[1] جميلة قدودو، المرجع السابق، ص44-45.

[2] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص19-20.

غير أن المشرع والاعتبارات موضوعية تتعلق بالمصلحة العامة قد يمدد بتعريف الموظف العام، فلو عدنا للأمر 06-01 المؤرخ في 20 فبراير يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته. نجده عرف الموظف العام في المادة 2 منه بأنه:

1- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس المحلية المنتخبة سواء كان معنيا أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته وأقدميته.

2- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو دون أجر وساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.

3- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عام أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به.

تطبيق للنص أعلاه يعتبر الثاني في المجلس الشعبي الوطني موظفا عاما وكذلك عضو بمجلس الأمة ويمتد الأمر ليشمل القاضي وعضو المجلس الشعبي البلدي وعضو المجلس الشعبي الولائي، ولا يهم إن كانت الوظيفة دائمة أو مؤقتة بأجر أو دون أجر ولا يهم الرتبة ولا الأقدمية ولا يهم إن كان معينا أو منتخبا[1].

المطلب الثاني: حقوق الموظف العمومي:

تتميز حقوق وضمانات الموظفين في ظل الأمر رقم 03/06 بالتنوع، فمنها ماله طابع مادي، ومنها ماله طابع اجتماعي، وبعضها له طابع سياسي، والبعض الآخر له طابع وظيفي، وهذا التوسع في تركيب الحقوق والضمانات يتفق مع التحولات التي شهدتها الدولة بعد دستور 1989[2].

وتتمثل هذه الحقوق ثلاث فروع وهي:

[1] المرجع نفسه، ص27.

[2] بوطبة مراد، المرجع السابق، ص327.

الفرع الأول: حق الموظف في الراتب:

يقصد بالراتب مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة، والراتب تكفلت النصوص الخاصة بتحديده وهو ما يؤكد مرة أخرى الطابع القانوني للعلاقة الوظيفية، فلا تملك جهة الادارة الزيادة في الراتب أو الإنقاص منه أو منح موظفين رواتب معينة تختلف عن نظر التهم، كما لا يملك الموظف أن يفرض راتب معين وجب أن يدفع إليه مهما كان مؤهله، فتحديد الرواتب مسألة تنفرد بها النصوص الخاصة وتضبط بناء على اعتبارات عديدة.

ولقد أشارت عديد من الدراسات على أن للراتب تأثيرا على التنمية الاقتصادية التي تتحمل الوظيفة عبئها الأكثر ويتعلق بعدالته توزيع الدخل وله دور اجتماعي بارز ومهم لا يمكن احكاره.

وللرواتب أيضا الطابع التوحيدي فلا يصح التمييز بين فئة الموظفين في البلد الواحد بين منطقة وأخرى إن اتخذت مؤهلا بهم ورتبهم، ولا شك أن الطابع التوحيدي للرواتب وفرض شبكة واحدة تسري على كل الموظفين يكرس مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العامة ويمنح الراتب مقابل الخدمة فلا يصح المطالبة براتب عن مدة انقطاع عن النشاط الوظيفي، وهذا ما أقره مجلس الدولة الجزائري[1].

وأيضا يعرف الراتب بأنه مقابل أداء العمل بالوظيفة، والواقع أن هناك فرقا بين الراتب والأجر فالمشرع الجزائري لم يفرق بينهما، فتارة استعمل عبارة المرتب للتعبير عن الأجر كما جاء في المادة 16 من المرسوم 59/85 عندما نص أن العامل يتمتع بالراتب بعد أداء خدمة وتارة أخرى يستعمل مصطلح الأجر للتعبير عن المرتب.

فهناك خلاف جوهري بين العامل والموظف فالعامل يخضع لقانون العمل في كل ما يتعلق بحياته المهنية داخل المؤسسة أما الموظف فيخضع لقانون الوظيف العمومي ومن

[1] بوطبة مراد، المرجع السابق، ص327.

ثم تأتي التفرقة بين الراتب والأجر، فالمرتب لا يكون مقابل عمل كما هو الشـــأن للأجرة التي تقيم بمراعاة منصب عمل فقط[1].

والواقع أن المشـرع الجزائري لم يفرق بينهما نظرا لتوحيد عالم الشـغل في إطار قانون واحد وهو القانون الأساسي العام للعامل الصادر في سنة 1978 والنصوص التطبيقية له كـالمرســـوم 59/95 المؤرخ في 1985/03/23 المطبق على عمـال وموظفين قطـاع الوظيف العمومي.

فالمرتب يشمل كافة المبالغ المستحقة مثل التعويضات والعلاوات والمنح ... والمرتب يرتبط بطبيعة المهام المتوصلة بالموظف ورتبته ورقمه الاستدلالي.

كما تطرأ التعديلات على المرتب في حالات معينة كالترقية من درجة إلى درجة أو من رتبة إلى رتبة ومن منصــب إلى منصــب أعلى أو من وظيفة إلى وظيفة عليا أو في حالة وضـع النقطة الاسـتدلالية التي تعتبر مرجعا اسـتدلاليا لحسـاب مرتب منصـب عمل الموظف المصــنف في إحدى الأقســام والأرقام الاســتدلالية والدرجات الاســتدلالية ، وقد يتعرض المرتب إلى التخفيض في حالة عدم قيام الموظف بعمله بسـبب التغيبات القانونية الخاصــة كالتغيب في حدود ثلاثة أشــهر لأســباب قاهرة وفقا لنص المادة 93 من أحكام المرســوم 59/85 أو في حالة الاســتيداع حيث يكون فيها الموظف في هذه الوضــعية المنصوص عليها في المادة 112 من نفس المرسوم أو في حالة أدائه الخدمة الوطنية وفقا المادة 116 من نفس المرسوم[2].

تجدر الإشـــارة إلى أنه في قطاع الوظيفة العامة لا ينعقد للموظف مناقشـــة الأجر وباقي الحوافز المادية مع الإدارة فأجورهم تحدد على أســـاس تحديد الوظائف مســـبقا من حيث شروط شغلها أو إلتزاماتها، وبالتالي فالوظيفة أسبق من الموظف ولا تتغير شروطها مهما تعدد المتعاقبون عليها فيحدد الأجر بصــفة منفردة من الســلطة المختصــة ويشــكل

[1] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص121-122.

[2] المرجع نفسه، ص22.

الراتب في مختلف الدول نقطة الصراع بين النقابات التي تدافع عن مصالح أعوان الدولة (الموظفين وغيرهم) والدولة فهو مقرر لأجل صيانة كرامة الموظف والحفاظ على الأقل على الحد الأدنى من المعيشة مما يبعده عن إمكانية متاجرته بوظيفته وبالتالي انتشار الفساد في الجهاز الإداري.

فإذا ما كان المرتب كافيا لسد حاجياته سيمكنه من أداء وظيفته على أحسن وجه مما يساعد على تسيير المرفق العام بانتظام واضطراد وابتغاء المصلحة العامة من نشاطه لاغير[1].

الفرع الثاني: الحق في العطل:

من الحقوق المقررة للموظفين العامين في التشريعات الحديثة حق الحصول على إجازة مدفوعة الأجر أو بتعبير آخر حق الحصول على الراحة وتحرص كثير من الدساتير على أن تضمن نصوصها هذا الحق إلى جانب تحديد ساعات العمل والتأمين الاجتماعي والتأمين الصحي...

كما هنا الاجازات الخاصة والاستثنائية وهي التي يحصل عليها الموظف لأسباب خاصة كالدراسة والحج... إلى غير ذلك فهي لا تمنح بصفة دورية وإنما تمنح في كل حالة تستدعي الحصول عليها[2].

فيتنجم عن ذلك أن من حق الموظف الاستفادة من فترة راحة بينها القانون، ومن هنا جاءت فكرة العطلة الأسبوعية والعطلة السنوية وعطلة الأمومة والعطلة المرضية وغيرها، ويجد الحق في العطل أساسه الدستوري في المادة 55 من الدستور، كما يجد أساسه القانوني في المادة 39 من الأمر 06-03 ويضبطه تشريع خاص وهاهي المادة 191 من الأمر تعترف للموظف بيوم كامل للراحة كعطلة أسبوعية.

[1] جميلة قدودو، المرجع السابق، ص104-105.

[2] محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص77-78.

غير أنه يمكن تأجيلها إذا اقتضت لمصلحة ذلك وأعلنت عن العطلة المادة 194 مع حق الاستفادة من عطلة إضافية تم إقرارها للموظفين خاصة في ولايات الجنوب.

وشأن النصوص الخاصة صدر الأمر 07-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 يجدد المادة القانونية للعمل، حيث جاء في المادة 2 منه أن المدة الأسبوعية للعمل هي 40 ساعة في الظروف العادية توزع على خمسة أيام على الأقل[1].

يستفيد الموظفون طبقا للأحكام القانونية 08/81 المؤرخة في 27 جوان 1981 المتعلقة بالإيجازات السنوية من الحق في الراحة والعطل السنوية.

ويمكن الترخيص بتأجيل الاجازة السنوية كلها أو جزء منها لأسباب تتعلق بضرورة المصلحة القصوى أو المنفعة العامة أو احتمال حادث وشيك الوقوع أو قضاء فترة تكوين نقابية، سياسية، مهنية، للالتزامات العائلية، لمرض طويل...

هناك اجازات استثنائية نصت عليها المادة 89 من أحكام المرسوم 959/85 المؤرخ في 1985/03/23 في حدود 10 أيام عمل في السنة للعمال الذين يقدمون أسبابا خطيرة أو استثنائية، والذين يمارسون عملهم خارج الوطن أو الذين يزاولون دروسا في التكوين المهني أو الجامعي في حدود 06 ساعات[2].

الفرع الثالث: الحق في التقاعد:

إن هذا الحق ينحدر عن العلاقة القانونية والتنظيمية التي تربط الموظف بالإدارة ومنحة التقاعد لا تختلف عن المرتب فهي تصرف على شكل مبلغ مالي عند نهاية الخدمة، وتقدم هذه المنحة على فكرة أن الموظف المحال على التقاعد الذي اكتسبه أثناء الخدمة، وحق التقاعد حق ذو طابع مالي وشخصي يستفيد منه مدى الحياة وتنتقل الاستفادة من هذا الحق للأشخاص المشار إليهم في المادتين 3و4 من القانون 11/83 المؤرخ في 02جانفي 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

[1] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص130.

[2] طاهري حسين، المرجع السابق، ص27-28.

كما يشـــمل حق التقاعد كافة العمال الأجراء مهما كان قطاع نشـــاطهم الذي ينتمون إليه ويشمل الحقوق الممنوحة بعنوان التقاعد بمرسوم المادة 5 من قانون 12/83 ما يلي:

1-**معاش مباشر**: يمنح على أساس نشاط الموظف بالذات وتضاف إليه زيادة عن الزوج الأقوى.

2- معاش منقول: يتضمن:

- معاشا إلى الزوج الباقي على الحياة.
- معاشا للبنائي.
- معاشا للأصول.

وتمنح منحة التقاعد لمن بلغ سـن التقاعد 60 سـنة على الأقل للرجال و 55 للنســاء مع قضاء 15 سنة عمل على الأقل.

3- التأمين: فيشمل:

- **التأمين الممنوح للموظفة الحامل:** فقد يشـمل الأداءات العينة وتتكفل بكافة المصـاريف المترتبة عن الحمل والوضع ولواحقه في حدود المصاريف المنصوص عليه في المواد 26 و27 من هذا القانون.

- **التأمين على العجز**:هذا التأمين يشـمل معاشـا مقابل عجز قدرته عن العمل أو الكسـب على الأقل ويقدر هذا العجز حســـب الحالة العامة للمصـــاب وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني.

- **التأمين على الوفاة:** يســـتفيد من هذا التأمين ذوو حقوق المؤمن له المتوفى وهي منحة الوفاة المقدرة مبلغها بإثني عشرة مرة قيمة المبلغ الشـهري للأجر الوطني الأدنى المضـمون وتدفع وفق الشروط المنصوص عليها في المواد 52 و58 لذوي الحقوق المنصوص عليهم في المواد 49-50-51-57 من نفس القانون وذلك للدفعة الواحدة[1].

[1]طاهري حسين، المرجع السابق، ص25-26-27.

فالتأمينات الاجتماعية هو النظام الذي يشـمل بالحماية كافة الأشـخاص العاملين فوق التراب الوطني وإحدى المجالات الرئيسية للتأمينات الاجتماعية للتقاعد، فيعتير التقاعد أحد أشكال فقدان صفة الموظف والنهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية، نصت عليه المادة 33 من الأمر 06-03 كأحد حقوق الموظف والمادة 216 من نفس الأمر كأحد أسـباب انتهاء العلاقة الوظيفية ويمكن تعريفه بأنه المنحة الشـهرية التي يتقاضـاها الموظف المتقاعد أو ورثته بعد خروجه من الوظيفة واستفاء شروطه القانونية[1].

المطلب الثالث: واجبات الموظف العمومي:

لا تتفاوت واجبات الموظفين من وظيفة إلى أخرى إلا أنها تكاد كمرجعية لأخلاقيات المهنة، لا تختلف من يلد إلى آخر وحتى من نظام إلى آخر.

فهي ليست مجرد قائمة واجبات قانونية فحسب ولكنها مرجعية لأخلاقيات المهنة تتمحور حولها سلوكيات الموظفين جميعا بمناسبة مباشرتهم للعمل وحتى خارج العمل ويتعرضون للدعوى الإدارية أو القضائية عند خروجهم عن حدودهم[2].

الفرع الأول: واجب الطاعة:

يعد واجب الطاعة عماد الواجبات الوظيفية ويمكن رد جميع الواجبات الوظيفية لهذا الواجب وهو الأصل العام لجميع تلك الواجبات التي هي في حقيقتها التزام بالطاعة يفرض على الموظف في مجالات عدة تتبلور في النهاية في شـكل التزامات تلقى على عاتق الموظف العام.

وطاعة الرؤسـاء تعتبر العمود الفقري في كل نظام إداري وإذا اشـرب إلى هذا المبدأ أي خلل فلن يجدي في إصـلاح الإدارة أي علاج ولهذا فإن علماء الادارة العامة يبرزون هذا المبدأ أو ينهون بالنتائج الايجابية والسـلبية التي تترتب عليه ومن ثم فإن من أبرز واجبات الموظف طاعة رؤسائه وأداء عمله وفق توجيهاتهم بل أن سلطة التأديب تستند أساسا إلى

[1] جميلة قدودو، المرجع السابق، ص111.

[2] هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص269.

واجب الطاعة فهي وسيلة الرئيس في الترهيب والترقيات والمكافآت هي وسيلته في الترغيب.

وتطبيقا لذلك أكد قانون الخدمة المدنية في المادة 25 على واجب طاعة الرؤساء نظرا الأهمية هذا الواجب في ضمان سير المرافق العامة بانتظام والمراد فالرئيس الاداري يقوم بأعياد كبيرة ويتحمل المسؤولية وبالتالي يتعين احترامه وطاعة أوامره المشروعة وعلى ضوء ذلك فإن تلك الطاعة ليست طاعة عمياء وإن الالتزام بالطاقة لايجب أن يصل إلى حد إهدار كرامة الموظف وشخصيته فالموظف له أن يناقش رئيسه ويبدي له الرأي إذ ألزم الأمر ولكن عليه أن يسلك في ذلك مسلكا منطويا على توفير الرئيس واحترام ما يصدره تعليمات وتوجيهات.

وتكون حدود الطاعة في إذا كانت طاعة الموظف لأوامره رئيسه المشروعة أمره مسلم به فإن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد مدى جواز طاعة أوامر الرئيس المشروعة قانونا وهو السؤال الذي اختلف فيه الفقه لمدة طويلة.

فتكون الاجابة عن هذا السؤال تختلف بحسب ما إذا كان الأمر الرئاسي ينطوي على جرعة جنائية أو جرعة تأديبية[1].

وقد ذكر المشرع الجزائري في المادة 47 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه، لا يعفى الموظف من المسؤولية المتوصلة له بسبب المسؤولية الخاصة بمرؤوسيه"[2].

ومن واجبات الموظف الأساسية أن ينفذ ما يصدر له من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين والنظم المعمول بها فلا نختصر واجبات الموظف في أداء اختصاصاته

[1] سعيد شتيوي، المسألة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، 2008، ص27-31.

[2] انظر المادة 47، من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

المحددة بل واجبه أن يؤدي العمل الذي يطلب منه وأن ينفذ الأمر الذي يؤمر به وعليه أن يؤدي ما يطلب منه من أعمال بعناية ودقة[1].

الفرع الثاني: واجب التحفظ:

إذا كان الموظف يتمتع بحرية الرأي وهي ضمانة وحرية مقررة دستوريا، فإن ذلك يتم في حدود اللياقة اللازمة التي تفر منها الوظيفة، وترتيبا على ما تقدم لا يجوز للموظف على الإطلاق المبالغة في توجيه الانتقادات السلطات العمومية، والتقليل من مركزها وشأنها الانتقال من مكتب لآخر لإيصال صوته وموقفه كل هذا حساب أداء العمل وخدمته الجمهور، بل عليه أن يلتزم بواجب التحفظ، وقد ورد هذا الواجب في المادة 26 من الاصل 03/06[2].

صراحة: "حرية الرأي مضمونة في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه".

فالموظف ملزم يتجنب كل فعل يتنافى نع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتصرف في كل الأحوال بشكل لائق ومحترم ويتجنب الأفعال والأقوال التي يعتبرها قانون العقوبات جرائم، كالسب والقذف والإهانة والوشاية الكاذبة وانتهاك الآداب العامة وغيرها[3].

كما أن واجب التحفظ يتقاطع مع واجب الالتزام بعدم إفشاء الأسرار الوظيفة العامة في كثير من الأفعال تشكل إفشاء للأسرار الوظيفة.

فإذا كان الموظف العمومي من حقه مباشرة الأنشطة السياسية باعتباره مواطنا، فإن المركز الوظيفي وتبعية للإدارة يفرض عليه بعض القيود في التعبير عن آرائه، إذ يجب عليه أن يتقيد الحيطة والتحفظ وهو يعبر عن آرائه بصورة لا تعم من أداء المرفق الذي يعمل به للتشويه، فيفرض هذا الواجب على الموظف العمومي الذي يعمل به أو السلطات

[1] محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص81-82.

[2] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص138.

[3] بوطبة مراد، المرجع السابق، ص330.

العامة في الدواة أو رؤسائه بالمرفق، ولذلك فإن الالتزام يمثل إحدى الأسس المتغيرة لقانون الوظيفة العمومية وأن الموظف له حقوق ومع ذلك يلتزم بالسلوك اللائق ولا يبدي رأيا فيه تعصبا ناهيك على أنه يلتزم به دون أن يحدد له القانون الوسيلة أو الظرف الذي يفرض عليه التحفظ.

فإن مبدأ التحفظ يتعارض مع التظاهرات السياسية والإدارية التي يمكن للموظف أن يلجأ إليها للمس بوظيفته كإدلائه بتصريحات في التظاهرات أو تشير بيانات عن أعماله الإدارية عن طريق الصحف أو غيرها من وسائل النشر "فهذا الواجب يتعلق بالسلوكات الخصوصية للموظف الذي يتعين عليه أن لا يقوم بأي عمل من شأنه أن يعيق مسار نشاط الإدارية.

فالموظف من صدر عنه تصرف منبوذ لا يقبله المواطن، من ولو تم خارج أوقات العمل لاشك أن أثره سيصمد للوظيفة سلبا، وتهتز مكانتها وهذا بسبب أن لأعمال الموظف صلة بالوظيفة[1].

الفرع الثالث: واجب الحفاظ على السير المهني:

الموظف بحكم وظيفته قد يطلع على الكثير من الأسرار التي تخص المواطنين أو الموظفين، أو الإدارة التي يعمل بها ولذلك تنص مختلف تشريعات العالم صراحة على المحافظة على السر المهني، وإلى هذا جنح المشرع الجزائري واعتبر إفشاء الأسرار المهنية أو الأسرار المصنفة كذلك في التنظيم أو محاولة إفشائها، وكذلك تهريب وثائق الخدمة والمعلومات أو المعلومات ذات الطابع المهني أو إخفائها، جريمة تأديبية من الدرجة الثالثة حسب المادة 180 من أصل 03/06.

كما نصت المادة 48 منه "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهنة ويمنع عليه أن يكشف محتوي أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به، أو اطلع عليه بمناسبة

[1] عبدلي حمزة، المسؤولية الجزائرية عن إفشاء أسرار الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه حقوق، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة كلية الحقوق، الجزائر، 2020/2019.

ممارسة مهامه، ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة، وقد يهدف واجب احترام السر المهني إلى حماية شرق الفرد وشخصيته ولذلك لا يجوز لموظف اطلع بحكم منصبه على معلومات تخص أجور الموظفين، أو وضعيتهم الاجتماعية الإدلاء لهذه المعلومات ولو لموظف آخر، وقد تنص بعض التنظيمات الخاصة لفئات معينة من الموظفين على ضرورة كتمان السر المهني، حتى بعد إنهاء الموظف لمهامه، كما هو الحال في نظام الوظائف العليا في الدولة، ويبقى ملتزما بالواجب إلى أن تفقد الأسرار أهميتها، نفس الواجب يلتزم به العامل في القطاع الخاص رغم بطلان عقده.

كما لا يعتد الموظف لهذا الالتزام في الحالات التالية:

-إحاطة النيابة العامة بالجنايات والجنح التي ترتكب، طبقا لنص المادة 32 من قانون الإجراءات الجزئية.

-يجب ألا يشكل واجب المحافظة على السر المهني عائق أمام تحقيق العدالة.

-يجوز للإدارة الإدلاء بمعلومات تخص موظف يتبعها لصالح إدارة أخرى عملا جيد أو حدة الإدارة[1].

إن واجب كتمان السر المهني من الالتزامات الأساسية التي تنص عليها كافة القوانين المنظمة لعالم الثقل.

ويشترط في الموظف أو كاتب الضبط عدم إفشاء المعلومات أو البيانات التي اطلع عليها بحكم وظيفة، فحماية الحياة الشخصية للأفراد وأسرارهم الخاصة سبب كاف لفرض الدولة بل إنه من أهم السلوكات المهنية التي ينبغي التحلي بها.

فالموظف مطالب بالمحافظة على سر الوقائع والمعلومات. المتعلقة بالمصلحة العامة، ومنها ما يتعلق مباشرة بالمصالح الخاصة بالمواطنين[2].

---

[1] جميلة قدودو، المرجع السابق، ص136-137.

[2] طاهري حسين، المرجع السابق، ص35.

كما أن الموظف أثناء أداءه لعمله يطلع على مجموعة من المعلومات التي تخص الجمهور، فموظف إدارة الحفظ العقاري يملك معلومات على ملكيات عقارية فلا يحق له إذاعة المعلومة ونشرها أو نقلها للغير فالموظف مطالب بعدم الكشف عن محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة عمل إداري، ولا يعفى من المسؤولية إلا بأمر مكتوب صادر عن السلطة السلمية.

إن الوظائف كالمجالس أمانات، والأمانات وجب حفظها ومراعاتها ولا ينبغي أن نصرف الهمة على أمر يتعلق بشروط التوظيف وحسن السيرة والسلوك فلا يصح لمن حسن سلوكه والتحق بالوظيفة أن ينافي ذلك بعدم كتمان السر المهني ويترتب على مخالفة هذا الواجب المسؤولية التأديبية[1].

إن الالتزام بعدم إفشاء الأسرار الوظيفية وخاصة أسرار الإدارة التي يعمل بها الموظف هو امتثال لواجب كتمان المعلومات والبيانات التي تصل للموظف العام بحكم وظيفته[2].

لقد نصت المادة 16و17 من القانون الأساسي للتوظيف العمومي على واجب المحافظة على السر المهني فيما يتعلق بالوقائع والمعلومات التي اطلع عليها في نطاق عمله والذي يتضمن المصلحة العامة بأن تظل سرية ولو نقل الموظف إلى وظيفة أخرى أو انقطعت العمل.

كما نصت المادة 23 من القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات العمومية لعام 1985م على وجوب التقيد بالالتزام بالسر المهني طبقا لأحكام المادة 37 من القانون الأساسي العام للعامل الصادر في 1978/08/05 وذلك بعدم إفشاء محتوى أي وثيقة أو حدث أو خبر يحوزه الموظفون أو يطلعون عليه بحكم ممارسة مهامهم ولا يمكن غيرهم من الإطلاع عليه ماعدا تقتضيه ضرورات الخدمة.

---

[1] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص136.

[2] طاهري حسين، المرجع السابق، ص36.

كما يمنع اخفاء ملفات الخدمة وأوراقها أو إتلافها وتحويلها وإطلاع الغير عليها غير أن قاعدة السر المهني يجب ألا تصطدم مع شرط إعلام الجمهور وهو شرط يتعلق بإعلام المتقاضين والمواطنين بمعلومات عامة تتعلق بقضاياهم مآل التصرف فيها بتأجيلها أو الفصل فيها[1].

المبحث الثاني: السر المهني:

غالبا ما تنص الأحكام الأساسية للوظيفة العمومية صراحة على إلتزام الموظفين بواجب السر المهني تحت طائلة الإجراءات والقواعد المنشأة بقانون العقوبات من ذلك أن الشخص يعاقب على إفشاء معلومة ذات طابع سري سواء بصفته كمؤتمن على مصالح الدولة أو بحكم المهنة أو سبب وظيفته أو اصطلاحه بمهمة مؤقتة.

فالسر المهني يشمل كل معلومة تحصل عليها عون الدولة أثناء ممارسته لوظيفته أو بمناسبتها معلومات تهم أطراف أخرى وقام بإفشائها داخل أو خارج الإدارة[2].

المطلب الأول: تعريف السر المهني:

نحاول في هذا المطلب تحديد التعريف الفقهي والقضائي والتشريعي للسر المهني.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للسر المهني:

على الرغم من أن القانون قد جاء خاليا من تعريف السر وتحديد معناه إلا أن ذلك لم يمنع الفقهاء من الاجتهاد في وضع تعريف له فعرفه بعض الفقه بأنه كل أمر يضر بسمعة الشخص وكرامته، وهناك من يقول بأن السر هو كل ما يعرفه الأمين أثناء أو بمناسبة ممارسته عمله ويؤدي إفشاؤه مرر بشخص أو بعائلته إما بالنظر إلى طبيعة السر أو بالنظر إلى الظروف التي تحيط به وثمة من يقول بأن الواقعة تعد سرا إذا كان هناك مصلحة يعترف بها القانون في حصر العلم بها في شخص أو أشخاص محددين.

[1] طاهري حسين، المرجع السابق، ص36.

[2] سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص308-310.

ولا يشترط لقيام السر أن تكون الواقعة قد أفضى بها إلى من أؤتمن عليها اقتضاء أي أن يكون المجني عليه هو الذي تكلم بالسر وطلب إلى الأمين صراحة كتمانه ، أي أن يكون المجني عليه هو الذي تكلم بالسر وطلب إلى الأمين صراحة كتمانه فلا تقتصر الأسرار على ما يعهد به صراحة إلى الأمناء عليه وبالتالي يكفي لقيام السر أن تكون الواقعة قد وصلت إلى علم الأمين بطريق الصدقة أو بطريق الخبرة الفنية ولو لم يعلم بها صاحبها[1].

وعرف أيضا بأنه واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كانت ثمة مصلحة يعترف بها القانون في أن يظل العلم بها محصورا في هذا النطاق.

كما أنه صفة ينعت بها شيء متعلق بمقومات الدفاع عن البلاد التي يناط بها قانونا إلى أشخاص عليهم حفظها وكتمانها والحيلولة دون وصولها إلى سواهم.

وهو ما يتصل بالمعلومات والإجراءات والقرارات التي يطلع عليها الموظف من خلال ممارسته الوظيفة العامة أي بحكم وظيفته، فهو إخفاء المعلومات التي تعد سرا وشرها عن الوصول للغير، فكتمان السر المهني يعني التزام الموظف بإخفاء ما يطلع عليه من معلومات تحمل طابع السرية من موظف عام أؤتمن عليها بحكم وظيفته خلاف للقانون فإذا كان كتمان السر والامتناع عن إفشائه يمثل التزاما يقع على من علم به بحكم وظيفته موظفا كان أو غير موظف فإن لم يختص به الموظف من يمتدى به للخدمة العامة يحمله التزامات صارمة في هذا الصدد أكثر من تلك التي تفرض عادة على العاملين خارج الإدارة العامة[2].

[1] هشام ليوسفي، الحماية الجنائية للسر المهني، دار الوليد للنشر والتوزيع، ط1، 2015، القاهرة، ص14.

[2] جبري محمد، الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد العاشر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بليدة2، ص76.

إن الواقعة تظل معتبرة سرا حتى ولو علم بها بعض الأشخاص فالمحامي الموكل في كل قضية طلاق مثلا لا يجوز له أن يعلن عن تفاصيل هذه القضية حتى ولو ذاعت وانتشرت أخبار هذا الطلاق لأن إفشاء المحامي لأخبار القضية يضفي التأكيد على محل شك من قبل الجمهور الذي علم بها[1].

لقد عرف الفقيه محمد صبحي نجم السر المهني أنه "كل ما يضر إفشائه بسمعة مودعه أو كرامته أو كل ما يعرفه الأمين أثناء أو بمناسبة ممارسته مهنته وكان إفشاؤه ضرر شخص أو لعائلته إما لطبيعته أو بحكم الظروف التي تحيط به.

وعرفه منير رياض حنى على أنه "كل ما يضر إفشاؤه بالسمعة أو الكرامة فالنبأ يصبح أن يكون سرا ولو كان من يريد مشينا كتمانه وإنما يلزم أن يكون من شأن البوح به أن إلحاق ضرر بشخص ما بالنظر إلى طبيعة النبأ أو ظروف الحال ويستوي أن يكون الضرر أدبيا وماديا.

كما عرفه عادل جبرى بأنه "الأمر الذي أذيع أضر بسمعة صاحبه وكرامته".

ومهما سبق يلاحظ بأن السر المهني يقوم على عنصر جوهري يتمثل في الضرر حيث أن الوقائع لا تعتبر سرا إلا إذا كان إفشاؤها من شأنه المساس بكرامة وسمعة صاحبها، بالتالي إذا كانت الواقعة لا تشكل ضررا في حالة إفشاؤها ولا تمس بطمأنينة وشرف صاحبها فإنها لا تعتبر سرية وبالتالي لا تقوم مسؤولية المؤتمن عليه.

هذه التعريفات غير جامعة مانعة حيث أن عنصر الضرر وحده غير كاف لاعتبار الواقعة سيرية لأن السير المهني كواجب وإلتزام واقع على عاتق الموظف العام يتعدى ذلك إلى كونه ثقة محفوظة ومفروضة في ممارسة المهن والوظائف وهو الهدف الأساسي من منع الاقتناء.

[1] هشام ليوسفي، المرجع السابق، ص15.

كما قام جانب آخر من الفقه بتعريف السر المهني على أنه "ما يصل إلى علم الشخص بحكم مهنته الدائمة أو المؤقتة ولا يعتبر سرا سوى المعلومات غير المعروفة أما المعلومات المعروفة فلا يعتبر كذلك مثل صمم بتهوقه.

وهو ما حذا حذوه الفقيه "عبد الحميد المنشاوي" في تعريفه للسر المهني بقوله "كل واقعة ينبغي أن تظل بعيدة على علم الكافة، بحيث ينحصر العلم بها في شخص أو أشخاص محددين يحظر عليهم البوح بها، ولا يلزم اعتبار الواقعة سر أن ينحصر العلم بها في شخص واحد أو تخمين بل قد يعلم عدد أشخاص ومع ذلك تبقى لها صفة السر.

يتبين من خلال التعريفين السابقين أن هذا الجانب من الفقه اعتمد على التفرقة بين الوقائع حيث اعتبر أن الواقعة تشكل سرا مهنيا إذا كانت غير معلومة أو يعرفها عدد محدود من الأشخاص أما إذا كانت الواقعة مذاعة حتى و إن كانت غير مؤكدة لا تعتبر سرا وبالتالي لا يعافى من كان سببا في إفشاؤه.

ويذهب جانب من الفقه إلى تعريف السر المهني على أنه "كل ما يفض به صاحب الشأن إلى الغير غير أنه يحمل صفة السرية يقطع النظر عن كونه متصلا عن يريد كتمانه، بل حتى ولو لم يكن من شأنه الإضرار بسمعة أو كرامة مودعه[1].

الفرع الثاني: التعريف القضائي للسر المهني:

لقد عرف القضاء المصري السر المهني بأنه: "كل المعلومات التي تتصل بالصناعة والتجارة والتي لو ذاع خيرها لزرعت الثقة في التاجر أو الصائغ وكذا المعلومات التي جرى العرق على كتمانها".

يمكن القول أن أسرار العمل تشمل كافة المعلومات التي يتحقق لها وصف السر المهني الكامل الذي يتحقق بتحقق الضرر للمشروع دون النظر إلى الطريقة التي تم بها

[1] وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، تأديب الموظف العام عن خطأ إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد14، العدد1، ماي 2020، جامعة باجي مختار عنابة، ص982-384.

إفشاء المعلومات المهنية وبغض النظر عن طبيعة النشاط، وأكثر من ذلك تعتبر الأسرار الخاصة بحياة العمال داخل المنشأة أسرار مهنية إذا ارتبطت بعنصر من عناصر المهنة واقتض الكشف عنها الإضرار بالمؤسسة التي يعملون بها ولذا فإن الالتزام بالسرية يظل واجبا يفرضه كل من التشريع والعقد بالقدر الذي يجيل العامل على كتمان أسرار العمل وعدم اطلاع الغير عليها إلا في حدود ينص عليها القانون.

وبعبارة أعم فإن مصدر الالتزام يكتم الأسرار العمل يوجد ضمن القواعد العامة المقررة في القانون المدني دون أن ينص عليه القانون أو العقد صراحة كما تشير إلى ذلك المادة 107 من القانون المدني الجزائري التي تلتزم العامل بإن ينفذ عمله وفق مبدأ حسن النية، كما هو الشأن في قانون العمل وفق فقرة 08 من القانون 11/19 التي تلزم العمال بعدم إفشاء المعلومات المهنية أو تقديم وثائق داخلية متصلة بمؤسسة العمل، ويمكن أن يكون مضمونة في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية، كما يمكن أن نجده في الأنظمة الداخلية حيث حديثها عن الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها[1].

الفرع الثالث: التعريف التشريعي للسر المهني:

ويبدو أن مشرعنا في صالة التحديد مفهوم السر المهني لازم كثير ما استقر عليه الفقه لأن المسلم به التوسع في تقييد حرية العامل في التعبير وإضفاء صفة السرية على كل أنواع العمل على اختلافها، إذ يعتبر هذا الالتزام من مستلزمات عقد العمل ولذلك يلتزم العامل الذي يعمل في شرف بالاحتفاظ بالأسرار العائلية لهذا المنزل الذي يمكن أن يطلع عليه بحكم عمله.

بخلاف التشريع المصري الذي خصص الأسرار بما يكون معلومة متعلقة بمهنة الصناعة والتجارة بحيث لو ذا عمت حصل الضرر لرب العمل، إذ تنص المادة 685 ف 4 من القانون المدني المصري: "يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية

[1] مهدي بخدة، الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، بدون مجلة، بدون عدد، بدون سنة، معهد الحقوق المركز الجامعي لغليزان الجزائر، ص87.

والتجارية حتى بعد انقضـــاء العقد" ونصـــت المادة 57 فإن القانون العمل المصـــري 2003/12."يخطر على العامل أن يقوم بنفســه أو بواســطة غيره بالأعمال الآتية: العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ماتخيل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يســاعده على التعرف على أســرار المنشــأة أو منافسة صاحب العمل".

وهذا لا يمنعنا من القول بأن الأسرار الصناعية والتجارية هي الأسرار البالغة الأهمية في الحياة العلمية لأنها تمثل عماد المنافســـة بما يبرر تخصـــيصـــها بالذكر في بعض التشريعات[1].

المطلب الثاني: أنواع السر المهني:

تتعدد الأســرار بتعدد الأشــخاص الملزمين بكتمانها ضــمنه ما يتعلق بأســرار الأفراد، ومنها ما يتعلق بأسرارالإدارية ومنها ما يتعلق بأسرار الدفاع عن البلاد.

الفرع الأول: أسرار الأفراد:

أســـرار الأفراد هي الأســـرار التي تخص الإنســـان ويحرص على إخفائها عن الغير وتشمل عيوبه وأمراضـه وأمواله ومسيرة حياته، وعرفت الأسرار الفردية بأنها خصوصيات الفرد، التي يحق له أن يحتفظ بها لنفسه، وتكون بعيدة عن أعين الناس وألسنتهم.

والتي لا متى واجباته نحو المجتمع وليس لها تأثير على الصـــالح العام، ولا يتحقق بنشر هذه الأسرار سوى تشويه سمعته و زلزلة الثقة الناس فيه.

وبالرجوع إلى الفصـل 446 ق.ج.م يلاحظ أنه سـرد مجموعة من الأشـخاص الطيبة والأمناء على الأســرار، فكل منهم بحكم ممارســته لمهنهم، فالطبيب الذي يعالج المريض يعرف طبيعة المرض الذي لديه فهذا المرض الذي لديه فهذا المرض من الأمور الخاصــة بالفرد ويتعين على الطبيب كأمين على أسرار الأفراد كتمانها.

ويترتب على ارتباط السر المهني بمصلحة الفرد النتائج التالية:

[1] المرجع نفسه، ص87-88.

-**إباحة الإفشاء بتصريح من صاحب السر**: لما كان الفرد هو سيد سره، فإن تصريح العميل بالإفشـــاء يرفع عن كاهل الأمين واجب الكتمان، مثال ذلك إذا طلب المريض بواسطة زوجته شهادة بمرضه من الطبيب المعالج فليس في إعطاء هذه الشهادة إفشاء لسر يعاقب عليه.

-**السر حق شخصي لصاحب السر**: وبالتالي لا يحق لوزنته إعفاء الأمين على السر من الإلتزام به، وإن كان الورثة يعدون إمتداد المصـــالح الموروث المالية فإن ذلك يتعدى إلى حد السماح للورثة بإعفاء الطبيب من هذا الالتزام.

الفرع الثاني: الأسرار الإدارية:

يقوم الموظف عند مباشرته لمهام وظيفته الإطلاع على الكثير من المعلومات والوثائق والبيانات التي في حوزته والتي يكون من المصـــلحة العامة أن لا يعلم بها إلا من يؤتمن عليها، ويختلف مضمون الأسرار الحكومية التي تهم الدولة ككل ويختلف عن أسرار الأفراد الخاصة.

ويشمل السر الإداري كل ما يتعلق بعمل الإداري راجع إلى المكانة التي يشغلها في خدمة الدولة وينطبق ذلك على كافة الموظفين بسـائر درجات السـلم الوظيفي من الوزير إلى الموظف الصغير[1].

لقد نصت المادة 302 من قانون العقوبات على أنه كل من يعمل بأي صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجانب أو جزائر بين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولاله ذلك، يعاقب بالحبس من سنتين إلى 05 سنوات وبغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دينار.

وإذا أدلى بهذه الأسرار إلى الجزائريين يقيمونفي الجزائر فتكون العقوبة الحبس من 05 أشهر في سنتين وبغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دينار.

[1] هشام ليوسفي، المرجع السابق، ص46-48.

ويجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلقت الأسرار بصناعة أسلحة أو ذخائر حربية مملوكة للدولة.

وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 145 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل و05 سنوات على الأكثر.

فيقصد بالأسرار الإدارية، تلك الأسرار التي تخص الجهة الإدارية التي يعمل بها الموظف، وقد تكون سرية بموجب القوانين والقرارات أو اللوائح، أو بموجب التعليمات الإدارية التي تنص على اعتبارها سرية فلا يجوز للغير الاطلاع عليها.

ولذلك فإن المشرع لم يغفل عن هذا الأمر المهم في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 48 منه "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة[1].

كما أن الكثير من القوانين الخاصة قد نصت على واجب الالتزام بالسر الوظيفي مثل القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني بموجب المرسوم التنفيذي رقم 322/10، حيث نصت م16 منه على أنه "دون الإخلال بأحكام قانون العقوبات يتعين على موظفي الشرطة الالتزام بالسر المهني سواء تعلق الأمر بالوقائع أو بالمعلومات أو بالوثائق التي اطلعوا عليها أثناء تأدية مهامهم أو عيناتيها ومن الضروري التطرق إلى طبيعته الالتزام بأسرار الإدارة، حيث ينحصر في شقه المتعلق بالمعلومات غير المعدة للنشر فقط، أو كذلك الأعمال المعدة للنشر ولم تنشر بعد.

[1] عبدلي حمزة، المرجع السابق، 111-112.

نجد أن المسؤولية القانونية لا تنحصر في المعلومات والأخبار التي ليست معدة للنشر فقط، بل تتعدى ذلك إلى عدم الاستعجال في إفشاء إعلانات وقرارات معدة للنشر في وقت لاحق، طالما أنها ما زالت سر وبالتالي لا يجوز إفشاؤها[1].

الفرع الثالث: أسرار الدفاع عن البلاد:

نص الفصـــل 187 من ق.ج.م على أســـرار الدفاع عن البلاد، ويلاحظ من خلال استقراء هذا الفصل أنه ذكر بعض أنواع أسرار الدفاع عن البلاد ويرجع للقضاء تبين ما إذا كان السر من أسرار الدفاع بعد الاستئناس برأي السلطات العسكرية، غير أن رأي هذه السلطات غير ملزم للمحكمة فهو نوع من الخبرة أو الشهادة، وللمتهم أن يعارض ما تبديه السلطات من رأي حول سرية المستند ومدى علاقته بالدفاع عن البلاد.

فنجد أن المشــرع أحاط أســرار الدفاع الوطني بحماية جنائية عند إفشــائها من طرف الموظف العمومي الذي يطلع عليها بحكم وظيفته.

ولم يقتصر الأمر على الموظف العمومي من ناحيته هذا التجريم حيث يشمل كل فرد يقوم بهذا الفعل، حتى ولو لم يكن يحمل صفة الموظف العمومي.

حيث يمثل الحفاظ على أسرار الدفاع أحد القيود المفروضــة على الموظف العمومي، وتشتد وطأة هذا القيد ليس فقط بسبب العقوبات المشددة التي رصدها القانون في حالة عدم الحفاظ على أســرار الدفاع ولكن أيضــا بســبب حرص الموظفين خاصــة والموظفين عمر ما على عدم تعريض أمن بلادهم للخطر.

حيث نصت المادة 67 من القانون العقوبات على أنه "يعاقب بالسجن المؤقت من 15 إلى 10 ســنوات كل شــخص عدا من ذكروا في المادة 66 يكون بغير قصــد الخيانة أو التجسس قد ارتكب الأفعال الآتية:

[1] المرجع نفسه، ص113-114.

1-الاستحواذ على المعلومات أو الأشياء أو مستندات أو التصميمات يجب أن تحفظ تحت ستار السرية لمصلحة الدفاع الوطني أو يمكن أن تؤدي معرفتها إلى الكشف عن من أسرار الدفاع الوطني.

2- إتلاف أو اختلاس مثل هذه المعلومات أو الأشياء أو المستندات أو التصميمات إلى أو ترك الغير يتلفها أو يختلسها أو أخذ صور منها أو ترك الغير يأخذ منها.

3- إبلاغ مثل هذه المعلومات أو الأشياء أو المستندات أو التصميمات إلى علم شخص لا صفة له في الاطلاع عليها أو إلى الجمهور أو ترك الغير يبلغها أو توسيع دائرة ذيوعها.

ولعل هذا الامتداد ينبع من مصلحة الدولة في حماية أسرار الدفاع، حيث يعاقب ويجرم الفاعل حتى ولو لم يكن ينتمي إلى الوظيفة العمومية أو إلى القوات المسلحة بصفة عامة.

ومن بين المعلومات أيضا المتعلقة بأسرار الدفاع الوطني المعلومات الدبلوماسية والتي يقصد بها مجموعة الوقائع التي تحيط بالعلاقات بين الدولة وغيرها من الدول الأخرى ومثال ذلك اعتزام الدولة قطع علاقاتها السياسية بدولة معينة ومن ثم فإن ما يتعلق بأسرار الدفاع فإن واجب عدم الإفشاء مرتبط بها صادقت طبيعة المعلومات تقتضي الإخفاء وكانت ترتبط بأسرار الدفاع.

المطلب الثالث: التزام الموظف بالسر المهني:

إن الالتزام بالمحافظة على الأسرار المتحصل عليها هو التزام عام ومطلق ولا يمكن للمؤتمن عليها إفشاءها، حتى ولو من الممكن التعرف على وقائعها[1].

[1] سعيد مقدم، المرجع السابق، ص311.

الفرع الأول: شروط الالتزام بالسر المهني:

لا يمكن أن يتم تقييد العامل بصفة مطلقة من حيث طبيعة السر وصفاته لأن في ذلك تقييد لحريته مما يمثله من خطورة على حياته لا سيما بعد انقضاء علاقة العمل، وبذلك لا يمكن تحميل العامل أية مسؤولية نتيجة كشفه لأسرار العمل إلا وفق الشروط التالية:

1-أن يكون العامل مطلقا على الأسرار لحكم عمله أو بمناسبته.

نصـــت م 07 ق 08 من قانون علاقات العمل الســـابقة الذكر أن العامل يلتزم بعدم إفشاء أسرار العمل في إطار علاقات العمل، مما يوحي بأن الالتزام تنفيذ بزمن سريان عقد العمل من جهة وما يمكن العامل من الاطلاع عليه سـبب عمله أو بمناسـبته. فإذا لم يكن بمقدور العامل أن ينجز عمله إلا بمعرفة تقنية معينة أو أسـلوب محدد من أسـاليب الإنتاج أو الصـــنع أو التنظيم أو التوزيع أو غير ذلك بما هو من طبيعة العمل المكلف به، أو كانت مناسـبة قيامه بعمل ما هي السـبب في اطلاعه على بعض الأسـرار بحيث أولا ذلك العمل لما علم بتلك الأســـرار المتعلقة بالعمل، فإن تلك المعلومات لديه تشـــكل أســـرار يســـتدعي القانون ومبدأ أحســـن النية الالتزام بعدم إفشـــاءها وإلا تعرض لعقوبة التشـــريع التأديبي وفق ما تنص عليه م 73 ق 2 من القانون 11/90 التي تعتبر إفشـــاء أســـرار العمل سـيما: "يتم التشـريع التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسـيمة وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزئي والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على خصوص أخطاء جسيمة لحمل أن ينجر عنها التشريع بدون مهلة وبدون علاوات الأفعال الآتية: إذا أفشـــى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصـــنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أدت السلطة السلمية أو أجازها القانون"

أما ما يتعلق من أسـرار مهنية ولو كانت خاصـة بالمؤسـسـة التي يعمل فيها العامل والتي يكون هذا الأخير قد تلقاها ليس بسبب عمله ولا بمكان العمل ولم يكن لها أية علاقة بعمل. فهذا لا يمثل سـرا يجب على العامل الالتزام بعدم إفشـاءه لأن أمره قد ذاع وانتشـر ودليل ذلك الايداع هو حصـــول العامل عليه من مكان خارج العمل، وقد أيد القضـــاء

الفرنسي ذلك في فضيحة Pretreوقال بأن السر المهني هو ما تلقاه الشخص بصفته المهنية وليس ما يتلقاه بصفته ناصحا أو صديقا.

كما استقر الفقه الفرنسي على ذلك فذهب إلى أن الطبيب لا يعتبر ملزما بكتمان السر الذي لا صلة له بمهنته، فلو سمع الطبيب مريضة تتحدث عن سر من هذا النوع فلا جريمة في إفشاؤه، لأن طبيب لا يلتزم قانونا بكتمانه ولا مسؤولية عليه حال كتمانه[1].

2- الخطأ في كشف السر المهني:

يمثل هذا الشرط ركن من أركان المسؤولية العقدية التي توجب التعويض على العامل من أفشى سرا مهنيا تسبب في أضرار للمستخدم في رأي بعض الفقه كما سبق الذكر، بينما لا يمثل شرط وقوع الضرر ركن من أركان المسؤولية التأديبية كما هو معروف في قانون العمل الجزائري، لأن المستخدم يمكنه توقيع عقوبة التشريع التأديبي على العامل بمجرد ارتكابه للخطأ ولو لم يحصل الضرر. ومما هو معمول به في قواعد المسؤوليتين أن المسؤولية العقدية تنعقد بمجرد حصول الضرر إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي ولو لم يتحقق الغرض المقصود هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك، وعلى كل حال يبقى المدين مسؤولا عن غشه أو خطئه الجسيم.

أما القواعد العامة للمسؤولية في القانون المدني الذي يمثل الشريعة العامة على التعويض المستخدم عن الأضرار التي لحقت به متى توافرت أركان المسؤولية العقدية الثلاث إذ يرى بعض الفقه أنه طبق لقواعد المسؤولية المدنية بحق لصاحب العمل مطالبة العامل بالتعويض عن أي ضرر فعلي لحق به جراء إخلال العامل بالتزام السرية.

3- عدم مشروعية إفشاء السر المهني:

يشكل هذا الشرط جوهر التحميل العامل مسؤولية عدم الالتزام بالسرية لأن القانون أو إرادة المستخدم يمكن أن ترفع عن العامل هذا الالتزام وفي تنص م07 ف 08 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل

[1] مهدي بخدة، المرجع السابق، ص90.

إلى الواجبات الأساسية التالية: أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية".

من جهة أخرى فإن النص القانوني المحدد للأخطاء الجسيمة بسير في نفس السياق حيث يعتبر إفشاء السر المهني خطأ جسيما ما لم يجزه القانون أو تأذن به السلطة السلمية

كما أنه يستثنى العامل من الالتزام بالسرية أي يمكنه وجوبا أو رغبة منه في كشف تلك الأسرار من سمح له رب العمل بذلك أو طلب منه، كما في إبلاغه عن جرائم أو لدى حضوره الإجراء التحقيق القضائي في تطبيق لما نصت عليه م 07 ف 08 من القانون 11/90التي استثنت قانونية كشف السر المهني لا يعبر دائما عن تنصله من المسؤولية أو انحرافه عن السلوك المعتاد بقدر ما يعني تحقيق مصلحة مؤكدة من وراء هذا الإفشاء خاصة الحالة التي يطلب منها العامل للشهادة أو إبلاغ الجهات القضائية المختصة بما يدين صاحب العمل جنائيا.

الفرع الثاني: صور والنطاق الشخصي الالتزام بالسرية:

-أولا: صور الالتزام بالسرية:

1- عدم إفشاء المعلومات المهنية:

وفي ذلك عمم النص القانوني كل كشف عن سر مهني بلفظ الإفشاء: يعرف الإفشاء لغة بأنه مصدر فشا يفشو فشوا أي انتشر وذاع ومنه إفشاء الرأي كشفه وفي الحديث: "وآية ذلك أن تفشو الفاقة" وأي ينتشر الفقر وقلة ذوات اليد.

وبذلك اعتبر المشرع الجزائري كل انتشار لسر من أسرار العمل تحديا وخروجا عن السلوك المعتاد سواء بالتصريح الشفوي أو بتسليم مستندات أو مخططات أو تصاميم أو دراسات أو أخبار تتعلق بالصنع أو بالتنظيم أو بالتوزيع.

إن إطلاع الغير بالسر المهني الذي يتعلق بالمؤسسة يمكن أن يتخذ شكل الإخبار الشفوي عن تقنية معينة في الصنع وطريقتيها وكيفيات الوصول إلى ذلك والمراحل التي

سـلكها أو الأخبار عن طرق التنظيم داخل المشـروع سـواء تنظيم العمال باختلاف رتبهم ومناصـب عملهم أو تنظيم المنتوج ورقة وتعليبه والآلات المسـتعملة في إنتاجه وفي حفظه والأماكن الموجه إليها لبيعه، كما يمكن أن يكون في شـكل تقديم مسـتندات أو الوثائق أو دراسـات تقنية تتعلق بمخططات الصـنع وطرق الإنتاج وبيان مكونات المنتوج سـواء كان صناعيا أو زراعيا سواء أكان موضوعها مكتوبا أو تم تقديمه شفاهة.

2- الامتناع عن تقديم وثائق خاصة بالهيئة المستخدمة:

تعتبر صورة عامة للصورة السابقة ذلك أن لفظ الإنشاء يطلق عادة على إخبار الغير شفاهة بتقنيات الصنع والإنتاج والتنظيم وغير ذلك هما يضر بمصالح رب العمل وهو غير مقبول، بينما تقديم المسـتندات والوثائق الخاصـة بتقنيات الصـناعة والتنظيم والإنتاج والتي تتأثر بها المؤسـسـة تعد أفعالا غير مقبولة، ويعتبر العامل حينها مخالفا لمبدأ حسـن النية الذي يقتضي منه أن ينفذ عمله دون الإضرار بمصلحته رب العمل.

في هذه الصـورة تتجلى مظاهر كشـف السـر المهني وعدم التزام العامل بالسـرية أثناء سـريان علاقات العمل في تقديم الأسـرار التي تتمثل بالجانب الإداري و التنظيمي وكل الوثائق الداخلية للهيئة المستخدمة حيث يشكل التزام العامل بهذا الشكل التزاما عاما يقضي بضرورة امتناعه عن تقديم الوثائق التي تخص مؤسسة العمل.

يبقى أن نشير إلى أن كل ما بل عن الغير في الصورة الأولى يصلح في هذه الصورة أي كشف السر المهني عن طريق تقديم السر كتابة للغير الذي متى اطلع عليه تكون أمام سر المهني أقل العمال بالتزام عدم كشفه[1].

ثانيا: النطاق الشخصي للالتزام بالسر المهني:

يقصـد بالنطاق الشـخصـي، جميع الأشـخاص الذين ألزمهم القانون بكتمان الأسـرار المهنية التي عهدت إليهم، سواء من الأفراد أو من الدولة، بسبب مهنتهم أو بمناسبتها.

[1] مهدي بخدة، المرجع السابق، ص88-89.

وحماية للثقة المفروضة في هؤلاء الأمناء، وفي المهن التي يعملون بها، وجب عليهم أن يحافظوا عليها بعدم إفشائها للغير تجنبا للإلحاق الضرر بأصحابها لذلك سن.

ثانيا: نطاق الالتزام بالسرية:

إن الحديث عن مدى الالتزام بعدم الكشف عن أسرار العمل يقودنا إلى القول بأن المشرع الجزائري يشير إلى انسحاب الالتزام بسرية إلى ما بعد انتهاء علاقة العمل، وإنما يكتفي بأن إفشاء المعلومة المهنة نجد مفعولها فقط أثناء سريان عقد العمل بما تمثله الذاتية العلاقة المهنية من سريان الالتزامات في هذه الفترة كما هو الشأن في الالتزام بعدم المنافسة.

وعليه، المشرع الجزائري نص على ضرورة الاحتفاظ بأسرار العمل في علاقات العمل كالتزام مصدر عقد العمل على أن العامل الواجب السرية في إطار علاقات العمل بما يفيد أمرين أساسيين.

-**أولهما:** أنه إذا كان التشريع هو المصدر القانون المباشر للالتزام بسرية العمل من خلال ما ورد في النص القانوني السابق فإن مبدأ حسن النية الذي يعد من مستلزمات العقد يفرض على العامل ذلك، مما يعني أن العقد هو أيضا مصدر هذا الالتزام بل هو المصدر الأول الذي يولده بحيث لولاه لما صار هناك التزام وإنما يتدخل قانون للكشف عنه، الأمر الذي يمنع أي عامل من إفشاء ما اطلع عليه بحكم عمله أو بحكم منصبه، على أن تتسع صفة الخطر أو تقتصر على بعض حسب مناصب العمال ورتبهم في الترتيب السلمي للمؤسسة، فما يمنع على العامل البسيط يختلف عما هو بحوزة الإطار من معارف تكنولوجية وتنظيمية كثيرة العدد وعالية الخطورة في حالة اطلاع الغير عليها.

- **ثانيهما:** إن الإلتزام بالسرية يجب أن لا يتعدى علاقات العمل إذ بموجب انقضاء عقد العمل ينقضي الالتزام كما هو شأن سائر العقود ويتحرر العامل من هذا القيد سواء في اطلاع الغير عليه أو في استعماله لحسابه الخاص، بمعنى أن واقعية الالتزام بالسرية هو العقد فحيث انقضى معه الالتزام وفي هذه الحالة الأخيرة تكمن الخطورة على مصالح

أرباب العمل ويتأثر استقرار المؤسسة سلبا، ذلك أن إطلاق الحرية للعامل يعد انتهاء عقد عمله في كشف كل ما يملكه من أسرار وتسريب معلومات ما كان ليطلع عليها لولا عقد العمل الذي مكنه من معرفة تلك الأسرار بحكم عمله أو بمناسبته يفتقد للصواب في نظرنا لأنه لا يمكن الربط بين نهاية الالتزام بالسرية ونهاية العقد أي ضرورة محافظة العامل على أسرار منشأته أثناء سريان عقد العمل فقط دون أن يمتد الخطر إلى ما بعدها، بدليل أنه لا مجال للربط بين العقد الذي يطرد مع الوقت وبين خطر إفشاء الأسرار الذي يطرد مع المصلحة.

من المسلم به أن الحكم يدور مع علته وجودا وعدما، فحيثما وجدت العلة وجد الحكم وطالما أن الحكمة من منع العامل من إفشاء السر المهني تتمثل في الحفاظ على مصلحة رب العمل فحيثما بقيت تلك المصلحة قائمة قام معها الالتزام بالسرية دون أن ينقضي بانقضاء عقد العمل أي حديث عن انتهاء الالتزام بالسرية بعد انقضاء علاقة العمل يعتبر تجريدا لهذا الالتزام من أي قيمة حقيقية[1].

الفرع الثالث: مظاهر عدم الالتزام بالسر المهني:

إن دراسة النظام القانوني لواجب كتمان السر المهني من حيث معاينة مدى التقيد بهذا الالتزام من دونه، ومظاهر الإخلال به يتجلى واضحا في مداولات اللجان المتساوية الأعضاء المكلفة بدراسة الضرر الذي يلحق الإدارة وتقرير العقوبة التأديبية.

فالضرر الذي يلحق الإدارة يكون أكثر جسامة في حالة تكرار عدم الالتزام بالكتمان وهو ما يولد شعورا عدائيا لدى الفاعل والرغبة في وضع الإدارة موضع المتهم، بل أن الموظف قد يبحث من خلال أفعاله هذه عن التأثير في رؤسائه السلميين، وعلى العموم بالسلطة السياسية من خلال التهديد بالإفشاء والقيام فعلا بإفشاء بعض الوقائع لأن الإدارة تخضع بحكم تنظيمها لأمرين:

- التبعية الهرمية للجهات السياسية التي يفرضها التنظيم.

[1] مهدي بخدة، المرجع السابق، ص92-93.

– الحياد السياسي تفاد لكل ضغط.

فالكتمان كالتحفظ مظهر من مظاهر الولاء الذي يطالب به كل موظف شـأنه في ذلك شأن شرط الثقة التي بدونها لا يمكن أن ينجز أي عمل جماعي.

أولا: في المجال الطبي: الالتزام باحترام الســـر المهني يعني ضـــمان الثقة الواجبة في ممارســـة المهنة الطبية والإخلال به، يمس بأمن المريض وبراحة وشـــرف العائلات وكذا احترام الآداب العامة كما ذكرت بذلك محكمة النقض الفرنسية.

كما أن للسر المهني طابع عام لا يسمح بالإخلال به خارج الاستثناءات المنصوص عليها قانونا، كالسماح للطبيب بموافقة المريض اطلاع وكيل الجمهورية عن بعض الأسرار الطبية.

فمسؤولية الطبيب لا تمتد بعد تسليم المريض شهادة طبية إلى الآثار المحتمل وقوعها من جراء استعمالها، فليس من حق أي واحد مواجهة الطبيب عن السر الذي يعلمه ولو في مواجهة المريض نفسه.

وعلى العموم فإنه يصـــح للطبيب ولكافة المؤتمنين على الأســـرار الطبية بالتنديد بالأعمال التقصيرية أو الجنائية، وإذا كان القضاء قد أضفى طابع العمومية والإطلاع على مبدأ الالتزام بالسر المهني للطبيب وكافة مستخدمي الإدارة الإستشفائية ولا سيما الممرضين أو الممرضـات وكاتبات المصـالح الطبية للالتزام بالسـر المهني بسـبب المعلومات ذات الطابع الطبي من طرف الذين بسبب وظيفتهم أو صفتهم كانوا محل ائتمان ضروري للسر الطبي، مما يتعين إعفاء الممرضات والكاتبات من الالتزام بالسر المهني المنصوص عليه قانونا ولا يمكن أن نلزمهم سوى بالالتزام بالنزاهة المهنية تحت طائلة العقوبات التأديبية.

وبهذا الصدد تجدر الإشارة إلى الحكم المؤرخ في 1971/02/01 الصادر عن محكمة ليون الفرنسـية في القضـية المعروفة بأرملة Gamel أين حصـل أحد الأطباء من إحدى الممرضات أو الكاتبة الطبية، مستغلا في ذلك سلطته المعنوية كطبيب على الملف الطبي لمريض لم تكن تربطه به أية صلة لتعتبر المحكمة بأن هذا الطبيب لم يكن بوسعه تجاهل

الطابع العام والمطلق للســـر الذي يحمي الملف المعد من الأطباء المعالجين للمريض، بحيث أصبح هذا الطبيب شريكا بحكم إشارته وإفشائه لهذه المعلومات خارقا بذلك إلتزاما مهنيا يعاقب عليه قانونا[1].

ثانيا: في الوسط المهني عموما:

لا يختلف الالتزام بكتمان الســـر المهني في المجال الوظيفي عموما فهو إلتزام عام يســـري على كافة العاملين باختلاف فروع نشـــاطاتهم فهم مطالبون بكتمان أية واقعة أو معلومة أو اســـتعمال أي وثيقة إلا في حدود مقتضـــيات تنفيذ الخدمة، وبعبارة أخرى فهم مطالبون في جميع الحالات بالتقيد بهذه الســلوك بهدف تفادي إلحاق أي ضــرر مادي أو معنوي بالجهة المستخدمة إدارة أو مؤسسة ما.

ومن ثمة لا يجوز لكل شخص ليست له صفة بمفهوم التنظيم المتعلق بالخدمة المعينة الاطلاع على المعلومات أو الوثائق المتعلقة بالموظفين أو بالأشـــخاص الأجانب عن الإدارة فالكتمان يجب مراعاته بين الزملاء أثناء ممارســـتهم لوظائفهم أو بمناســـبتها، فإذا تعلق الأمر بالموظفين فإن المعلومات المحمية هي على الخصـوص الملف الشـخصـي، الملف الطبي، المذكرات، العنوان، التعيين المرتب، العقوبات المتخذة تجاه الموظفين، بالمراسلات وبأسماء وعناوين المراسلين، وفتح المراسلات للاطلاع على محتواها، وإتلافها، والتنصت الهاتفي، وهي جملة من الأفعال التي يعاقب عليها قانون العقوبات.

وهو الإلتزام الذي توصـــل إليه مجلس الدولة الفرنســـي بتاريخ 06 مارس 1953م في قضية الآنسة Fauvheux التي أفشت في رسالة وعلقت في لوحة مخصصة للبلاغات النقابية محتوى المشـــروع تعليمة تتعلق بتجديد ســـاعات العمل، كانت قيد الإعداد من قبل مصالح الوزارة.

وفي الواقع فإن الآنســـة "فوشـــو" كانت تلقت المعلومة من أحد زملائها ممن تثبت فيه هو الآخر تهمة الإخلال بعدم كتمان السر المهني.

[1] سعيد مقدم، المرجع السابق، ص316- 319.

وفي رأي مجلس الدولة الفرنســـي فإنه لا يجوز في حالة الإخلال بالالتزام بالكتمان لموظف آخر، أن يقوم هذا الأخير بنفس الخطأ.

وبناء على ذلك فإن الموظف مطالب بالالتزام بالســـر المهني تجاه كافة زملائه الذين ليست لهم بحكم صلاحيتهم في المصلحة حتى الاطلاع على الوثائق أو على المعلومات ذات العلاقة بالمسألة[1].

فالكتمان لا يحتج به على الرؤســـاء الســـلميين بســـبب طبيعة البنية الهرمية للإدارة والمســـؤوليات الملقاة على عاتق الرؤســـاء مما يؤدي إلى منع الاتصـــال المباشـــر بين السلطات العليا والمرؤوسين خارج المسؤول المباشر، لا سيما العلاقات المباشر بين أعضاء الدواوين الوزارية والموظفين الذين درسوا على الخصوص القضية[2].

[1] سعيد مقدم، المرجع السابق، ص320-321.

[2] المرجع نفسه، ص322.

ملخص الفصل:

يعتبر الموظف العمومي كل شـــخص يعين في وظيفة دائمة بصـــيغة مســـتمرة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشـــخاص القانون العام، كما يعد موظف عمومي كل من عمل لدى الدولة في مصـــالحها الوزارية المختلفة والعاملين في الولاية والبلدية والمؤســـســـة العمومية ذات الطابع الإداري مع توفر شروط الديمومة.

ويتمتع الموظف العمومي بجملـة من الحقوق ويلتزم بمجموعـة من الواجبـات ومن بين واجباته الأســاســية الحفاظ على الســر المهني الذي نصــت عليه المادتين 16 و17 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه يجب على الموظف كتمان السر المهني وعدم إفشائه ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، فهو كل واقعة ينبغي أن تظل بعيدة على علم الكافة بحيث ينحصر العلم بها في شخص أو أشخاص محددين يحظر عليهم اللوح بها ولا يلزم اعتبار الواقعة سر أن ينحصر العلم بها في شخص واحد أو شخصين بل قد يعلم بها عدة أشخاص ومع ذلك تبقى لها صفة السر.

كما أن الالتزام بالمحافظة على الأســـرار المتحصـــل عليها هو التزام عام وفي حال قام الموظف بإفشـــاء الســـر المهني فهنا يكون أمام خطأ مهني ويندرج ضـــمن هذا الخطأ مسؤوليات تأديبية والتي ستتناولها في الفصل الثاني بكل وضوح.

الفصل الثاني
المسؤولية القانونية المترتبة عن إفشاء السر المهني للموظف العمومي

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية الناجمة عن إفشاء السر المهني

المطلب الأول: الخطأ التأديبي (المهني) كأساس لمسؤولية الموظف التأديبية

المطلب الثاني: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء الإداري وضمانات الموظف إزاءه

المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف عن إفشاء الأسرار المهنية

المطلب الأول: المسؤولية الجنائية

المطلب الثاني: المسؤولية المدنية

ملخص الفصل

الفصل الثاني: المسؤولية المترتبة عن إفشاء السر المهني للموظف العمومي

تحدد طيلة سريان علاقة الموظف التي تربطه بالوظيفة عدة التزامات تفرضها طبيعتها واستمراريتها ويشكل خرقها من جانب الموظف تعرضه إلى مسائلة تأديبية وتنتهي بتوقيع عقوبة تأديبية عليه، ولهذا يعتبر التأديب ضرورة ملحة في أي دولة لما له من تأثير على النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي بها، وتبرز فعاليته أكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في علاقة التبعية التي يخضع لها الموظف المرؤوس للإدارة.

ويقوم النظام التأديبي على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية بالنسبة للموظف ولسيولة صاحب الإدارة غير المحددة في مجال تحديد وتكييف الأخطاء التأديبية ووضع العقوبات المقابلة لها.[1]

وبموجب هذه العلاقة القانونية فإن لهؤلاء الموظفين حقوقا يتعين على الإدارة الوفاء بها، وتقابل هذه الحقوق مجموعة من الالتزامات يتوجب على هؤلاء الموظفين الالتزام بتنفيذها من أجل ضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، وفي حال تقصير موظفي الدولة بواجباتهم فمن حق الإدارة بل من واجبها أن تعاقبهم بواسطة السلطة التأديبية المختصة وفقا للإجراءات والضوابط المحددة للقانون[2].

وتتجلى أهمية هذا الموضوع كونه يعالج نظام التأديب بين جهتين أساسيتين وهما: الإدارة إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو القانون مع توضيح الأخطاء التأديبية والعقوبات المقابلة لها وكذا الإجراءات التأديبية المتبعة وضوابطها[3].

---

[1] مرغني حيزوم بدر الدين، "تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري" مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 08، العدد05، السنة2019، ص189.

[2] نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص190.

[3] مرغني حيزوم بدر الدين، المرجع السابق، ص190.

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية الناجمة عن إفشاء السر المهني:

ينصرف مفهوم المخالفة التأديبية إلى الأعمال المخلة بواجب من واجبات الوظيفة مما يتعلق بتأديتها والأعمال المخلة بمقتضى السلوك الشخصي اللازم تستوي في ذلك بالطبع الأعمال الايجابية والأعمال السلبية التي تصدر عن شاغلي الوظيفة العامة... ولتحديد ماهية المخالفة التأديبية لابد من تحديد مدلولها القانوني في التشريع ولدي الفقه والقضاء الإداريين وبين أركان المخالفة التأديبية[1].

بحيث يمكن لنا القول "لا جريمة تأديبية إلا بنص" وما ينجز عن احترام ضد المبتدأ في مجال التأويل والتفسير فالأخطاء التأديبية قد تصنف إلى أصناف عديدة يحددها المشرع ويترك للإدارة حرية إدراج المخالفات تحت كل صنف من هذه الأصناف حتى كانت لها علاقة ببعضها البعض[2].

المطلب الأول: الخطأ التأديبي (المهني) كأساس لمسؤولية الموظف التأديبية:

لم يمنع الأمر رقم 03/06 ولا النصوص التنظيمية السارية المفعول في مجال التأديب تعريفا واضحا وجامعا للخطأ المهني، وهذا ما يقتضي البحث عن تعريف له في الفقه والقضاء[3].

الفرع الأول: التعريف الخطأ التأديبي:

أولا: التعريف التشريعي:

لم تضع قوانين الخدمة المدنية المختلفة وكذلك القوانين التي نظمت المسؤولية التأديبية للموظف العام تعريف محدد المخالفة التأديبية وإنما نصت هذه القوانين على أهم الواجبات الوظيفية الايجابية والسلبية واعتبرت على خروج عليها يكون مخالفة تأديبية كما حددت لبعض لوائح الجزاءات المخالفة الإدارية والمالية[4].

---

[1] نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، ط1، 2008، مكتبة البحث، الشارقة، ص19.

[2] كمال رحماوي، المرجع السابق، ص55.

[3] نواف كنعان، المرجع السابق، ص19.

[4] نواف كنعان، المرجع السابق، ص19.

نلاحظ بأن المشرع الجزائري في ظل الأمر الرئاسي 06-03 قد شرع بعرض العقوبات التأديبية دون أن يستعرض الأخطاء المهنية ويفصلها، إذ كان من الأجراء أن يتعرض أولا إلى تحديد الأخطاء المهنية ويصنفها منطقيا مثلما هي في التصنيف الحالي، ثم يتعرض إلى تحديد العقوبات الإدارية الواجبة عند تجاوز مهني حسب التسلسل الموضوع في كتابنا هذا[1].

بالعودة إلى الأمر رقم 03/06 لوحظ غياب تعريف دقيق للخطأ المهني، حيث عممت المادة 160 منه الأفعال التي تندرج ضمن مفهوم الخطأ المهني: يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية[2].

يلاحظ بأن المشرع ربط الخطأ بالواجبات المهنية مما يعني أن نسبة الخطأ المهني للموظف يتوقف على تحديد ما إذا كان العمل الذي تخلى عنه الموظف يعتبر واجب مهنيا أم لا، وفي ذلك استشارة ضمنية إلى تعدد الواجبات المهنية واختلافها من وظيفة إلى أخرى بحسب المهام المنوط بها فما يكون من واجبا مهنيا على مستوى وظيفة ما ليس بالضرورة أن يكون في غيرها من الوظائف[3].

ثانيا: التعريف القضائي للخطأ التأديبي:

لاشك أن القضاء هو أول من يتصدى إلى المشكلات الناجمة عن الخلافات في تحديد مسؤولية الموظف وذلك في ضوء الدعاوى التي ترفع إليه بشأن الإنحلال بإلتزاماته القانونية، ومن ثم يكون قد ارتكب جريمة تأديبية واستنادا لهذا فقد صدرت في هذا الصدد عدة أحكام لتحديد مفهوم الخطأ التأديبي أو المهني من بينهما: ما قضت به المحكمة الإدارية

[1] دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، طبعة 2010، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ص50.

[2] بوطبة مراد، المرجع السابق، ص558.

[3] شلالي محمد، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التنفيذية للإدارة، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد السادس، سبتمبر 2018، كلية الحقوق، سواد حمدين، جامعة الجزائر1، ص148.

العليا المصرية في حكمها الصادر في الجلسة 2001/05/05م يستأذن الطعن رقم 42/3003 ق على تأكيد أن المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال العامل بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا، كما أنها تكون كلما سلك العامل سلوك معيب ينطوي عن إخلال بكرامة الوظيفة[1].

إذا لا يمكن للسلطة التأديبية أن تختار تسليط العقوبة التي تريدها من تلقاء نفسها، بل ينبغي عليها أن تختار من بين العقوبات التي حددها القانون وإلا كان قرارها مخالفا لتنظيم المعمول به وبالتالي فلا يترتب عليه أثر قانوني، وبالاستقراء هذه الأحكام نلاحظ أنها تحيلنا إلى التشريع حيث نجد أن التشريعات المنظمة لشؤون الوظيفة العامة قد عملت على حصر العقوبة التأديبية والتي وردت على سبيل الحصر[2].

خلافا للقانون الأساسي العام للموظفين الذين لم يحددوا تحديدا دقيقا للخطأ التأديبي، فإن القضاء قام بتوضيح مفهومه ومن ذلك اعتبر في قرار السيد Beau Ville بأن مجرد وقوع مخالفة للقانون العام يمكن أن يترتب عنها خطأ تأديبا، كما يمكن أن ينجز عن الإدانة الجزائية النهائية للموظف عقوبة تأديبية وفي هذا السياق نص المشرع الفرنسي في المادة 29 من القانون الأساسي العام للموظفين على أن للخطأ التأديبي علاقة مباشرة أو غير مباشرة بممارسة الوظائف مما يجعلنا نقول بأن له طابع علمي بحت فقط، فنكون أمام خطأ تأديبي كلما كنا أمام الإخلال بواجبات الموظفين المقررة بهدف ضمان السير الحسن للمرافق العمومية.

وفي الواقع فإن الإدانة الجزائية تهدف بطبيعتها إلى مراجعة تقييم المقدرة المعنوية للموظف على ممارسة وظيفة عمومية[3].

---

[1] دهمة مروان صدوق المهدي، "النظام الإجرائي التأديبي للموظف العام"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد الرابع، العدد الأول، 2020، جامعة غرداية، ص37.

[2] خيضـــاوي نعيم، باية، فتيحة، "الجزاء التأديبي للموظف العام في القانون الوظيفة العامة الجزائري"، المجلة الافريقية للدراسات القانونية، المجلد 04، العدد01، جوان 2020، جامعة أحمد دراية الجزائر، ص43.

[3] سعيد مقدم المرجع السابق، ص423-424.

ثالثا: التعريف الفقهي:

تعددت تعاريف الفقه بخصوص الخطأ المهني.

يرى "أسامة النعيمات" أن الأخطاء المهنية هي: "الأعمال المخلة بواجب من الواجبات الوظيفية إيجابيا وسلبا".

وعرفه "أحمد بوضياف" الخطأ المهني بأنه: "إخلال بالتزام قانوني ويؤخذ القانون منه بالمعنى الواسع، حيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة، يشمل ألفيا القواعد الخلقية"[1].

حاول الفقه جاهدا لوضع تعريف للخطأ المهني بوضع إطار من خلاله يتم إصدار القرار التأديبي المترتب عن ارتكاب الموظف لأفعال تعتبر أخطاء مهنية تم استخلاصها أساسا من الواجبات المفروضة عليه فيعرف Andre de lauéader الجريمة التأديبية بأنها: "كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسته أو بمناسبة ممارسته الوظيفية يعرضه لجزاء تأديبي"[2].

إن سلطة العقاب المقررة للإدارة تستمد مشروعيتها من المركز القانوني للموظف والعلاقة التنظيمية القانونية الأساسية بين الموظف والإدارة فالخطأ المهني أو التأديبي يقتضي بالمقابل جزاءإداريا بمثابة ردع للموظف المخالفات لواجبات المرفق العام[3].

نستنتج بأن الخطأ المهني هو مخالفة الموظف العام لأحد الالتزامات المهنية التي تفرضها عليه وظيفته سواء كان أثناء ممارسته الفعلية لها أو بمناسبتها وحتى الأفعال الأخرى تتنافى و التزامات وظيفته[4].

---

[1] بوطبة مراد، المرجع السابق، ص132.

[2] شلالي محمد، المرجع السابق، ص148.

[3] جلطي منصـــور، العقوبات المقررة ما بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل دراية في المفهوم، العدد الثامن جوان 2021، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، ص56.

[4] بوطبة مراد، المرجع السابق، ص560.

الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي للمخالفة التأديبية:

أولا: الركن المادي:

يتمثل في السلوك الذي يقوم به الموظف إيجابا أو سلبا ويكون مخلا بواجبات الوظيفة سواء من الناحية القانونية أو من الناحية الواقعية ولا يكتفي لتوفر هذا الركن وجود الشائعات أو قيامها على الشك إذا لابد من قيام الموظف فعلا بتصرف فيه إخلال وظيفي أي أن يخرج سلوك الموظف إلى حيز الواقع[1].

الإخلال بالالتزامات والواجبات القانونية أن الإخلال بالالتزامات والواجبات السابقة يشمل بدوره على عنصرين أحدهما عنصر التعدي إذ تعمد شخص الإضرار بغيره عن طريق الإخلال بالتزامات، والتعدي قد يكون متعمدا فيكون ما يسمى بالجريمة المدنية وقد يكون التعدي عن طريق الإهمال بدون تعمد، فيكون ما يعرف بشبه الجرم المدني والواجبات والالتزامات التي يعد الإخلال بها خطأ قد تكون معينة ومحددة بطريقة مباشرة بواسطة القانون في نصوص خاصة تعين وتوجب أمور معينة تعيينا دقيقا، وأما أن يعينها القانون بطريقة غير مباشرة وذلك عن طريق تعيين حقوق الأشخاص، حيث أن كل حق لشخص ما يقابله التزام الكافة من الناس باحترامه وعدم الإعتداء عليه والمساس به[2].

وتطبيق للقواعد العامة في مجال التجريم فإنه لا يمكن إغفال عنصر الركن المادي في جريمة إفشاء الأسرار المهنية دون الرجوع إلى العناصر المرتبطة به وتعتمد بذلك مدى تصور المشروع والمساهمة الجزائية في جريمة إفشاء السر المهني، ومثال ذلك أن يمكن الطبيب شخصيا من الدخول إلى الغرفة التي يحفظ فيها أسرار مرضاه ويسمح له بالاطلاع عليها، لكن هذا الشخص لا يتمكن من ذلك ولا يعاقب على الشروع في الجنح إلا بنص

[1] سليمان سليم، ممارسة الوظيفة العامة النظرية والتنسيق، الطبعة الاولى، 2017م-1438هـ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص188.

[2] عوابدي عمار، نظرية المسؤولية الادارية دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون الجزائر، ص115.

خاص وباعتبار جريمة إفشاء السر المهني جنحة، وبالتالي لا يعاقب على الشروع فيها لعدم وجود نص خاص يعاقب عليها[1].

"حيث أنه اتضح من خلال التحقيق بأن الإدارة لم تذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف والتي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية الأمر الذي يجعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار الإداري..."

فالقرارت التأديبية الغير مسيبة أو المسيبة تسييبا غامضا لا يسمح بإجراء الرقابة القضائية تكون قابلة للإلغاء[2].

ثانيا: الركن المعنوي:

يعني الركن المعنوي للمخالفة التأديبية أن يصدر الفعل الخاطئ إدارة آثمة إيجابا أو سلبا لدى مرتكب الخطأ الوظيفي، وذلك على أساس أي تلك الإدارة هي التي تجعل الموظف مذنبا ومستحقا للمسألة ... ويستوي أن تكون هذه الإدارة غير المشروعة عمدية أو غير عمدية، فإذا كانت الإدارة عمدية سميت (المخالفة العمدية) وإذا كانت غير عمدية سميت المخالفة (المخالفة غير العمدية) ومن ثم تتدرج تحت وصف الإهمال والتقصير... ولا يقصد (الإدارة الآثمة) في المجال التأديبي العمد، بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص أي مجرد الخطأ ولو وقع بغير عمد فإذا لم توجد تلك الإدارة الآثمة أصلا فإن الركن المعنوي للمسألة التأديبية ينعدم[3].

إن مسألة تحديد درجة خطورة الخطأ الذي يؤدي إلى تحريك الدعوى التأديبية تخضع في القضاء الفرنسي إلى عدة عوامل نجملها فيما يلي:

- مصلحة المرفق.
- نية الموظف في إلحاق الضرر بمصلحة المرفق.

---

[1] مليكة حجاج، جريمة إفشاء الأسرار المهنية، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد 14، العدد 03، 2021، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر، ص519.

[2] كمال رحماوي، المرجع السابق، ص29.

[3] نواف كنعان، المرجع السابق، ص31-32.

– الدوافع التي أدت بالموظف إلى ارتكاب الخطأ.

– درجة مسؤولية الموظف في ارتكاب الخطأ.

فقبل تحريك الدعوى التأديبية تأخذ الإدارة بعين الاعتبار جملة هذه العوامل فالموظف الذي يتلف عوامل الانتاج بغفلة منه أو إهمال يختلف وضعه عن وضع الموظف الذي يتعمد إلحاق الضرر بمصالح المرفق[1].

إذا كانت الحقيقة المقررة تفيد بأن القاعدة القانونية التي تفرض على الناس أوامر ونواهي خاصة أو تقرر حقوقا لبعض الأشخاص وتفرض بذلك وجوب والتزام احترام هذه الحقوق فهي خطاب عام موجه إلى الناس وتفترض في من توجه إليهم توافر التمييز والإدراك، بل هي موجهة فقط إلى من يتوافر فيهم التمييز والإدراك إلا في بعض الاستفتاءات وذلك يكون الخطأ عنصران نفسي وموضوعي، وإذ كانت هذه الحقيقة في القانون الجنائي حيث أن الخطأ الجنائي دائما يتوفر على عنصرين مادي ومعنوي "لا عقوبة على من كان في حالة دون وقت ارتكاب الجريمة" لا عقوبة على من اضطرته إلى ارتكاب الجريمة قوة لا قبل له بدفعها[2].

الفرع الثالث: تصنيف الأخطاء التأدبية:

وقد صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية التأديبية إلى أربع درجات دون المساس بتكييفها الجزائي كما أشرنا سابقا كما يلي:

– **أولا: الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى:** كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن تلمس بالسير الحسن للمصالح[3].

– **ثانيا:** الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية: أما الأخطاء من الدرجة الثانية فتشمل طبقا لأحكام المادة 179 كافة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

---

[1] كمال رحماوي، المرجع السابق، ص29–30.

[2] عوابدي عمار، المرجع السابق، ص116.

[3] جميلة قدودو، المرجع السابق، ص144.

1- الماس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الدولة.

2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 من نفس القانون[1].

- **ثالثا: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:** تعد هذه الأخطاء أشد خطورة من الأخطاء السابقة، وذلك بالنظر إلى العقوبات المقررة لمرتكبها ولكونها أخطاء احتوت على عنصر القصد أو العمد في إتيان سلوكات تؤدي إلى التأثير على طبيعة العمل الإداري الذي يتمتع بخصوصية تتطلب نوعا من السرية وتتمثل هذه الأخطاء حسب المادة 180[2].

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- انقض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة[3].

- **رابعا: الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:**

المادة 181: تعتبر عن وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف ما يأتي:

---

[1] سعيد مقدم، المرجع السابق، ص432.

[2] دهمة مروان صدوق المهدي، المرجع السابق، ص4018.

[3] أنظر المادة 180 من أمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، العدد46، الصادر بتاريخ يوليو2006.

1- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسمية بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

5- تزوير الشهادات أو المؤصلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر[1].

وذكر ذات المنشور أنه متى ثبت الجمع بين وظيفتين بموجب وثائق مؤكدة فإن الموظف المعني يوقف فورا عن مهامه، ويعرض ملفه على اللجنة المساوية الأعضاء وعلى الإدارة الأصلية للموظف إعلام المؤسسة أو الإدارة التي يعمل فيها الموظف وذلك قصد قيام هذه الأخيرة بإلغاء قرار التعيين، وهذا ابتداء من تاريخ التوظيف.

ويلزم الموظف الذي تمت إدانته بتعويض كافة المرتبات التي تلق هادون وجه حق[2].

الفرع الرابع: العقوبات التأديبية:

أولا: تعريف العقوبة التأديبية:

لقد تعددت التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية تبعا لوجهة النظر التي ينتابها كل فقيه وهناك من يعرفها بالنظر إلى محلها وطبيعتها، حيث نجد الفقيه فالين عرفها بأنها "سلطة إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي تناله في المزايا التي يتمتع بها بسبب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها إذا ارتكب خطأ يتعارض مع واجب الوظيفة.

[1] أنظر المادة 181 من أمر/رقم 06-03.

[2] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص155.

أما في الفقه العربي فنجد جودت عرفها بأنها: "جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية".

وعرفها الدكتور "مصطفى حسن دويدار" بأنها: "الجزاءات التي يمكن توقيها على الموظفين العموميين الذين يرتكبون جرائم تأديبية".

في حين نجد "سعيد بوشعير" قد عرف العقوبة التأديبية على أنها:"إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية عند الموظف المخطئ مجازاة لفعله"[1].

لقد اتبع المشرع الجزائري نهج بفنية التشريعات المقارنة بحيث لم يعرف لعقوبة التأديبية غير أنه قام بترتيبها وتحديدها على سبيل الحصر، حيث بدأ بأخفها إلى أشد خطورة[2].

وعرف الأستاذ عمار عوابدي العقوبة التأديبية بأنها، العقوبات الوظيفة التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية الإجرائية المقررة.

حيث أنه من خلال هذه التعريفات يتبين لنا الطابع القمعي الذي تتميز به العقوبة التأديبية، إذ لا يمكن للموظف أن يرتدع إذا لم تكن هناك عقوبة تأديبية تنتج أثرها نتيجة لخرقه لقواعد الوظيفة والإخلال بمبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد[3].

[1] باهي هشـــام، دهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف في التشـــريع الجزائري"، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 05، العدد01، السنة 2019، جامعة قاصدي مرباح ورقلة(الجزائر)، ص23-24.

[2] جلطي منصور، المرجع السابق، ص56.

[3] خيضاوي نعيم، باية فتيحة، المرجع السابق، ص42.

ثانيا: تصنيف العقوبات التأديبية:

إذ العقوبات التأديبية الممكن توقيعها على موظفي أمانات الضبط في حالة الإخلال بواجب المهنة مصنفة ومرتبة حسب خطورة وجسامة الخطأ وهي محددة على النحو التالي:

- **الدرجة الأولى:**

-الإنذار الشفوي.

- الإنذار الكتابي.

- التوبيخ.

- التوقيف عن العمل من 01 إلى 03 أيام.

العقوبة المقررة في الدرجة الأولى تتخذ دون مشاورة لجنة المستخدمين وبقرار معلل من السلطة الرئاسية التي لها صلاحيات التعيين أو السلطة المخولة لذلك، وكذا بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية وكذا بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة بعد أخذ قرار مطابق للجنة المستخدمين[1].

أما الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006م المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية فذكر عقوبات الدرجات الأولى في المادة 163 تضيف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة ومنه وهي كالتالي:

- التنبيه.

- الإنذار الكتابي.

- التوبيخ[2].

[1]طاهري حسين، المرجع السابق، ص41.

[2]انظر المادة 163 من الأمر 06-03 المؤرخ في 19 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، العدد 46، الصادر بتاريخ يوليو 2006.

- **الدرجة الثانية:** المادة 163 من الأمر-06-03

-التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام.

-الشطف من قائمة التأهيل.

بالإضافة إلى إمكانية إقرار الإبعاد المؤقت من الوظيفة لمدة لا تزيد عن 06 أشهر كعقوبة من الدرجة الثانية وذلك بصفة رئيسية أو تكميلية، مع حرمان صاحبها من كل مكافأة باستثناء المنح العائلية.

- **الدرجة الثالثة:** وتشمل التوقيف عن العمل من 04 إلى 08 أيام.

-التنزيل من درجة إلى درجتين.

-النقل الاجباري[1].

من خلال دراسة هذا السلم يمكن القول بأن المشرع الجزائري قصد وضع نظام تدريجي للعقوبات التأديبية يأخذ بعين الاعتبار درجة الخطأ الذي اقترفه الموظف العام وهذا يستلزم حتما إقامة تناسب بين الذنب والعقوبة.

إن هذا الاتجاه الجديد يخالف تماما الوضع الذي كان سائد في ظل قانون الوظيفة العامة لسنة 1966م حيث صنفت العقوبات إلى درجتين، وهذا أمر من شأنه أن يضر بمصالح الموظف العام، إذ تجد الإدارة يدها مقيدة بعدد ضئيل من العقوبات ربما لا تجد من بينها العقوبة المناسبة للخطأ المقترف[2].

- **الدرجة الرابعة:** حيث تعتبر عقوبات الدرجة الرابعة وفقا ما نص عليه في الأمر 06-03 في العقوبتين التاليتين:

- التنزيل في الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.[3]

[1] أنظر المادة 163 من الأمر 06-03 السابق ذكره.

[2] كمال رحماوي، المرجع السابق، ص90.

[3] انظر المادة 04/163 من الأمر 06-03، السابق ذكره.

وبناءا على فإن العقوبات التأديبية في الوظيفة العامة ينحصر أثرها على الوظيفة فلا يمتد كالعقوبة الجزائرية لمجال الحرية كما لا يمتد للمال في شكل غرامة أو حتى تعويض.

أما عن السلطة المخولة بإصدار القرار التأديبي المتضمن الكشف عن العقوبة التأديبية المنوط بها تعيين الموظف، غير أن الأمر ميز بين عقوبات الدرجة الأولى والثانية من جهة، وعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة من جهة أخرى[1].

ثالثا: العلاقة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية:

على الرغم من الاختلاف بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية إلا أنها تتشابهان من حيث خضوعها لمبدأ الشرعية الذي يقضى بأنه لا عقوبة إلا بنص فالجزاء سواء كان تأديبيا أو جنائيا يجب أن يستند إلى نص قانوني.

أ- اختلاف العقوبة الجزائية عن العقوبة التأديبية من حيث السلطة المختصة بتوقيع الجزاء:

تتميز العقوبة التأديبية من حيث الجهة المختصة بتوقيع الجزاء في كل منهما فالعقوبة التأديبية من قبل السلطة الادارية الرئاسية أو باشتراك هيئات أخرى كما هو الحال بالنسبة للأخطاء التأديبية، ذلك أن العقوبة التأديبية شرعت لحماية المركز الوظيفي للموظف باعتباره ضمانا لسير المرفق العام بانتظام واضطراد.

أما العقوبة الجزائية فإن الاختصاص بتوقيعها يعود إلى المحاكم الجنائية بعد استكمال إجراءات التحقيق والبدء بالمحاكمة هي المرحلة الثانية للدعوى الجزائية التي تتميز مرحلة بطابعها القضائي البحت ويطلق عليها تسمية "التحقيق القضائي" وهي بذلك تهدف إلى تقصي الحقيقة الواقعية والقانونية ثم الفصل في موضوعها بالإدانة إذا كانت أدلة الإثبات جازمة[2].

[1] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص159.

[2] بالباقي وهيبة، علاقة الجريمة الجزائية بالجريمة التأديبية للموظف العام، مجلة دراســـات في الوظيفة العامة، العدد الثالث، جوان 2015، بالمركز الجامعي برابلستر بالبيض، ص145-146.

ب- اختلاف العقوبة الجزائية عن العقوبة التأديبية من حيث مبدأ المشرعية:

وتجدر الاستشارة في هذا المجال إلى أن المرونة الموجودة عن تطبيق مبدأ الشرعية بالنسبة للعقوبات التأديبية مقارنة بالعقوبات الجنائية، يمكن في أن المشرع الجنائي قد حدد العقوبات الجنائية وحدد عقوبة معينة لكل جريمة وجعل السلطة التقديرية للقاضي محظورة في نطاق الحد الأقصى والأدنى، أما في نطاق التأديب فقد حدد المشرع العقوبات على سبيل الحصر إلا أنه لم يحدد العقوبة الواجبة التوقيع عن فعل أو نوع من الأخطاء وإنما ترك التقدير واسع في ذلك للسلطة التأديبية التي تقوم بالموازنة بين الجرم والعقوبة والسبب في ذلك يرجع إلى حداثة النظام التأديبي وتنوع الوظائف، فلم يستطع المشرع أن يحصر كل الأفعال التي تشكل مخالفات ولم يربط بين كل جريمة وعقوبتها.

غير أن السلطة التقديرية تختفي في حالة ما إذا نص المشرع على تسليط عقوبة معينة لجريمة معينة، ففي هذه الحالة تلتزم بتوقيع تلك العقوبة عند ثبوت المخالفة إلا إذا وقع القرار باطلا[1].

المطلب الثاني: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء الإداري وضمانات الموظف إزاءه:

حرصت التشريعات الوظيفية على إعطاء ضمانات للموظف العمومي منذ إحالته إلى المجلس التأديبي إلى ما بعد إصدار العقوبة التأديبية جراء ارتكابه لخطأ تأديبي بهدف حمايته من أي تعسف قد تستعمله الإدارة في حقه، هذه الضمانات تقابل السلطة التأديبية الممنوحة للإدارة لغرض إقامة التوازن بين طرفي العلاقة الوظيفية في موضوع المسؤولية التأديبية، كما تعد هذه الضمانات بمثابة حقوق يتعين تمكين الموظف المراد معاقبته منها حتى يتسنى للإدارة إصدار محاكمة تأديبية عادلة في حقه[2].

الفرع الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

[1] هروال هبة نبيلة، مبدأ شـــرعية الجزاء التأديبي، مجلة دراســـات في الوظيفة العامة، العدد الثالث، جوان2015، جامعة ابن خلدون، تيارت، ص138.

[2] مهدي بخدة، المرجع السابق، ص565.

تعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من أهم هيئات المشاركة التي تساهم في تسيير المسار المهني للموظفين، حيث تضطلع بتقديم الاستشارة للسلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية في المسائل الفردية المتعلقة بالحياة المهنية للموظفين[1].

أولا: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تتضمن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وتتشكل كل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين.

تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الإدارات بقرار من الوزير المهني أو من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، مدير المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري بعد استشارة مصالح الوظيفة العمومية، ويختلف عددها حسب عدد الأسلاك المتواجدة في الإدارة على أن تأخذ في جميع الأسلاك ضوابط حددتها المادة 07 من المرسوم 20-1999 وهي قطاع النشاط- طبيعة الوظائف- عدد الموظفين- المستوى السلمي للسلك- ضغوطات المصلحة تنظيمها الخاص.

يجب إيداع طلبات المترشحين للجان الإدارية متساوية الأعضاء لدى الإدارة من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا قبل 20 يوما، على الأقل من التاريخ المحدد بلا نزاع، وفي حالة عدم وجود المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا لدى المؤسسة أو إدارة عمومية أو في حالة عدم إيداعها لقائمة المترشحين في التاريخ المحدد للإيداع.

يمكن للموظفين أن يقدموا تصريحا بالترشح ممضى من طرفهم إلى السلطة التي لها صلاحية التعين المعنية[2].

---

[1] بوطبة مراد، المرجع السابق، ص591.

[2] سعد لقليب، وليد فرجان، الحجية القانونية للآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، مجلة الأستاذ الباحث، للدراسات القانونية والسياسية، المجلد06، العدد02، مجلة الأستاذ الباحث، جامعة باتنة01، الجزائر، ص243-244.

حيث جاء في نص المادة 63 من أر رقم 06-03 مؤرخ 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

تنشأ اللجان الإدارية المستوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تساوي مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية.

تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة[1].

ثانيا: اختصاصات اللجنة المتساوية الأعضاء:

لقد قيد المشرع الجزائري الإدارة لضرورة أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في بعض المسائل التي تتعلق بالحياة المهنية للموظفين لحمايتهم من تعسف الإدارة في اتخاذ القرار، وإلا كان قرارها مشوبا بعيب مخالفة القانون وأوجب الطعن فيه وهذا ما يجعل هذه اللجنة أحد أهم الميكانيزمات إقامة التوازن بين وضعية الموظف والضرورات القصوى للإدارة المسائح الفردية للموظف.

تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء الرتبة التي من المقرر ترسيم المتربص، وتقوم بدور بارز في مجال الترقية في الدرجة، وتستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة الإدماج في رتبة الانتداب، والنقر الإجباري لضرورة المصلحة، ولإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية ومناهج تفسير الموظفين، وتستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة لها صلاحية لتعينه في حالة ارتكاب الموظف العام مخالفات جسيمة نستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة إذ تكون منعقدة كمجلس تأديبي[2].

---

[1] انظر المادة 63 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـــ 15 يوليو 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ج.ر.ج.ج العدد 46.

[2] نبيلة ماضـــي، ســـامية العايب، اللجنة الإدارية المتســـاوية الأعضـــاء وفقا لأحكام المرســـوم التنفيذي20، 199، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد07، العدد02، (2020)، جامعة 08 ماي 1945، ص1101-1102.

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية والآجال.

أسند المسرع الجزائري العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية إلى السلطة لها صلاحيات التعيين بقرار مبررا بعد حصولها على توضيحات كتابة من المعني وتتخذ السلطة لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي والتي يجد أن تبت القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها[1].

وكما يتعين على الموظف الذي يحال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كم ملس تأديبي المثول شخصيا، إلا إذ حالت قوة قاهرة دون ذلك ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام.

يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية[2].

بناء على المادة من المرسوم التنفيذي 20-199 يتم إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف رئيسها، أو بطلب كتابي ممضي من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل أو من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم، حيث تجتمع مرتبين في السنة على الأقل بناء على استدعاء من رئيسها لمبادرة منه، أو بطلب مكتوب من (3/1).

[1] انظر المادة 165 من الأمر 06-03 مرجع سابق.

[2] انظر المادة 168 من الأمر 06-03 مرجع سابق.

أعضائها الدائمين على الأقل، أما الأعضاء الإضافيين فلا يمكنهم حضور الاجتماعات إلا في حالة استخلاف الأعضاء الذين دائما غائبين بعدم مبرر وهذا حسب المادة 16 من نفس المرسوم التنفيذي 20-199[1].

وحسب نص المادة 169 يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهود، وحسب نص المادة 170 من الأمر 06-03 التي تنص على تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة[2] ويمكن للجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البث في القضية المطروحة وهذا حسب المادة 171 من الأمر 06-03[3]، ويبلغ الموظف المعنى بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثماني (08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري[4].

الفرع الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف العام في مجال التأديب:

لقد أفرع المشرع للموظف المتابع تأديبيا جملة من الضمانات السابقة على اتخاذ العقوبة التأديبية في حقه، والتي تتمثل في:

أولا: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي:

أ- إعلام الموظف بالتهم المسولة إليه:

وتعني هذه الضمانة إيقاف الموظف على حقيقة التهم المنسوبة إليه وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير على ارتكابه مخالفة تأديبية، فإذا رأت السلطة التي لها صلاحية

[1]المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 2020/07/85 المتعلق باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.ج. الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخة في 2020/07/30.

[2]انظر المادة 169 من الأمر 06-03 مرجع سابق.

[3]انظر المادة 171 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

[4]انظر المادة 172 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

التعيين أن الأعمال التي يقوم بها الموظف تشكل خطأ يستوجب عقوبة تأديبية، كان واجبا عليها إعلام الموظف المخطئ بما نسب إليه من أخطأ وذلك من أجل تحقيق أكبر قدر من الثقافية في المجال التأديبي[1].

لقد جاء في نص المادة 167 من الأمر 06-03 يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطر المنسوبة إليه وأن يطلع على عامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية[2].

كما له الحق الاطلاع على الملف ودراسته ومناقشة الشهود ودحض الاتهامات وإقامة الدليل على أنها محرفة[3].

ب- إطلاع الموظف العام على ملفه التأديبي:

يتمكن الموظف من الإطلاع على ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما تسري من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية حتى يكون على علم بكافة الأدلة وضمن بذلك دفاعا فعالا عن نفسه، وتتحمل سلطة التأديب مسؤولية إبلاغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، وكذا تمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي في الأجال القانونية، حتى لا يكون قرار العقوبة عرضة للإلغاء بسبب خرقها للإجراءات التأديبية ولم يحدد المشرع كيفية التي يتم لموجبها تبليغ الموظف بما نسب إليه من أخطاء وفيما إذا كان يجري بالموازاة مع تحريك الدعوى التأديبية[4].

[1] دهمة مروان، "الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والحريات، العدد02، المجلد06 سنة 2020، جامعة غرداية الجزائر، ص203.

[2] انظر المادة 167 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

[3] علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص380.

[4] بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، العدد التاسع، جامعة محمد خيضر، ص84.

نصت المادة 129 من المرسوم التنفيذي 85-59 على ما يلي: يحق للموظف الذي يحال على لحبة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي إذ يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية[1]، وتعتبر حق الإطلاع على الملف التأديبي إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للموظف المتهم[2].

3- حق الموظف في الدفاع:

يشكل حق الدفاع ضمانة القانونية ذات طابع دستوري وتشريعي في آن واحد حيث نصت المادة 39 من دستور 1996 المعدل على أن الدفاع الفردي عن الحقوق الأساسية للإنسان والحريات الفردية والجماعية مضمون، ونصت المادة 169 من الدستور المذكور على أن الحق في الدفاع معترف به كما نصت جميع قوانين الوظيفة العمومية عليها إلا أن الأمر رقم 03/06 إنفرد بإلزام الموقف في المادة 168 منه بالحضور الشخصي للدفاع عن نفسه وسمح له في حالة تقديم مبرر للمجلس التأديبي أن ينيب من يدافع عنه[3].

يتطلب حق الدفاع ضرورة إجراء تحقيق في التهم المنسوبة إلى العامل وتمكينه من الدفاع عن نفسه إعطاءه الفرصة الكافية لإعداد دفاعه مكتوبا والرد على كل ما هو منسوب عليه، ويكون للموظف المحال للتأديب أن يصطحب أصلا له، أو مندوبا من اتحاد العاملين التابع له (النقابة)[4].

حيث نصت المادة 129 من المرسوم التنفيذي 85-59 على أنه يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه فور الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية، يمكن له بقد في ذلك أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام

[1] انظر المادة 129 من المرسوم التنفيذي 85-59 المؤرخ مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية، ج.ر، العدد 46، ص1985.

[2] وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، مرجع سابق، ص994.

[3] بوطبة مراد، مرجع سابق، ص590-591.

[4] علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص385.

نخبة الطعن أن، اقتضى الأمر، أي توضيح كتابي أو شفوي، أو يستحضر شهودا، كما يمكنه أن يستشير أي مدافع أو هجام يختاره للدفاع عنه[1].

ثانيا: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزائر التأديبي:

1- تعريف التظلم الإداري: يعتبر التظلم الإداري ضمانة تأديبية مقررة في التأديب الرئاسي يعر الموظف المتهم من خلاله عن رفعنه لقرار مجازاته، وهو وسيلة الإدارية للمتضررة من القرار المتظلم منه أو السلطة الرئاسية التي تعلوها بقية أن تعدل عن قرارها في الحالة الأولى وتلقي القرار بصفتها سلطة رئاسية حق الرقابة في الحالة الثاني، والهدف من تقرير ضمانة التظلم الإداري في مجال التأدب هو تخفيف العبء عن المحاكم وإتاحة الفرصة للتسوية الودية للنزاع[2].

والأصل في التظلم أنه اختياري، بحيث يحق للأفراد إبداء صدر التظلم أمام الإدارة ابتداء والطعن مباشرة عند العمل الإدارة أمام القضاء، ومع ذلك فاستثناء من هذا الأصل للمشرع أن يوجب على كل ذي مصلحة التظلم سلفا أمام الإدارة قبل الالتجاء إلى القضاء، ويهدف إلى تحقيق العدالة الإدارية بطريق أيسر وبإنهاء المنازعات الإدارية في مراحلها الأولى[3].

2- أنواع التظلم:

أ- **التظلم الولائي:** هو التظلم الذي يتقدم به المتضرر من القرار الإداري إلى جمعية الإدارة التي صدر عنهما القرار الإداري المتظلم منه طالبا منها إعادة النظر في مدى مشروعية القرار الإداري، وذلك إما بإلغائه أو تعديله أو سحبه، وتمكن أهمية التظلم الولائي أنه يمنح جمعة الإدارة التي صدر عنها القرار الإداري المتظلم منه فرمية مراجعة قرارها

[1] انظر المادة 129 من المرسوم التنفيذي 85-59، نفس المرسوم السابق.

[2] نواف كنعان، مرجع سابق، ص295-296.

[3] علي جمعة محارب، مرجع سابق ص519-518.

وتمحيصه من جديد، فإذا ما تبن لها خطأ في ذلك فإنه تقوم من تلقاء نفسها بتصحيح نحوك بما يتفق مع القانون[1].

ب- التظلم الرئاسي: وهو التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على الولاية الإدارية مصدرة القرار الإداري أو تلك التي قامت بالعمل المادي محل التظلم، فالتظلم الرئاسي يقدم إلى الرئيس مصدر القرار يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو تعديله بما يجعله مطابقا للقانون، ويفسر هذا النوع أكثر فعالية من التظلم الولائي، لتوافر مبدأ الحياة في الجهة التي لم يرفع التظلم[2].

ج- التظلم لد لجنة خاصة: أقر المشرع الجزائري لجان تنظر في القرارات التأديبية التي أصدرتها الإدارة تتضمن عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وذلك من خلال طلب يتقدم به الموظف الذي سلطت عليه هذه العقوبات، حيث نصت المادة من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أنه:

تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل له وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وتترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ومن بينهم ممثليهم في لجان الطعن، و تنظر لجان الطعن المحلية في الطعون التي يتقدمون بحق الموظفين على مستو المحلي أما لجن الطعن للإدارات المركزية والتي تنشأ لدى الوزير المعني فتختص لدراسة الطعون المقدمة من طرف أعوان الإدارة المركزية،

[1] عبد الحكيم أمحمد، على رويحة، الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية السياسية، المجلد 07 أفريل 2022، جامعة مصراتة ليبيا، ص1028.

[2] دهمة مروان، مرجع سابق، ص 208.

والمؤسسات العمومية الوطنية وكذا أعوان المصالح غير الممركزة الذين يخضع مسارهم المهني للسير المركزي[1].

من الأمر- على أنه: حيث نصت المادة تخطر لجان الطعن من الموظف فما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر[2].

3- الطعن القضائي: لأمراء من القول إن وجود حد أدنى من الضمانات من المبادئ الأساسية التي التزم بها القضاء وألزم بها جهات التأديب حتى في حالة عدم وجود النص باعتبارها من الأصول والضوابط التي تستقيم بدونها ولا تتم إلا من خلالها عدالة المساءلة التأديبية، وتمثل الرقابة القضائية على القرار على القرار التأديبي الضمانة الأخيرة والملاذ الأخير بالنسبة للموظف عندما لا تسعفه الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبو إليه من إلغاء العقوبة التأديبية الصادرة بحقه، باعتبارها من الحقوق الأساسية للأفراد، فكلما اتسع نطاق السلطة الرئاسية وجب أن يتسع نطاق إعمال الضمانات التأديبية في مواجهتها، وبالطبع أفضل هذه الضمانات هي الضمانات القضائية[3].

قد نص قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: يحوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 ويعد سكوت الجمعة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين (2) بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل شهرين لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل شهرين، في حالة ردا لجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين (2)

[1] كيلالي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضـــد القرارات التأديبية، مجلة الدراســـات القانونية المقارنة، المجلد06، العدد01، (2020)، جامعة الجيلالي سيدي بلعباس، ص1123-1124.

[2] انظر المادة67 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

[3] سعيد شتيوي، مرجع سابق، ص157.

من تاريخ تبليغ الرفض، يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة وبرفق مع العريضة[1].

المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف عن إفشاء الأسرار المهنية:

يتغير من الموظف إلى المسؤولية القانونية من ارتكب خطأ يجرمه ويعاقب عليه القانون ويترتب على هذا لفعل مسؤولية جزائية ويعاقب عليها إذ كان من جرائم العقوبات كقتل أو السرقة أو الخيانة الأصالة وتقوم أيضا على الموظف مسؤولية تأديبية إذا ارتكب خطأ تأديبيا كالغياب المتكرر أو عدم طاعة الرئيس وقد يتعرفن للمسائل المدنية من ترتب عن الفعل ضررا سواء بالنسبة إلى الإدارة أو الأفراد، فالمسؤولية الجزائية هي تحمل شخص لنتائج أفعاله المجرمة وهذا متى كان الشخص أصلا لتحمل تبعاته أي متمتعا بقوة الإدراك[2].

المطلب الأول: المسؤولية الجنائية

المسؤولية الجزائية هي عبارة عن التزام قانوني يتحمل التبعية أي التزام جزائي وفي نفس الوقت التزام تبعي، حيث لا تنشأ بصفة أساسية مستقلة بذاتها بل تنشأ دائمة بالتبعية لا تلتزم قانوني آخر وهو الالتزام الأصلي وذلك لحمايته.

الفرع الأول: أركان جريمة إفشاء السر المهني:

جريمة إفشاء السر المهني ككل الجرائم تتطلب لقيامها أركان عامة وأخرى خاصة وتتجسد أركانها في الركن المفترض، والركن المادي، والركن المعنوي.

الركن المفترض: والمتمثل في صفة الجاني التي يكون فاعلها إما طبيب أو صيدلي أو قابلة أو أصناف المشرع جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة وغرض المشرع في إضافة هذه العبارة هو لعدم حصر هذه الجريمة[3].

---

[1] انظر المادة 830 قانون الإجراءات المدنية والإدارية، رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008م.

[2] عثمان تالوتي، مريم قسول، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية ودورها في مكافحة الفساد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 7، العدد02، (2021).

[3] بحري نبيل، عبدات محمد رقيق، المسؤولية القانونية المترتبة عن إفشاء السر المهني للموظف، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، ص67.

كذلك نصت المادة 47 من أمر رقم 06-03 كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه، ولا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة له بسبب المسؤولية الخاصة بمرؤوسيه، أما المادة 48 يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوبة من السلطة السلمية المؤهلة[1].

الركن المادي:فالركن المادي للجريمة هو الفعل أو الامتناع الذي بواسطته تتكشف الجريمة ويكتمل جسمها، ولا توجد جريمة بدون ركن مادي، إذ بغير مادياتها لا تصاب حقوق الأفراد أو الجماعة بأي اعتداء[2].

تقوم جريمة إفشاء الأسرار المهنية ماديا بإفشاء على السر لوقائع علم بها أثناء أو بسبب ممارسة مهنته أو وظيفته[3].

والركن المادي هو السلوك الإجرامي لفعل إيجابي أو سلبي كالترك أو الامتناع فالمشرع الجنائي يجرم من السلوكالإنساني الذي يشكل خطرا على مصلحة من المصالح التي تهم عموم المجتمع أو يشكل ضررا للمجتمع أو يشكل ضرار للمجتمع، ويقتضي ذلك أن يصدر من الفاعل سلوك أيا كانت الصورة التي يتخذها سلبا أو ايجابيا، فيحدث أثر في العالم الخارجي، والسلوك الإجرامي المكون للركن المادي لجريمة إفشاء الأسرار هو فعل الإفشاء الصادر عن المؤتمن على السر[4].

الركن المعنوي:تعد جريمة إفشاء الأسرار من الجرائم العمدية، ومن ثم يتخذ ركنها المعنوي صورة القصد، ويبني على ذلك أن القانون لا يعاقب جنائيا من يفشى سرا نتيجة إهمال أو

---

[1]انظر المادة 47-48 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

[2]محمد صبحي نجم، قانون العقوبات، القسم العام، ط1، الإصدار 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص207.

[3]فتوح عبد الله الشاذلي، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار المطبوعات الجامعية، ص387.

[4]عبدلي حمزة، مرجع سابق، ص197.

عدم احتياط في المحافظة عليه، وأن النص الجنائي لا يتضمن عبارة يفهم منها اشتراط القصد الخاص، فليس من خصائص السر أن يترتب عن إفشائه ضرر، ويقوم الركن المعنوي في جريمة إفشاء الأسرار على مقرين ، ويعتبر القصد الجنائي متوافر في جريمة إفشاء السر المهني متى أقد الجاني على إفشاء السر عن عمدا عالما بأنه يفشي سر الم يفض به إليه، ولا تقوم جريمة لانتقاء العلم إذ كان الإفشاء قصد حصل من الأمين أو أحد مساعديه وهو يجهل أن الواقعة صفة السر، أما الإرادة كمشرط أساسي في الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المهني، فلا تقع الجريمة إفشاء الأسرار المهنية متى لم تتصرف إرادة الفاعل إل فعل الإفشاء[1].

الأصل في القانون الجزائري عدم الاعتداء بجهل القانون باعتبار أن الخطأ في القانون ليس عذر مبررا ونحن نرى الخلاف ما يقرره المشرع الجزائري، فجهل الموظف وغلطه على هذا النحو مرده إلى عدم إلمامه بقواعد القانون المالي والإداري المنوطة لمثل هذه الأمور، ومن ثمة فالقاعدة بجهل أحكام قانون غير جزائي بأخذ حكم الجهل بالوقائع وينفي بالثاني وجود القصد الجنائي[2].

الفرع الثاني: العقوبة الجزائية المقررة عن إفشاء السر المهني:

إن توفرت الأركان السابقة في جريمة إفشاء السر يكتمل البناء القانوني لهذه الجريمة ويستحق فاعلها العقوبات على هذه الجريمة[3].

بناء على التنظيم الشريعي للجزاء الجنائي، يمكن تعريفه بذلك الجزاء الذي يوقعه القضاء، باسم المجتمع على كل شخص ارتكب فعلا أو تركاه مخالفا بذلك القانون الجنائي وتكون الغاية المباشرة من تطبيقها على الجاني هي الردع الخاص لكن هناك غايات أخرى

[1] هشام ليوسفي، مرجع سابق، ص110.

[2] سمير خلفة، المسؤولية الجزائية للموظف العام عن ارتكابه جريمة الغدر، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 08، العدد01، جامعة محمد البشير الابراهيمي، الجزائر، مارس2023، ص1072.

[3] عبار عمر، مسؤولية الطبيب الشرعي عن إفشاء السر المهني، مجلة القانون العالم، الجزائري المقارن، المجلد السادس، العدد01، سبتمبر 2020، جامعة جيلالي، ليسانس سيدي بلعباس، الجزائر، ص153.

غير مباشرة لا تمكن في تحقيق العدالة وتحقيق الردع العم والجزاءات الجنائية نوعان الحبس أو السجن والغرامة[1].

نص قانون العقوبات الجزائري في المادة 301 يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5000 دج الأطباء وجراحون والصيدالة والقابلات وجميع الأشخاص والمؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويسمح لهم بذلك أما المادة 302 من قانون العقوبات سرد كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجانب إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون محولا له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 500 إلى 10000 دينار.

ويجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلقت الأسرار بصناعة الأسلحة أو ذخائر حربية مملوكة للدولة.

وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر[2].

ومن خلال نص المادتين السابقتين نجد أن المشرع قد ساوى في اعتبار جريمة إفشاء الأسرار سواء تعلقت بالأفراد والأسرار الإدارية يجعلها جنحة غير إنه لم يساوي في العقوبة المفروضة في كل منهما، وجعل المشرع إفشاء أسرار الدفاع الوطني جناية[3].

نصت المادة 66 من قانون العقوبات يعاقب بالسجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة كل حارس وكل أمين بحكم وظيفته أو بحكم صفته على المعلومات أو أشياء

---

[1] هشام ليوسفي، مرجع سابق، ص122.

[2] انظر المادة 301-302 من الأمر 66-156 المؤرخ في 18 سفر عام 1386هـ الموافق لـ 08 يونيو 1966م، الذي يتضمن قانون العقوبات- المعدل والمتمم.

[3] عبدلي حمزة، مرجع سابق، ص223.

أو مستندات أو تصميمات يجب أن تحفظ تحت ستار السرية لمصلحة الدفاع الوطني أو يمكن أن تؤدي معرفتها إلى الكشف عن سر من أسرار الدفاع الوطني يكون قد قام بغير قصد الخيانة أو التجسس، إتلافها أو اختلاسها أو ترك الغير يتلفها أو يختلسها أو أخذ صور منها أو ترك الغير يأخذ صورا منها.....[1]

كما نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحيز للقاضي بموجب نص المادة 301 من قانون العقوبات اختيار أحد العقوبتين وإنما واجب كلاهما مع تحديد الأدلى والأعلى، وبالإضافة إلى الجزاءات الجنائية يمكن أن يعاقب الفاعل بجزاءات تأديبية، فقد إعتبر قانون الوظيفة العامة إفشاء السر المهني من طرف الموظف خطأ تأديبي من الدرجة الثالثة، وقرار له عقوبة تتراوح بين التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، والتنزيل من الدرجتين، وتنقل الإجباري[2].

الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على الجريمة الإفشاء بالسر المهني:

1- أعمال الخبرة: قد ينتدب صاحب المهنة من قبل القضاء بوصفه من أصحاب الخبرة الفنية للقيام بمهمة محدد، يقدم عنها تقريرا للمحكمة التي انتدبته، وفي هذه الحالة يجب على الخبير أن يتضمن تقريره الوقائع التي علم بها أثناء أداء مهمته، وعلى ذلك فإن القيام بعمل من أعمال الخبرة يعد من الحالات التي توجب الإفشاء وتبيحه فالوقت ذاته، لكن يشترط لإباحة الإفشاء بالنسبة للخبير أن يقضي بمعلوماته إلى المحكمة التي انتدابته لازمة لإتمام المهمة التي إنتدب من أجلها، فإن أفضى بوقائع علم بها أثناء مباشرة أعمال الخبرة، دون أن تكون داخلة في المهمة التي انتدب للقيام بها، ارتكب جريمة إفشاء الأسرار[3].

---

[1] انظر المادة66 من الأمر رقم 66- 156، مرجع سابق.

[2] مليكة حجاج، مرجع سابق، ص523-522.

[3] فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص411.

2- الإدلاء بالشهادة أمام القضاء: بغرض المشرع أداء الشهادة على كل شخص استدعى للإدلاء بها أمام الجهات القضائية، ويتعرض كل من يمتنع من الشهود عن الإدلاء بها للمحاسب القانونية والعقاب[1].

نصت المادة 97 من قانون الإجراءات الجزائية، كل شخص استدعى لسماع شهادته ملزم بالحضور حلف اليمين وأداء الشهادة مع المراعاة الأحكام القانونين المتعلقة سر المهنة وإذا لم يحضر الشاهد فيجوز للقاضي التحقيق بناء على طلب وكيل الجمهورية استحضاره جبرا بواسطة القوة العمومية والحكم عليه بغرامة من 200 إلى 2000 دينار غير أنه إذا حضر فيما بعد وأبدى أعذارا محقة ومدعمة بما يؤيد مختص جاز للقاضي التحقيق بعد سماع طلبات وكيل الجمهورية إقالته من الغرامة كلها أو جزء منها، وأضافت المادة 232 ق 03/82 من قانون الإجراءات الجزائية لا يجوز سماع شهادة المدافع عن المتهم فيما وصل إلى عمله بهذه الصفة، أما الأشخاص الآخرون المقيدون بالسر المهني فيجوز سماعهم بالشروط وحدود التي عينها لهم القانون[2].

3- **التصريح بالولادات والوفيات والأمراض المعدية:** لقد وجب المشرع ذلك على الأطباء في القانون الصحة إلا أنه قياسا على هذا النص فيجب على الصيدلي أيضا خدمة لمصلحة المجتمع الإبلاغ عن اشتباهه بإصابة أحد الأشخاص بأمراض معدية وذلك نتيجة لتجدد ظهور أمراض وبائية خلال فترات زمنية قصيرة، ولذلك فإنه يستلزم على المشرع الجزائري إيراد النص القانوني في هذه المسألة كون الصيدلي أيضا يمكن له استخلاص هذا الأمر من رؤية المريض أو عند طلب هذا الأخير للأدوية معنية، لأن هذا الأمر قد يضع

[1] مليكة حجاج، مرجع سابق، ص525.

[2] انظر المادة 97-232 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري معدل ومتمم من الأمر رقم 65-278، المؤرخ في 22 رجب عام 1385هـ الموافق لـ 16 نوفمبر سنة 1996م والمتضمن التنظيم القضائي.

لمصلحة المجتمع بأسره للإمكانية تنقلها بسرعة لأنه فتاكة بالمجتمع وعليه ضمن باب أولى النص على الالتزام[1].

4- التبليغ عن الجرائم: نجد أساس إلزام المشرع الجزائري المهنيين بما فيهم المحامي بإبلاغ عن الجرائم بموجب الفقرة 2 من المادة 301 من قانون العقوبات، وكذا بما أن جناية أو الشروع في ارتكابها، ومن هنا يتعين على المحامي التبليغ عن أي جريمة تصل إلى علمه بسبب مهنتهم استنادا إلى أم القانون وحالة الضرورة، تحقيق لحماية المصلحة العامة التي هي أولى بالاعتبار على المصلحة الخاصة[2].

5- رضا صاحب السر بإفشاء السر المهني: استثناء على الأصل العام الذي يقضى بعدم رضي صاحب السر بإفشاء المعلومات المهنية السرية، بما فيه من مساس بحقوقه ومصالحه، فإن هذا الأخير قد يوافق، في بعض الحالات الخاصة، على نشر البعض منها، فيرخص لمن أتمن عليها بإفشائها فلا تكون في هذه الظروف بصدد جريمة إفشاء السر المهني، مادام المعني بهذا قد تنازل عنه صراحة، وإذا تحدد أصحاب السر، فيتعين صادرا عن وعي وإدراك عاملين وإرادة حرة مختارة وسليمة من أي عيب ويستوي أن يتم الرضا بالإفشاء كتابيا أو شفويا أو بالإشارة المتعارف عليها، شريطة يكون صريحا لا ليس فيه[3].

[1] العمري صالحة، الجزاء المترتب على إفشاء الصيدلي للسر المهني في التشريع الجزائري، مجلة الفكر، العدد 12،جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص328.

[2] خلفة سمير، المسؤولية الجزائية للمحامي عن إفشاء السر المهني، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، مجلد06، العدد02، سنة 2023م جامعة برج بوعريريج، ص111.

[3] زعنون فتيحة، إباحة إفشاء السر المهني في مجال قانون الأعمال/ مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد05، العدد01، جامعة وهران، ص120.

المطلب الثاني: المسؤولية المدنية:

المسؤولية المدنية لها أركان ثلاثة: الخطأ الضرر، علاقة السببية ما بين الخطأ والضرر[1].

الفرع الأول: أركان المسؤولية المدنية:

1- ركن الخطأ: بقصد بالخطأ بشكل عام، الإخلال بواجب قانوني صادر عن شخص مميز ذلك أن القانون من أجل استقامة الحياة في المجتمع، يفرض على كل من واجب أو الالتزام معين، وهو أن نلتزم بالسلوك المألوف في الجماعة حتى لا تتسبب في إلحاق الضرر بالآخرين، ولقد استقر الرأي في الفقه والقضاء على أن الخطأ يتكون من ركنين أحدهما مادي والأخر معنوي على نحو التالي: وفقا بما أجمع عليه الفقه فإن الركن المادي للخطأ يتمثل في انحراف في السلوك بمعنى أن ينحرف الشخص عن السلوك الواجب الإتباع النموذجي، ويتوفر الركن الثاني عنصر التميز كان مؤدي القاعدة العامة من أنه عند تقدير الخطأ فإننا لا نعتد بالظروف الخارجية دون الداخلية للشخص محل المسؤولية كأن يكون عدم التمييز أو مميز مسؤول نظر المكان ارتكابه الخطأ[2].

والخطأ في المسؤولية التقصيرية يقوم على ركنين مادي ويتمثل في التعدي للحدود التي يجب يلتزمها الشخص في سلوكه والركن معنوي وهو الإدراك أي أن يكون الشخص الذي وقع منه سلوك التعدي مدركا تمام الإدراك للأعمال التي تقع منه فلا يكون صبي غير مميز أو في حكمة[3].

2- ركن الضرر: هو الأذى الذي يصيب الشخص من جراء المساس بحق من حقوقه أو بمصلحة مشروعة له سواء تعلق ذلك الحق أو تلك المصلحة بسلام جسمه أو عاطفته أو

---

[1] مقدم السعيد، التعويض عن الضرر المعنوي في المسؤولية المدنية، ط1، 1985م، حقوق الطبع محفوظة لدار الحداثة، ص30.

[2] عمرو أحمد. عبد المنعم دبش، أركان المسؤولية المدنية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد04، العدد02، سنة 2019م، الرقم التسلسلي14، جامعة زيان عاشور بالجلفة الجزائر، ص24-25.

[3] أمير فرج يوسف، المسؤولية المدنية والتعريض عنها، دار المطبوعات الجامعية، جامعة الاسكندرية، ص07.

بماله أو حريته أو شرفه أو غير ذلك، والضرر ركن متفق حتى عند أنصار النظرية الموضوعية الذين يجعلون منه أساس لنظريتهم فلا يكفي لوجوب هذه المسؤولية أن يقع من المسؤول فعل خاطئ، وإنما يجب أن يترتب على هذا الفعل ضرر يصيب الغير، ولذلك يقولون لا مسؤولية ولا تعويض إذا انتفى الضرر، وهذا على ما تقدره قاعدة لا دعوى بغير مصلحة[1].

وقد قضت محكمة النقض بأن العبرة في تحقيق الضرر المادي للشخص الذي يدعيه نتيجة وفاة شخص آخر هي ثبوت أن المتوفي كان بعولة فعلا وقت وفاته على النحو مستمر ودائم وأن فرصة الاستمرار على ذلك كانت محققة ويشترط أن يكون الضرر محقق بأن يكون قد وقع بالفعل أو بأن يكون وقوعه في المستقبل أم حتميا، فقد استقر الفقه والقضاء على أنه يجوز للمغرور أن يطالب بتكملة التعويض إذا تفاقم الضرر بزيادة العناصر المكونة له بعد صدور الحكم النهائي بالتعويض[2].

3_ العلاقة السببية بين الخطأ والضرر: وهو ركن الثالث للمسؤولية المدنية، ويقصد به أن يرتبط الخطأ بضرر ارتباط السبب بالمسبب أو العلة بالمعلول، ساء ما نشأ منها عن عدم تنفيذ العقد أو ما نتج عن العمل غير المشروع، فإذا ارتكب الشخص الخطأ أو اقترف فعلا أحدث ضررا بالمضرور وجب توافر علاقة السببية بين الخطأ في دائرة المسؤولية التقصيرية أو الفعل الضار في دائرة المسؤولية المادية وبين الضرر وهذا الركن تتم به الواقعة القانونية التي تحرك العلاقة القانونية، ولعلاقة السببية وظيفة مزدوجة في المسؤولية المدنية فهي شرط القيام المسؤولية ولذلك ينبغي أن يكون الخطأ أو الفعل الضار هو الذي أدى إلى وقوع الحادث وهي التي تحدد نطاق المسؤولية إذ يجب أن ينتج الخطأ أو الفعل الضار كل الضرر المطالب بالتعويض عنه[3].

---

[1] سعيد مقدم، مرجع سابق، ص40-41.

[2] عمرو أحمد. عبد المنعم دبش، مرجع سابق، ص31.

[3] عبد الباقي محمود سوادي، مسؤولية المحامي المدنية عن أخطائه المهنية، ط1، 1999م/1420هـ، و ط2، 2010م/1431هـ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص97.

وهو ما جاءت به المادة 124 من القانون المدني الجزائري حتى يلتزم من صدر عنه الخطأ بالتعويض من الأضرار التي أحدثها للغير أن تكون هذه الأضرار متصلة سبب بخطئه، ونصت المادة 127 من نفس القانون أنه: إذ أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يدله في كحادث مفاجئ، أو قوة قاهرة أو خطأ صدر من المضرور أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر[1].

الفرع الثاني: سلطة القاضي في تقدير الأركان المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني:

1- سلطة القاضي في تقدير الخطأ:

فإن الخطأ يقتصر دورة على اعتبار ركن أساسيا لترتب المسؤولية، فالخطأ أساسا جوهري لقيام المسؤولية المدنية وترتب آثارها، وهو ينفصل تماما عن تقدير التعويض الذي يقدر على أساس الضرر، دون أي عنصر آخر إلا أن صدور قانون نيسان 1998، والذي نظم الحق المتضرر المهن في إنشاء النظام التأمينات الاجتماعية، هذا القانون الذي اعتبرها صاحب العمل هو المسؤول ، مسؤولية مفترضة عن الأضرار التي تلحق بالعمال أثناء ساعات العمل، ويفرض عليه تعويضا لا يحظى كامل الضرر، أخذ توسع القضاء الفرنسي في إثبات الخطأ بالازدياد مستعين باستعمال سلطة التقديرية في الأخذ بقرائن الحال، فأعفى المصاب في بعض الحالات من عبء إثبات خطأ صاحب العمل، على أساس أن وقوع الحادث في ذاته هو الدليل على وقوع الخطأ، في بدية الأمر، تم تأسيس هذا الاتجاه على فكرة توسيع المسؤولية التعاقدية، والتي كانت الغاية منها تحسين وضع المتضررين من العمل بدون ضرورة لتعديل أساس المسؤولية المدنية[2].

[1] المادة 124 من القانون رقم 05-10، المؤرخ في 13 يوليو 2005، المتضمن القانون المدني الجزائري.

[2] عمار محمد الشبخلي، التعويض عن الأضرار المهنية على أساس المسؤولية المدنية، مجلة البحوث القانونية السياسية، المجلد02، العدد15، جامعة سعيدة الجزائر، ص78-79.

يعتبر خطأ المضرور أيضا صورة من صور السبب الأجنبي إذا ما أثبت الصيدلي أن المريض قد تسبب بخطئه في إحداث الضرر الذي أصابه، ويشترط في خطأ المضرور هذا، أن يكون هو الذي أحدث الضرر أي أن تكون بينه وبين الضرر علاقة سببية كما يجب أن يكون أجنبا عن المدعي عليه ولا يمكن إسناد إليه[1].

2- سلطة القاضي في تقدير الضرر والعلاقة السببية:

التعويض هو الحكم الذي يترتب على تحقيق المسؤولية، وينشأ الحق في التعويض لحظة وقوع الضرر وهناك من يرى أن التعويض هو إعادة التوازن الذي اختل بسبب الضرر وإعادة المضرور إلى حالته، ويتصور في التعويض بصفة عامة أن يكون عيينا، كما يتصور فيه أن يكون نقديا، وتقديره أمر متروك لمحكمة الموضوع بالنظر إلى أنه من المسائل الذي يستقل القاضي بتقديرها، وبالتالي فالتعويض في مجال المهني يكون إما بإعادة الحال إلى ما كان عليه قبل وقوع الضرر وهو ما يسمى بالتعويض العيني وهي أحسن طريقة لتعويض المضرور، لأنها هي إزالة ومحو ما لحق العميل المضرور من خسارة وما فاته من كسب، والمهني ملزم بدفع التعويض بما يتناسب مع جسامة الضرر بشرط أن يشمل التعويض ما لحق العميد من خسارة وما فاته من كسب إذ كانت المسؤولية التقصيرية، أما إذ كانت مسؤولية الشخص المهني عقدية والتي تكون معظم الأوقات ويقتصر التعويض فيما على ما أصاب المضرور من الضرر فإن القاضي يقدره غير أن يكون تعويض جزئيا وليس كاملا عن الضرر النهائي[2].

ويلاحظ أنه إذا كان القاضي قد أغفل بحث التغيرات المحتملة للضرر ولم يفصل لا سلبا ولا إيجابا، فإن في إمكان المدعي المضرور في حالة تعاظم مقدار الضرر وتفاقمه، أن يتقدم إلى المحكمة نفسها مطالبا بإعادة النظر في الحكم إنه يعتبر في مثل هذا الفرض

[1] عباس علي محمد الحسيني، مسؤولية الصيدلي المدنية عن أخطائه المهنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، الإصدار الأول، 1999م، ص72.

[2] خواثرة سامية، أساس المسؤولية المدنية المهنية، مجلة البحوث في القانون والتنمية، المجلد01، العدد01، ديسمبر 2021م.، جامعة محمد بوقرة بومرداس الجزائر، ص48-49.

قد تحمل ضررا جديدا لم يسبق أن عوض عنه كما لم يسبق للمحكمة النظر فيه والفصل في أمر مادامت مدة التقادم القائمة لا تنقض[1].

حتى تعوم دعوى المسؤولية عن (الفعل الضار) لا يكفي لتحقق توافر لكن الضرر والخطأ بل لابد فعلا عن ذلك توافر ركن أخر يتمثل بوجود ركن العلاقة السببية بين الضرر لأن نتيجة للفعل الضار، مما يتوجب على مدعي التعويض إقامة الدليل على توافرها، كما يتوجب على القاضي عند صدور الحكم أن يذكر هذا الركن في حكمه، وإلا كان الحكم معيبا مما يترتب عليه النقض أي حالة تعدد الأضرار، فإن العلاقة السببية تكون بين الخطأ و نتائج المباشرة لذلك الخطأ وتوصف هذه النتائج بالأضرار المباشرة وهذا ما قضت له المادة 169 من القانون المدني العراقي في نطاق المسؤولية العقدية[2].

الفرع الثالث: أثر المسؤولية المدنية المترتبة عن إفشاء السر المهني:

متى قامت شروط المسؤولية المدنية وطالب المضرور بالتعويض استقل قضاة الموضوع بتقدير التعويض الذي يجب على المسؤول دفعه للمضرور أو إلى ذوي الحقوق،بالإضافة إلى تحديد طريقة التعويض التي يرونها لازمة لجبر الضرر ماديا كان أو معنويا[3].

وإذا كانت المحكمة هي التي تتولى تقدير التعويض، فكيف تقدره وما مدى سلطتها في تعيين طريقته؟ إن التعويض النقدي هو الشائع، وتقدير التعويض بالنقود هو الأصل سواء صدر الحكم بالتعويض في نطاق المسؤولية التعاقدية أو القانونية، وسواء كان التعويض عن الضرر مادي أو أدبي، أما التعويض غير النقدي فأمر أثار خلاف في وسط الفقه والقضاء الفرنسيين، فرأي جانب كبير من الفقه جواز التعويض غير النقدي في صورة نشر الحكم الصادر في دعاوى القذف في الصحف على نفقة المدعى عليه وفي صورة التخلي

[1] حسين علي الذنون، المبسوط في شرح القانون المدني عن الضرر، دار وائل للنشر، ط1، 2006م، ص411.

[2] عباس علي محمد الحسيني، مرجع سابق، ص69.

[3] مقدم السعيد، مرجع سابق، ص252.

عن الصفقة لحساب المدين، أما محكمة النقض الفرنسية فقد عارضت واشترطت في التعويض أن يقدر بمبلغ من النقود[1].

يقسم التعويض من حيث طبيعته إلى نوعين تعويض عيني ويقصد به إعادة الحال ما كانت عليه قبل إذ يرتكب مسؤول الخطأ الذي أدى إلى وقوع الضرر والتعويض بمقابل إذا كان التعويض العيني غير ممكن أو إنه كان ممكننا فهنا يصار إلى التعويض بمقابل، ومن الممكن أن يحكمالقضائي بالتعويضين معا العيني والمقابل[2].

وإذا كان تقدير التعويض يدخل في سلطة قاضي الموضوع فهذا لا يعني أن محكمة الموضوع لا تخضع مطلقا لرقابة محكمة النقض، إذ يجب على القاضي أن يبين في حكمه عناصر الضرر الذي يقضي من أجله بالتعويض حتى يتسنى لمحكمة النقض مراقبة صحة تطبيق القواعد المتعلقة بالتقدير[3].

ومن الجدير بالذكر أن التعويض يجبرأن يكون مساويا لما حدث من صرر مباشر ولا يخفض التعويض إلا في حالات الاشتراك في أحداثه، ففيها يجري خفض التعويض بما يقابل القدر الذي اشترك به المصاب، كما لا يجوز ألا يجاوز التعويض القدر اللازم لخبر الضرر، ويلاحظ أن المادة 131م.ج تقصد التعويض المباشر بقولها: "يقدر مدى تعويض عن الضرر الذي يلحق المصاب"[4].

ويعد التعويض تلك الآلية القانونية التي رصدها المشرع الجزائري لكل متضرر من أجل الحصول على حقه، وهذا ما أشارت إليه المادة من القانون المدني والتي تنص على أنه كل فعل أي كان يرتكبه الشخص بخطيئته ويسبب ضرر للغير يلزم من كان سببا في

[1] عبد الباقي محمود سوادي، مرجع سابق، ص309.

[2] مروان عقيد عزت المشهداني، مجلة الإجتهاد القضائي، مسؤولية المحامي المدنية عن إفشاء السر المهني، المجلد13، العدد02، أكتوبر 2021م، ص94-95.

[3] مقدم السعيد، مرجع سابق، ص55.

[4] المرجع نفسه، ص255.

حدوثه بالتعويض، وتكون بالمطالبة بالحق بالتعويض بصورته العينية بحسب الظروف والأحوال[1].

[1] عمار مخطارية، الضـــرر الطبي الموجب للتعويض وآثاره القانونية، مجلة القانون، العدد08، جوان 2017، جامعة الجيلالي سيدي بلعباس، ص406.

ملخص الفصل الثاني:

يعتبر كل فعل إفشاء للأسرار المهنية التي يرتكبها الموظف العام خلال مساره المهني دون تبرير الخطأ التأديبي، ولقد صنف المشرع الأخطاء المهنية إلى درجات لحماية المعلومات وعند الإخلال بالالتزامات والواجبات القانونية يترتب على الموظف بالسير الحسن وينتج عن هذا الخطأ عقوبات تأديبية توقعها السلطات المختصة عليه، غير أن العلاقة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية يشتركان في أن لا عقوبة إلا بنص.

إن العقوبات التأديبية تهدف إلى ضمان حسن سير المرافق العامة، وهناك اجراءات وضمانات منحها المشرع للمحافظة على الأسرار، ويمكن أن يسأل الموظف جزائيا ومدنيا وأن القاضي له سلطة تقديرية في تكييف طبيعة هذا الخطأ.

الخاتمة

الخاتمة:

إن واجب الحفاظ على السر المهني وكتمانه من الالتزامات القانونية التي أكدت عليها التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية وتواترت عليها لما لها من آثار مباشرة وغير مباشرة على الموظف والوظيفة بصفة عامة.

فهو يمس بشرف وكرامة الأشخاص بالإضافة إلى خصوصياتهم، فإفشاؤها يسبب ضرر للغير لأن هذه الخصوصيات يجب أن تبقى طي الكتمان إلا في الحالات التي يجيزها القانون.

من أهم النتائج التي تم التوصل إليها في دراستنا لهذا الموضوع هي كالتالي:

- أن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا محددا للسر المهني.
- إن الالتزام بالسر المهني والمحافظة عليه واجب أساسي على كل موظف عام.
- إن الإخلال بالالتزام بالسر المهني يعرض صاحبه إلى عقوبات من طرف السلطة المختصة بذلك، كما يمكنه إفشاؤه بما أقر به القانون.
- الجزاء التأديبي الذي توقعه السلطة التأديبية على الموظف العام ليس غاية بل وسيلة تهدف بشكل عام إلى حسن سير المرافق العامة بانتظام.
- إحاطة المشرع الجزائري الموظف العمومي المخالف المرتكب لهذا الخطأ مجموعة من الضمانات القانونية التي تمكنه من الدفاع عن نفسه.

من خلال النتائج التي توصلنا إليها بإمكاننا تقديم الاقتراحات التالية:

- أن يضع المشرع الجزائري تعريفا محددا للسر المهني.
- لابد من التوفيق بين التزام الموظف بعدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة وحقه في التعبير عن الرأي أو توجيه النقد بأي وسيلة من الوسائل المشروعة وأن تصادر هذه الحقوق والحريات باسم المحافظة على السرية الإدارية.

– الموازنة بين التزام الموظف العمومي بعدم إفشاء الأسرار المهنية وبين ما حصل من تطورات حديثة على وسائل الإدارة وأعمالها وأهدافها خاصة بمبدأ الشفافية الإدارية، وحق الأفراد في الحصول على المعلومات.

– إقامة جهاز للتحقيق الإداري ويكون مستقل عن السلطة الرئاسية، مهمته التحقيق في الأخطاء المنسوبة إليه.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

الحديث الشريف:

1- قول النبي محمد عليه الصلاة والسلام: "آية المنافق ثلاث، إذ حدث كذب، وإذا وعد أخلف، وإذا أؤتمن خان". (رواه البخاري 33، ومسلم 59).

المراجع باللغة العربية:

القوانين والمراسيم:

1. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006م، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد43، الصادر في 20جمادى الثانية عام 1427هـ، الموافق لـ 16 يوليو سنة 2006م.

2. المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 2020/07/85 المتعلق باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.ج. الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخة في 2020/07/30.

الكتب:

1. أمير فرج يوسف، المسؤولية المدنية والتعريض عنها، دار المطبوعات الجامعية، جامعة الاسكندرية.
2. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، طبعة 2018.
3. جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2021.
4. حسين علي الذنون، المبسوط في شرح القانون المدني عن الضرر، دار وائل للنشر، ط1، 2006م.
5. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، طبعة 2010، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر.
6. سعيد شتيوي، المسألة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، 2008.
7. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

8. سليمان سليم، ممارسة الوظيفة العامة النظرية والتنسيق، الطبعة الاولى، 2017م-1438هـ، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
9. طاهري حسين، أخلاقيات المهنة لأمناء الضبط، دار هومة، الجزائر، ط2، 2009.
10. عباس علي محمد الحسيني، مسؤولية الصيدلي المدنية عن أخطائه المهنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، الإصدار الأول، 1999م.
11. عبد الباقي محمود سوادي، مسؤولية المحامي المدنية عن أخطائه المهنية، ط1، 1999م/1420هـ، وط2، 2010م/1431هـ، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
12. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2004.
13. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2015.
14. عوابدي عمار، نظرية المسؤولية الادارية دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون الجزائر.
15. فتوح عبد الله الشاذلي، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار المطبوعات الجامعية.
16. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر الجزائرية، ط3، 2006.
17. محمد صبحي نجم، قانون العقوبات، القسم العام، ط1، الإصدار 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
18. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العام في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط3، 1988.
19. مقدم السعيد، التعويض عن الضرر المعنوي في المسؤولية المدنية، ط1، 1985م، حقوق الطبع محفوظة لدار الحداثة.
20. نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، ط1، 2008، مكتبة البحث، الشارقة.

21. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، الإصدار الأول، 2007.
22. هشام ليوسفي، الحماية الجنائية للسر المهني، دار الوليد للنشر والتوزيع، ط1، 2015، القاهرة.

المقالات:

1. بالباقي وهيبة، علاقة الجريمة الجزائية بالجريمة التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثالث، جوان 2015، بالمركز الجامعي برابلستر بالبيض.
2. باهي هشام، دهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 05، العدد01، السنة 2019، جامعة قاصدي مرباح ورقلة(الجزائر).
3. بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، العدد التاسع، جامعة محمد خيضر.
4. جبري محمد، الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد 10، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بليدة2.
5. جلطي منصور، العقوبات المقررة ما بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل دراية في المفهوم، العدد الثامن جوان 2021، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.
6. خلفة سمير، المسؤولية الجزائية للمحامي عن إفشاء السر المهني، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، مجلد06، العدد02، سنة 2023م جامعة برج بوعريريج.
7. خواثرة سامية، أساس المسؤولية المدنية المهنية، مجلة البحوث في القانون والتنمية، المجلد01، العدد01، ديسمبر 2021م.، جامعة محمد بوقرة بومرداس الجزائر.
8. خيضاوي نعيم، باية، فتيحة، "الجزاء التأديبي للموظف العام في القانون الوظيفة العامة الجزائري"، المجلة الافريقية للدراسات القانونية، المجلد 04، العدد01، جوان 2020، جامعة أحمد دراية الجزائر.

9. دهمة مروان صدوق المهدي، "النظام الإجرائي التأديبي للموظف العام"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد الرابع، العدد الأول، 2020، جامعة غرداية.
10. دهمة مروان، "الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والحريات، العدد02، المجلد06 سنة 2020، جامعة غرداية الجزائر.
11. زعنون فتيحة، إباحة إفشاء السر المهني في مجال قانون الأعمال/ مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد05، العدد01، جامعة وهران.
12. سعد لقليب، وليد فرجان، الحجية القانونية للآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، مجلة الأستاذ الباحث، للدراسات القانونية والسياسية، المجلد06، العدد02، مجلة الأستاذ الباحث، جامعة باتنة01، الجزائر.
13. سمير خلفة، المسؤولية الجزائية للموظف العام عن ارتكابه جريمة الغدر، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 08، العدد01، جامعة محمد البشير الابراهيمي، الجزائر، مارس2023.
14. شلالي محمد، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التنفيذية للإدارة، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد السادس، سبتمبر 2018، كلية الحقوق، سواد حمدين، جامعة الجزائر 1.
15. عبار عمر، مسؤولية الطبيب الشرعي عن إفشاء السر المهني، مجلة القانون العالم، الجزائري المقارن، المجلد السادس، العدد01، سبتمبر 2020، جامعة جيلالي، ليسانس سيدي بلعباس، الجزائر.
16. عبد الحكيم أمحمد، علي رويحة، الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية السياسية، المجلد 07 أفريل 2022، جامعة مصراتة ليبيا
17. عثمان تالوتي، مريم قسول، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية ودورها في مكافحة الفساد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 7، العدد02، (2021).
18. عمار محمد الشبخلي، التعويض عن الأضرار المهنية على أساس المسؤولية المدنية، مجلة البحوث القانونية السياسية، المجلد02، العدد15، جامعة سعيدة الجزائر.
19. عمار مخطارية، الضرر الطبي الموجب للتعويض وآثاره القانونية، مجلة القانون، العدد08، جوان 2017، جامعة الجيلالي سيدي بلعباس.

20. عمرو أحمد. عبد المنعم دبش، أركان المسؤولية المدنية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد04، العدد02، سنة 2019م، الرقم التسلسلي14، جامعة زيان عاشور بالجلفة الجزائر.
21. العمري صالحة، الجزاء المترتب على إفشاء الصيدلي للسر المهني في التشريع الجزائري، مجلة الفكر، العدد 12، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
22. العمومية في الجزائر، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد العاشر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بليدة2.
23. كيلالي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد06، العدد01، (2020)، جامعة الجيلالي سيدي بلعباس.
24. مرغني حيزوم بدر الدين، "تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري" مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 08، العدد05، السنة2019.
25. مروان عقيد عزت المشهداني، مجلة الإجتهاد القضائي، مسؤولية المحامي المدنية عن إفشاء السر المهني، المجلد13، العدد02، أكتوبر2021م.
26. مليكة حجاج، جريمة إفشاء الأسرار المهنية، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد 14، العدد 03، 2021، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر.
27. مهدي بخدة، الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، بدون مجلة، بدون عدد، بدون سنة، معهد الحقوق المركز الجامعي لغليزان الجزائر.
28. نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي20، 199، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد07، العدد02، (2020)، جامعة 08 ماي 1945.
29. هروال هبة نبيلة، مبدأ شرعية الجزاء التأديبي، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الثالث، جوان2015، جامعة ابن خلدون، تيارت.
30. وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، تأديب الموظف العام عن خطأ إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد14، العدد1، ماي 2020، جامعة باجي مختار عنابة.

المذكرات:

1. بحري نبيل، عبدات محمد رقيق، المسؤولية القانونية المترتبة عن إفشاء السر المهني للموظف، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري.

2. عبدلي حمزة، المسؤولية الجزائرية عن إفشاء أسرار الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه حقوق، جامعة الجزائر1، بن يوسف بن خدة كلية الحقوق، الجزائر، 2020/2019.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وعرفان .....

الإهداء .....

مقدمة..... أ

الفصل الأول: علاقة الموظف العمومي بالسر المهني.....

المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي..... 4

المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي..... 4

الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي..... 5

الفرع الثاني: التعريف القضائي..... 7

الفرع الثالث: التعريف التشريعي..... 10

المطلب الثاني: حقوق الموظف العمومي 13

الفرع الأول: حق الموظف في الراتب 14

الفرع الثاني: الحق في العطل..... 16

الفرع الثالث: الحق في التقاعد 17

المطلب الثالث: واجبات الموظف العمومي 19

الفرع الأول: واجب الطاعة 19

الفرع الثاني: واجب التحفظ..... 21

الفرع الثالث: واجب الحفاظ على السير المهني 22

المبحث الثاني: السر المهني..... 25

المطلب الأول: تعريف السر المهني 25

الفرع الأول: التعريف الفقهي للسر المهني 25

الفرع الثاني: التعريف القضائي للسر المهني 28

الفرع الثالث: التعريف التشريعي للسر المهني 29
المطلب الثاني: أنواع السر المهني 30
الفرع الأول: أسرار الأفراد..... 30
الفرع الثاني: الأسرار الإدارية..... 31
الفرع الثالث: أسرار الدفاع عن البلاد 33
المطلب الثالث: التزام الموظف بالسر المهني 34
الفرع الأول: شروط الالتزام بالسر المهني..... 35
الفرع الثاني: صور والنطاق الشخصي الالتزام بالسرية..... 37
الفرع الثالث: مظاهر عدم الالتزام بالسر المهني 40
ملخص الفصل 44
الفصل الثاني: المسؤولية القانونية المترتبة عنإفشاء السر المهني للموظف العمومي .....
المبحث الأول: المسؤولية التأديبية الناجمة عن إفشاء السر المهني..... 49
المطلب الأول: الخطأ التأديبي (المهني) كأساس لمسؤولية الموظف التأديبية 49
الفرع الأول: التعريف الخطأ التأديبي..... 49
الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي للمخالفة التأديبية 53
الفرع الثالث: تصنيف الأخطاء التأدبية..... 55
الفرع الرابع: العقوبات التأديبية 57
المطلب الثاني: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء الإداري وضمانات الموظف إزاءه.... 62
الفرع الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 62
الفرع الثاني:الاجراءات التأديبية وآجالها.....65
الفرع الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف العام في مجال التأديب..... 67
المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف عن إفشاء الأسرار المهنية .. 72

المطلب الأول: المسؤولية الجنائية 72

الفرع الأول: أركان جريمة إفشاء السر المهني..... 72

الفرع الثاني: العقوبة الجزائية المقررة عن إفشاء السر المهني..... 75

الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على الجريمة الإفشاء بالسر المهني 77

المطلب الثاني: المسؤولية المدنية..... 79

الفرع الأول: أركان المسؤولية المدنية 79

الفرع الثاني: سلطة القاضي في تقدير الأركان المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني . **81**

الفرع الثالث: أثر المسؤولية المدنية المترتبة عن إفشاء السر المهني..... 83

ملخص الفصل الثاني..... 86

الخاتمة 89

قائمة المصادر والمراجع 92

الملخص:

يعد السر المهني التزام أساسي وهام يقع على عاتق الموظف، فوظيفته تقتضي عليه الاطلاع على معلومات سرية تخص الإدارة والأفراد.

ويجب عليه كتمانها وعدم إفشائها، كونها تمس بالمبادئ الأخلاقية بالدرجة الأولى وتحدث ضرر بالمصلحة العامة والمصلحة الخاصة بالدرجة الثانية، فكتمان السر المهني له أهمية بالغة وإفشائه خطر بحد ذاته، لذا أحاطه المشرع الجزائري بحماية خاصة ووضع له قواعد مميزة من خلال قانون الوظيفة العامة، حيث يعتبر كل فعل إفشاء للأسرار الوظيفية يصدر عن الموظف العمومي دون عذر شرعي خطأ تأديبي، فتقوم الجهة المختصة بالتأديب بمساءلته التأديبية وفق إجراءات تأديبية كرسها القانون للوظيفة العامة.

Summary:

Professional secrecy is an essential and important commitment that falls on the employee. Their job requires them to have access to confidential information regarding management and individuals. It is imperative for them to keep this information confidential and not disclose it, as it primarily violates ethical principles and secondarily causes harm to the public and private interests. The importance of maintaining professional secrecy cannot be overstated, and its disclosure is inherently dangerous. Therefore, Algerian legislation has provided special protection and established specific rules for it through the Public Service Law. Any act of disclosing professional secrets by a public employee without a legitimate excuse is considered a disciplinary offense. The competent disciplinary authority is responsible for holding the employee accountable according to disciplinary procedures stipulated by the law for the public service.