

نيابة العمادة لشؤون الطلبة

عنوان المذكرة:

واجب الحفاظ على السر المهني من طرف الموظف العمومي في التشريع الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص: قانون إداري

إشراف الدكتورة:

د. بن مكى نجاة

إعداد الطالبتين:

■ غمري زينة

■ بركان نسرين

لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
قوتال ياسين	أستاذ التعليم العالي	جامعة خنثلة	رئيسا
بن مكى نجاة	أستاذ التعليم العالي	جامعة خنثلة	مشرفا ومقررا
بوزيد وردة	أستاذ محاضر -أ-	جامعة خنثلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير:

قال رسول الله صلى الله عليه و سلم

من لم يشكر الناس لم يشكر الله

صدق رسول الله صلى الله عليه و سلم

الحمد لله على احسانه و الشكر له على توفيقه وامتنانه و نشهد ان لا اله الا الله
وحده لا شريك له تعظيما لشأنه و نشهد ان سيدنا محمد عبده ورسوله الداعي

الى رضوانه صلى الله عليه و على آله و اصحابه و اتباعه و سلم

اتقدم بجزيل الشكر الى الوالدين العزيزين الذين اعانوني شجعوني على

الاستمرار في مسيرة العلم و النجاح كما اتوجه بالشكر الجزيل الى من شرفتني

بإشرافها على مذكرة بحثي الأستاذة الدكتورة بن مكّي نجاة التي لن تكفي

حروف هذه المذكرة لإيفائها حقها و توجيهاهما العلمية التي لا تقدر بثمن الى

كل اساتذة قسم الحقوق و العلوم السياسية كما اتوجه بخالص شكري وتقديري

الى كل من ساعدني من قريب او من بعيد على انجاز و اتمام هذا العمل

ربه و اوزعني ان اشكر نعمتك التي انعمت عليا و على والدي وان عمل صالحا

ترضاه و ادخلني برحمتك في عبادك الصالحين

- الطالبة بركان نسرين

- الطالبة عمري زينة

اهداء

{وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ ان الحمدُ لله رَبِّ الْعَالَمِينَ}

الحمد لله الذي ما تم جهد ولا ختم سعى الا بفضلته وما تخطى
العبد من عقبات وصعوبات الا بتوفيقه ومعونته ...

اهدي بكل حب مذكرة تخرجي

الى نفسي العظيمة التي تحملت كل العثرات وأكملت رغم
الصعوبات

إلى أعظم اشخاص وأعز الناس على روعي ، داعمي الأول ،
سندي وملادي بعد الله ، فخري واعتزازي ... أبي وأمي

الى من ساندتي بكل حب وقت ضعفي ... جدتي

إلى ضلعي الثابت وأمان قلبي ... إخوتي (أمير، أكرم، سارة)

الى حبيبات القلب ورفيقات الدرب صديقاتي الغاليات (فاطمة
الزهراء، مريم، ملاك، رانيا، آية، لينا)

اللهم انفعني بما علمتني وانفع بي

فالحمد لله على حسن التمام والختام

غمري زينة

إهداء:



هنئينا لي فرحة تخرجي ، الحمد لله ما انتهت درسا ، ولأتم جهد ، ولا تم سعي الا
بفضله .

أهدي هذا النجاح لنفسي اولا ثم الى من سعي معي لإتمام هذه المسيرة دتم
لي سندا لا عمر له .

اهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع الى التي حملتني و حمتني و منحتني الحياة
و احاطتني بجناحها التي كلما تذكرت ابتسامتها في وجهي ارتحت نبع العنان
اهي الغالية .

الى من علمني كيف اقف بكل ثبات فوق الارض ابي الغالي جمال

الى من شد الله به عضدي فكان خير معين اخي الغالي امين ايها رب الدين
الى جموع الاقارب و الاصدقاء و اهديكم بحثي

الى خالتي هيبه و ادعو الله ان يجوز احباركم.

الى كل هؤلاء اهدي خلاصة جهدي العلمي

الطالبة بركان نسرين



مقدمة

مقدمة:

باعتبار الدولة شخصية معنوية فإن الموظف العمومي هو الوسيط بينها وبين جمهورها، فهو الاداة الفعالة لتحقيق اهدافها خاصة تلك المتعلقة بتقديم الخدمة والمنفعة العامة لذا اقر له القانون وفقا للأمر 06/03 مجموعة من الحقوق ومضطلعا بجملة من الواجبات والالتزامات الوظيفية.

لذا فالمحافظة على السر المهني واجب من واجبات الموظف العمومي والذي نصت عليه كل القوانين الاساسية ومن بينها القانون الاساسي للوظيفة العامة، فعدم الالتزام بالأسرار المهنية يعد خطأ وظيفيا ينجز عليه مسؤولية تأديبية و اخرى جزائية .

الحكمة من وضع النظام التأديبي للموظف العام هي محاولة اصلاح وتقويم السلوك الاداري للموظف من خلال العقوبات التأديبية ومن جانب آخر المحافظة على كيان الوظيفة وحفظ هيبتها ضمانا لحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراء ولهذا يعتبر التأديب ضمانا فعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية.

أما بالنسبة للمسؤولية الجزائية فهي التزام قانوني يقع على عاتق الموظف أثناء تأديته وظيفته.

■ أهمية الدراسة

من خلال ما تم طرحه تكمن أهمية الموضوع من الناحية العلمية النظرية في انه يساهم فهم واجب الحفاظ على السر المهني في تعميق فهمنا لأسس الدولة الحديثة حيث يعد هذا الواجب ركيزة اساسية لضمان سيادة القانون وحماية المصلحة العامة، اما من الناحية العلمية التطبيقية تكمن في حماية الحقوق الفردية للمواطنين. حيث يضمن عدم إفشاء معلوماتهم الشخصية وكرامتهم و حتى اسرار الوظيفة كما يساهم في الحفاظ على منع الفساد ذلك من خلال منع استغلال المعلومات السرية لتحقيق مصالح شخصية او مكاسب غير مشروعة.

▪ أسباب إختيار الموضوع

واختيارنا الموضوع «واجب الحفاظ على السر المهني من طرف الموظف العمومي في التشريع الجزائري» يرجع الى اسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

فالأسباب الذاتية تكمن تخصصا في مجال القانون الاداري والعلوم الادارية كان هو السبب الاول و الأساسي أما السبب الثاني هو على الرغم من أهمية الموضوع إلا أن الدراسات و الأبحاث التي تناولته في الجزائر تبقى نادرة، مما يتيح مجالا واسعا للبحث في هذا الموضوع و معرفة خباياه.

أما الأسباب الموضوعية تكمن في أن موضوع: "واجب الحفاظ على السر المهني من طرف الموظف العمومي في التشريع الجزائري"

لما يكتسبه من اهمية نظرية تطبيقية، ولما يساهم به في تطوير الادارة العمومية الجزائرية وتحقيق المصلحة العامة والحفاظ على هيئتها وكرامة موظفيها .

- أهداف الدراسة :

حيث يهدف هذا البحث الى الإجابة على الاشكالية المطروحة من خلال:

أولاً: التعرف على مفهوم السر المهني وكذا مصطلح الموظف العمومي

ثانياً: التعرف على المسؤولية التأديبية التي تقع على الموظف العام الذي قام بإفشاء السر المهني.

ثالثاً: إبراز المسؤولية الجنائية للموظف العام نتيجة اخلاله عن إفشاء السر المهني.

- إشكالية الدراسة

يعتبر موضوع واجب الحفاظ على السير المهني من طرف الموظف العمومي في التشريع

الجزائري واجبا أساسيا يرتبط بوظيفته ويندرج ضمن واجباته العامة المنصوص عليها في

القانون ويقضي هذا الواجب بمنع الموظف من إفشاء اي معلومات سرية يطلع عليها بحكم

وظيفته سواء شفها أو كتابيا أو بأي طريقة أخرى ليبقى الاشكال المطروح حول:

كيف نظم المشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06 واجب الحفاظ على السر المهني من طرف الموظف العمومي؟

يندرج ضمن هذا الإشكال الرئيسي تساؤلات فرعية تتمثل في:

- ما المقصود بكل من السر المهني، و الموظف العمومي؟

- ما هي آثار إخلال الموظف العمومي بالسر المهني؟

المنهج المتبع في الدراسة:

من أجل استيفاء معالجة جميع عناصر الموضوع واعتبار لكون دراستنا تحتاج الى جميع النصوص القانونية وتحليلها اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي.

عن طريق وصف والتعرف على مفهوم السر المهني وكذا الموظف العمومي في استقراء

النصوص القانونية وتحليلها التي تناولت واجب الحفاظ على السر المهني من طرف الموظف

العمومي في التشريع الجزائري والعقوبات المترتبة على الاخلال به

▪ الدراسات السابقة

تمت دراسة هذا الموضوع من قبل باحثين في دكتوراه وماجستير جزائريين اعتمدت على

دراستين مقالة علمية ومذكرة ماجستير :

الدراسة الاولى للطالبة الحاسي مريم المعنونة بالتزام البنك المحافظة على السر المهني مذكرة

لنيل شهادة الماجستير سنة 2012 - 2013.

حيث ان دراسة الطالبة الحاسي مريم تختلف مع دراستي في انها خضعت في فصلها

الاول إلى مبدأ الالتزام بالسر البنكي حيث ان دراستي اقتصرت على ماهية السر المهني

للموظف العمومي.

أما بالنسبة للتشابه الذي يوجد بين دراستي ودراسة الطالبة الحاسي مريم هو من جانب

الجزاء المترتبة عن إفشاء السر المهني.

الدراسة الثانية الأستاذ قوسم حاج غوثي المعنونة" بالسلطة المختصة بتوقيع جزاء التأديب في قانون الوظيفة العامة الجزائري لسنة 2013".

حيث أن دراسة الأستاذة قوسم حاج غوثي تختلف مع دراستي كونها لم تتطرق إلى الجانب المفاهيمي للسر المهني في حيث ان دراستي تطرقت فيها إلى الجانب المفاهيمي، أما بالنسبة للتشابه الموجود بين الدراستين هو من حيث الجزاءات التأديبية عن إفشاء السر المهني.

■ صعوبات الدراسة

في إطار انجاز هذا الموضوع واجهتنا مشكلة واحدة وهي ندرة المراجع المتخصصة لكن رغم هذه العواقب لم تعقنا وتوصلنا الى اخراج هذا الموضوع على أحسن وأكمل وجه.

■ خطة الدراسة

تتطلب الاجابة عن الاشكالية الواردة اعلاه تقسيم البحث إلى فصلين الأول متعلق ماهية السر المهني للموظف العمومي والذي بدوره تناولت فيه مبحثين المبحث الأول مفهوم السر المهني والتزام الموظف به.

-المبحث الثاني ماهية الموظف العمومي في حين يشتمل الفصل الثاني على الآثار القانونية المترتبة عن إفشاء السر المهني حيث يشمل هذا الفصل كذلك مبحثين تناولت في المبحث الأول المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر المهني و المبحث الثاني للمسؤولية الجزائية للموظف العمومي عن إفشاء السر المهني.

-أنهينا المذكرة بخاتمة تضمنت اهم النتائج المتوصل اليها و بعض المقترحات.

الفصل الأول:

ماهي السر المهني

للموظف العمومي

الفصل الأول: ماهية السر المهني للموظف العمومي.

يعد السر المهني واجب أخلاقي وفقاً لقواعد كل مهنة ومن أهم إلتزامات الموظف العمومي، ويترتب عن إفشاء هذا الإلتزام عقوبات جزائية وتأديبية لكل من يخالف هذه القواعد القانونية.

ونظراً للأهمية البالغة للحفاظ على الأسرار المهنية، سعت أغلب التشريعات الوظيفية من بينها قانون الوظيفة العامة 03/06 إلى تطبيق هذا الواجب وإلتزام الموظف به.

ولمعرفة السر المهني يجب التطرق إلى:

- **المبحث الأول: مفهوم السر المهني وطبيعته القانونية.**
- **المبحث الثاني: مفهوم الموظف العمومي وتحديد حقوقه وواجباته.**
- **المبحث الأول: مفهوم السر المهني وطبيعته القانونية.**

إن الإلتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي أمر واجب وضروري، فهو إلتزام عام يسري على كافة الموظفين بإختلاف فروع نشاطاتهم، حيث أن الشخص يعاقب على إفشاءه لأي معلومة ذات طابع سري، سواء بصفته مؤتمن على مصالح الدولة أو بحكم مهنة أو بسبب وظيفة لذا فهم مطالبون في جميع الحالات بالنقيد بهذا السلوك.

وعليه سنقوم في هذا المبحث بالتطرق إلى:

المطلب الأول: تعريف السر المهني.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للسر المهني للموظف العام.

المطلب الأول: تعريف السر المهني:

السر المهني هو كل معلومة يعرفها صاحب المهنة أثناء او بممارسة مهنته، أو بسببها وأدى إفشائه إلى ضرر لشخص أو عائلة أو لشركة. (1)

وقد وردت كلمة السر في أكثر من موضوع في القرآن الكريم: ﴿ثُمَّ إِنِّي أَعْلَنْتُ لَهُمْ وَأَسْرَرْتُ لَهُمْ إِسْرَارًا﴾. (2)

﴿وَإِنْ تَجَهَّزْ بِالْقَوْلِ فَإِنَّهُ يَعْلَمُ السِّرَّ وَأَخْفَى﴾. (3)

الفرع الأول: التعريف القانوني:

نظراً لوجود صعوبة في تحديد معنى السر المهني قانوناً فقد عرفه البعض على أنه كل ما يضر إفشائه بالسمعة أو الكرامة.

- نصت المادة 07 فقرة 08 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل على حظر إفشاء المعلومات المهنية سواء المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا أو طرق الصنع أو طرق التنظيم وعموماً عدم الكشف على الوثائق الداخلية للمؤسسة إلا في حدود ما يسمح به القانون. (4)

- مما سبق تبين لنا أنه يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته ما عدا تفتضيه ضرورة المصلحة.

الفرع الثاني: التعريف القضائي:

- هناك إتجاه في القضاء الفرنسي يعد النبأ سراً ولو كان شائعاً بين الناس ولكنه غير مؤكد، أما متى تأكد للجمهور فقد زالت عنه صفة السر.

1 - محسن عبد الحميد البيه، كتاب خطأ الطبيب، الموجب للمسؤولية المدنية في ظل القواعد القانونية التقليدية 1993، ص630.

2 - سورة نوح الآية 09.

3 - سورة طه الآية 07.

4 - قانون العمل 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990 الجريدة الرسمية.

وقد عرفت محكمة أمن الدولة في مصر السر بأنه: «أمر يتعلق بشئ أو بشخص وخاصيته أن يضل مصحوباً أو معيئاً عن كل حد غير من هو مكلف قانوناً بحفظه. (1)

- مما سبق تبين لنا أنه نظراً لوجود بعض الصعوبة في تحديد معنى السر المهني قضائياً، إلى أنه يمكن القول بأنه كل ما يضر إفشائه بالكرامة أو السمعة.

الفرع الثالث: التعريف الفقهي:

نظراً لوجود إختلاف في آراء الفقهاء لتعريفهم للسر المهني فقد عرفه بعض الفقهاء العرب: «كل واقعة يقدر الرأي العام أن إبقاء العلم بها في نطاق محدود أمر تتطلبه صيانة المكانة الإجتماعية لمن تنسب إليه هذه الواقعة(2).

يعرف السر المهني أيضا بأنه أمر يتصل بشخص أو بشيء من خاصيته أن يظل مجهولاً لكل شخص غير مكلف قانوناً بحفظه أو استخدامه بحيث يكون العلم به غير متجاوزاً عدداً محدداً من الأفراد هم الذين يكفلون بحفظه أو استخدامه. (3)

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للسر المهني للموظف العام:

إن طبيعة الالتزام بكتمان السر المهني والمحافظة عليه إلتزام عام، غير أنه في بعض الحالات يكون إفشاء السر المهني ملزماً ومرخصاً، بقرار صريح من السلطة التي يتبعها.

1 - نويجم بولرباخ، مسؤولية الضبطية القضائية عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور بالجلفة الجزائر، 2016، 2017 ص25.

2 - الحاسي مريم التزم البنك بالمحافظة على السر المهني مذكرة لنيل درجة ماجستير في قانون تخصص مسؤولية المهني كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان سنة 2012، ص11.

3 - طنطاوي إبراهيم حامد الحماية الجنائية لسرية معلومات البنوك عن عملائها في ضوء القانون رقم 88 لسنة 2004 (دراسة مقارنة) دار النهضة العربية القاهرة 2005 ص18.

- وغالبا ما تنص النصوص القانونية للوظيفة العمومية على الزام الموظفين بالالتزام بكتمان السر المهني تحت مجموعة من القواعد والإجراءات المنشأة بقانون العقوبات ويعاقب كل موظف يقوم بإفشاء معلومة ذات طابع سري. (1)

وهو المبدأ الذي أكدّه المشرع الجزائري في المادة 48 من قانون الوظيفة العمومية من الأمر 03/06 ينص: " يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر عُلم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلاّ بترخيص مكتوب من السلطة السليمة المؤهلة". (2)

الفرع الأول: مظاهر إلتزام الموظف العام بالسر المهني:

تتجلى مظاهر الإلتزام بالسر المهني في عدة مجالات أهمها في القطاع الطبي على وجه الخصوص وفي الوسط المهني عموماً.

أولاً: في الوسط المهني:

يقع على عاتق الموظف إلتزامات وواجبات متعددة بما فيها الإلتزام بالمحافظة على السر المهني لكل الوثائق والمعلومات التي ليس بمقدوره الاطلاع عليها لولا وظيفته ومنصبه.

فأساس هذا الواجب يتمثل في حماية مصلحة أفراد المجتمع قصد حماية مصلحتهم الشخصية وأسرارهم الخاصة من ناحية وحماية الصالح العام لضمان الثقة بين الموظف العام والمستفيدين من خدمات الادارة من ناحية أخرى. (3)

1 - السعيد مقدم، الوظيفة العامة، بين التطور والتحول من منظور تسير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، 2010، ص312، 313.

2 - المادة 48 من الأمر 03-06.

3 - فاطمة الزهراء، غريم الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم عام فرع الادارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر 2003-2004، ص40.

وفي الحالتين يلتزم الموظف بعدم إفشاء هذه الأسرار ويبقى هذا الإلتزام ساريًا حتى بعد إنتهاء خدمة الموظف.

فالإلتزام بهذا الواجب يقتضي عدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها الموظف بحكم عمله إذ كانت سرية بطبيعتها. سواء تعلقت بالمتعاملين مع الإدارة التي يعمل بها الموظف أو إذا كانت سرية بنص القانون. (1)

كما لا تقتصر هذه السرية على أسرار المواطنين فحسب، بل تشمل الجهات الإدارية الأخرى التي لا يتبع لها، وكذا زملاءه في المهنة أي الموظفين الآخرين الذين ليست لهم بحكم صلاحياتهم في المصلحة حق الاطلاع على المعلومات أو الوثائق المتعلقة بها.

في حالة تم الإطلاع يتعرض مرتكبوها للعقوبات المنصوص عليها في المواد 301، 302، 303 من قانون العقوبات الجزائري. (2)

وليس للموظف أن يقضي بأي تصريح للصحف أو طريقة أخرى من وسائل النشر، عن أعمال وظيفته والأمور التي تخص المرفق إلا إذا كان مصرح له من قبل الرئيس المختص، ولا تمنح الإدارة هذا الترخيص إلا إذا تم التأكد من أن المعلومات المراد نشرها لن تكشف أي أمر لا رغبة له في أن يظهر للعلن.

كما ألزمت المادة 49 ق.ع.ج بالسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها فهذا التزام عام لا يمكن للمؤمنين عليه إفشاءه. (3)

1 - حمدي قبيلات القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع الاردن، 2010 ص322.

2 - المواد من 301 الى 303، من ق.ع.ج

3 - اسماعيل صعصاع البديري ويسام حميد محمود، مفهوم واجب كتمان الأسرار الوظيفية ونطاقه في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل دراسة مقارنة مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون العدد 2، جامعة بابل العراق، 2017.

يدخل تحت دائرة التزام الموظف بالحفاظ على السر المهني أيضاً لا يجوز له أن يحتفظ به لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية المتعلقة بوظيفته. وعليه فمخالفته لهذا الالتزام تعرضه للمساءلة بكافة صورها.

ثانياً: في المجال الطبي:

السر الطبي هو من الأسرار التي يجب حمايتها وعدم إفشائها لأنها تدخل في إفضاء الاسرار المهنية وهو إلتزام تفرضه قواعد الشرف والأدب.

كما ان للسر المهني طابع عام، لا يسمح بالخلال به خارج الانشاءات المنصوص عليها قانوناً، كالسماح للطبيب بمرافقة المريض لاطلاع وكيل الجمهورية على بعض الاسرار الطبية. (1)

الفرع الثاني: أنواع إفشاء السر المهني:

إن إفشاء السر المهني يعد من الأفعال التي تتنافى مع قواعد أخلاقيات الوظيفة والإلتزام التي يجب أن تتوفر لدى من يحمل الصفة المهنية. فيكون الإفشاء:

أولاً: إفشاء بصورة كلية أو جزئية.

ثانياً: إفشاء تلقائي وغير تلقائي.

ثالثاً: إفشاء مباشر أو غير مباشر.

أولاً: الإفشاء الكلي والجزئي:

يمثل الإفشاء الكلي للمعلومة ذات الصفة السرية إظهارها كاملة إلى خارج نطاق السرية أي إطلاع الغير على المعلومات محل موضوع السر فالطبيب المعالج يسأل عن إفشائه للسر المهني في حالة إطلاعه للغير على مرض مريضه ائتمنه على أسرار حالته المرضية، وكذلك

1 - السعيد مقدم، مرجع سابق، ص318.

الإفشاء الكلي متصور بالنسبة للعامل عند إطلاعه الغير على صفته لإنتاج مادة معينة أو طريقة لصنع شيء مما يعد من أسرار المصنع الذي يعمل به. (1)

إن النقل الجزئي للمعلومة يعد إفشاء متى كان يدل على الجزء المنتقي منها، كما لو قام الطبيب بكشف أحد الأمراض دون الأمراض الأخرى يعد مفشياً للسر. (2)

ثانياً: الإفشاء التلقائي والغير تلقائي:

الإفشاء التلقائي هو الذي يكون بكشف الملزم بالسرية للسر ببادره من عنده دون أن يطلب منه ذلك، كالمحامي الذي يذكر للغير مشكلة أحد موكليه وانه خفف من مسؤوليته رغم قوة الأدلة فهنا الإفشاء تحقق من قبل المحامي ولا يقصد الإضرار بصاحب السر، وإنما لغاية أخرى، إلا أن الإفشاء تحقق وإن كان دون عمد المحامي.

أما الإفشاء الغير تلقائي فهو الذي يتحقق بناءً على طلب غيره وعندما يقع من المفشي يكون بقصد الإفشاء، أي يقصد كشف السر حتى وإن لم يتوفر لديه قصد الإضرار بصاحب السر كما لو استدعى الملزم بالسرية للشهادة، ولا سيما ان كان ممنوعاً عليه أداء الشهادة قانوناً وكشف السر أمام المحكمة عندئذ فقد كشف السر وهو مفشي للسر بصورة غير تلقائية. (3)

ثالثاً: الإفشاء المباشر والغير مباشر:

يكون الإفشاء بصورة مباشرة إذ أدلى الأمين بالسر للغير وأعلمهم بأنه سر من أسرار وظيفته أيًا كان الهدف من ذلك سواء قولاً أو فعلاً، كأن يقوم موظف في محكمة ما بالكشف

1 - زوليخة ملياني: السر المهني في أداء الوظيفة، رسالة ماجستير، تخصص قانون معرق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015، 2016، ص19.

2 - سليمان علي الجلوسي: المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دراسة مقارنة، ط1، مارس 2012، ص31.

3 - عدنان خلف محي، جريمة إفشاء وسر المهنة، رسالة ماجستير، جامعة بغداد 1998 ص 86.

عن أسرار خاصة بأحد المتهمين في جريمة ما إلى خصم المتهم، وقد يحصل عن طريق التصوير الفوتوغرافي للوثائق السرية أو تسليمها للغير وغيرها من الأفعال.

- أما الإفشاء الغير مباشر فيتمثل في قيام الملزم بالسرية بإرشاد الغير لمعرفة السر دون أن يكشف له بصورة مباشرة. (1)

الفرع الثالث: نطاق وحدود الإلتزام بالسر المهني:

تعتبر السرية مسؤولية قانونية تلزم الموظف بالحفاظ على سرية المعلومات التي تتمتع بها في إطار وظيفته، ويمكن ملاحقته قانونياً إذا خالف هذه الواجبات حتى بعد انتهاء علاقته الوظيفية.

أولاً: نطاق الإلتزام بالسر المهني:

الإلتزام بالمحافظة على السرية يعتبر إلتزاماً عاماً ومطلقاً، لا يمكن للمؤمنين على السرية كشف المعلومة حتى ولو كان من الممكن التعرف على الوقائع.

- يتمتع المشرع بالسلطة الوحيدة لترخيص بالإعفاء من الإلتزام بالسرية، ويمكن أن يشمل ذلك الأشخاص الذين يبلغون السلطات القضائية أو بالإدارة المعنية بمعلومات مهمة.

غالباً ما تضمنته الأحكام الأساسية للوظيفة العامة المعاصرة بنوداً تنص صراحة على الإلتزام بالسرية وهذا ما نصت عليه المادة 48 من الامر 03/06: «لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة. (2)

1 - أحمد مصباح الكنتي: المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، كلية القانون، جامعة الشارقة الامارات العربية المتحدة، العدد الثاني، 2019، ص

2 - المادة 48 من الأمر 03/06

- الموظف ملزم بالاهتمام بحماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها مع عدم الكشف عن محتوياتها لما يتعين عليه الحفاظ على سرية الأحداث والأخبار التي يكسبها أو يتعرف عليها أثناء أداء مهامه الوظيفية. (1)

ثانيا: حدود الإلتزام بالسر المهني:

يلتزم جميع الموظفين وخاصة الضباط القضائيين بالمحافظة على سرية المهنة وعدم كشف المعلومات التي يحصلون عليها أثناء ممارسة مهنتهم. ولكن قد تكون هناك حالات إستثنائية تسمح بكشف السر المهني والتي قد تكون مصرح لها بموجب القانون أو بناءً عن ظروف خاصة.

1/ حالات جواز إفشاء السر المهني:

يمكن للقانون في العديد من الحالات ترخيص الكشف عن المعلومات المهنية، مثل لإثبات البراءة أو لتمكين القضاء من الحصول على المعلومات اللازمة وكذلك يمكن للإدارة وتحويل ملفات الإدارات الأخرى في سياق ترشيح للوظائف وذلك في إطار الضوابط والقوانين المعمول بها. (2)

2/ حالات الإفشاء الإلزامي للسر المهني:

القانون يجعل إفشاء السر المهني إلزامي في التبليغ عن الجرائم والجنح التي يرتكبها أي موظف أثناء ممارسته لوظيفته، ويشمل ذلك تبليغ المعلومات والوثائق للسلطات القضائية في القضايا الجنائية والجزائية، ومن الأهم أن يكون الإفشاء مسؤولاً وفقاً للضوابط القانونية، وتقديم الشهادة أمام القضاء في القضايا الجنائية، مع ملاحظة أنه في بعض الحالات المتعلقة بالمعلومات الطبية يمكن تعيين طبيب للقيام بذلك، ويمكن أيضاً لهيئات الضمان الإجتماعي تبليغ المحاضر القضائية المكلفة بتحصيل الدفع المباشر للنفقات فصاحب الحق في الإطلاع

1 - سعيد مقدم، مرجع سابق ص، 311.

2 - مرجع نفسه ، ص 312، 313.

على المعلومات التي تهمه، ففي إطار حق الوصول إلى المعلومات، يجب أن تقدم المعلومات بلغة واضحة ومفهومة وينبغي للشخص المعني أن يحتفظ بحقه في طلب تصحيح المعلومات أو إضافة توضيحات إذا لزم الأمر، أو حتى طلب حذف في بعض المعلومات إذا كان ذلك ضرورياً. (1)

المبحث الثاني: ماهية الموظف العمومي:

الموظف العمومي هو وسيلة الدولة البشرية للإشباع حاجيات المواطنين من خلال تقديم الخدمة العمومية، مما يترتب على ذلك قيام علاقة بينه وبين الإدارة العامة. للموظف عدة حقوق وواجبات مرتبطة بوظيفته الذي يندرج تحته واجب الإلتزام بالمحافظة على السر المهني.

وعليه سنقوم في المبحث: بالتطرق إلى:

- المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي.
- المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العمومي.

المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي:

يختلف تعريف الموظف العمومي في القانون الإداري من دولة إلى أخرى بسبب اختلاف أنظمتها السياسية والإقتصادية والإدارية، عادة ما يكون هذا الاختلاف ناتجا عن عدم وجود معايير محددة لتحديد صفته سواء من الناحية الفقهية أو القضائية أو التشريعية.

الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي:

الموظف العمومي يعتبر حجر الزاوية في العمل الإداري ويكتسب صفة الموظف العام بتحملة مسؤولية الواجبات الوظيفية بالكامل والإلتزام بالتأديب والقوانين واللوائح التي تحكم عمله، وبالمقابل يحصل على حقوقه كموظف عام مقابل أداءه لهذه الواجبات. (2)

1 - سعيد مقدم: مرجع سابق ، 315.

2 - جديدي سليم، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011 ص 14.

أولاً: التعريف التشريعي للموظف العمومي:

إن مفهوم الموظف العام في التشريع الجزائري قد شهد تطوراً يتماشى مع تطور النصوص القانونية التي تحكم الوظيفة العامة في البلاد.

عرف المشرع الجزائري الموظف العام في ظل الأمر رقم 06-03 مصطلح الموظف بشكل واضح مع تقديم تعريف دقيق له حيث ورد في المادة 04: يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة من السلم الإداري.

يتضمن هذا التعريف الشروط الأساسية ليكون شخص موظفاً بموجب القانون الجزائري

وهي:

- التعيين الصحيح في الوظيفة العمومية.
- أن تكون الوظيفة العمومية دائمة.
- أن تكون هذه الوظيفة دائمة في إدارة أو مؤسسة عمومية.
- أن يرسم في رتبة من رتب السلم الإداري. (1)

وعرف الأمر 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته الموظف العمومي كل شخص يشغل مناصباً تشريعياً أو تنفيذياً أو إدارياً أو قضائياً أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معيناً أو منتخباً، دائماً أو مؤقتاً، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.

ومما سبق تبين لنا أن الموظف العمومي يجب أن يكون عادلاً وملتزماً بالنزاهة والشفافية في أداء واجباته، وأن يكون لديه الإستعداد لخدمة المجتمع بمهنية وتقان.

1 - د. مراد بوطية: نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة مقارنة دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011 ص 14.

ثانياً: التعريف القضائي للموظف العمومي:

قضى مجلس الدولة الفرنسي "أن كل شخص يعهد إليه وظيفة دائمة في المرفق العام يعتبر موظفاً عاماً وعرف الموظف العام على أنه هو الشخص الذي يشغل وظيفة دائمة ضمن إحدى الهيئات أو الهياكل التابعة للمرفق العام.

حيث تبين لنا أن مجلس الدولة الفرنسي يشترط توافر مجموعة من الشروط الآتية لإكتساب الشخص صفة الموظف العام.

- تعيين في وظيفة دائمة.
- أن يكون المرفق العام مرفقاً إدارياً.
- تابعيته لأحد كوادر المرفق العام
- أداء الوظيفة بشكل مستمر ومنتظم. (1)

نلاحظ نفس الشروط التي حددها المشرع الجزائري في تعريفه للموظف وفقاً للأمر 03/06. ووفقاً لتعريف القضاء الإداري المصري يعرف الموظف على أنه الشخص الذي يقوم بعمل دائم في خدمة مرفق عام، تشرف الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

وعليه يجب توافر العنصرين التاليين إعتبار الشخص موظفاً عاماً.

- العمل بشكل دائم أي يمارس الشخص وظيفته بشكل مستمر ودائم داخل المرفق العام.
- الخدمة في مرفق عام يتعين على الشخص أن يعمل في مؤسسة أو هيئة تشرف عليها الدولة. (2)

1 - نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف دراسة مقارنة، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان 2007، ص 27.

2 - نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق ص 28.

أما القضاء الجزائري إنتهج طريق التشريع الجزائري في تعريفه للموظف العام، وعمل بالمعايير التي حددها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03.

ثالثا: التعريف الفقهي للموظف العمومي:

الفقه الإداري لم يبق مكشوف الأيدي أمام هذه المسألة، بل قدم آراءه وتفسيراته حول تعريف الموظف العام تباينت وجهات النظر في الفقه الإداري حول هذا الموضوع نتيجة لعدم وجود تعريف قانوني واضح مما دفع الفقه الإداري لتقديم تفسيراته المتنوعة لتحديد هوية الموظف.

يعرف الفقيه "هوريو" الموظف العام بكل شخص يعين بمعرفة السلطة العامة، ليشغل وظيفة في الكادر الدائم لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى سواء كانت تحت مسمى موظف أو مستخدم أو عامل أو مساعد عامل.

ويعرفه "رولان" بالشخص الذي يشغل إحدى الوظائف في الكادرات الدائمة لضمان السير المنتظم للمرافق العامة. (1)

نستخلص من خلال التعريفين نظرا لديمومتها أنه يجب توافر شروط المساهمة في إدارة المرفق العام لاعتبار الشخص موظفا عامًا.

أما الدكتور سليمان الطماوي: "بأن الموظف العام هو من يعهد إليه يعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو إحدى أشخاص القانون العام". (2)

على الرغم من إختلاف التعريفات السابقة حسب رأي كل فقيه إلا أننا نلاحظ نقطة إشتراك تمثلت في علاقة الشخص بالمرفق العام ومساهمته الفعالة في نشاط هذا الأخير وما

1 - غبلوس خيرة: السر المهني في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2016، 2017، ص06.

2 - محمود عاطف البناء مبادئ القانون الإداري أساليب النشاط الإداري ووسائله، دار الفكر العربي القاهرة 1979، ص98.

يتطلب من شروط حددها المشرع الجزائري من صدور قرار التعيين وصفة دائمة و ثم الترسيم في مؤسسة عمومية.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العمومي:

تعد الحقوق والواجبات جزءا أساسيا من العلاقة بين الموظف وإدارة العمل حيث تهدف الحقوق إلى حماية الموظف وضمان إستقراره، كما أن الموظف ملزم، بمجموعة من الواجبات يجب عليه إحترامها.

الفرع الأول: حقوق الموظف العمومي:

يتمتع الموظف بمجموعة من الحقوق وفقا للمواد من 26 إلى 39 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

أولا: الحق في الراتب:

يعتبر الراتب العنصر الأساسي لعيش الموظف، حيث يؤمن له الإستقرار المالي ويحفزه على الأداء الجيد وتطوير مهارته، ويقصد بالراتب المبلغ المالي الذي يتقاضاه شهريا مقابل قيامه بواجباته الوظيفية،⁽¹⁾ وقد نص التشريع الجزائري على هذا الحق في المادة 32 من الامر 06-03: "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب"⁽²⁾. وتبين من هذه المادة أن الموظف لا يستحق راتبه إلا بعد قيامه بأداء العمل الموكل إليه بشكل صحيح وملتزم".

ثانيا: الحق في الترقية:

1 - أنظر: كيجل سلسبيل، الوظيفة العامة، محاضرات موجهة لطلبة سنة ثالثة، قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2022/2021، ص03.
2 - المادة 32 من الأمر 06-03.

الحق في الترقية يعتبر من الحقوق المكرسة قانوناً للموظف العمومي أثناء ممارسة مهامه الوظيفية، يتيح هذا الحق فرصة للتقدم الموظف عن غيره وتدرجه في مدرج السلم الإداري بهدف تقدير مؤهلاته المهنية مما ينعكس إيجابياً في تحسين الأداء في الخدمة العمومية. (1)

كما نصت المادة 38 من الأمر 03/06 على: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية". (2)

ثالثاً: الحق في العطل والغيابات القانونية:

الحق في العطل من إحدى الحقوق الممنوحة للموظف وذلك حسب ما جاء في نص المادة 39 من الأمر 03/06: "للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر". وهو حق مقرر لصالح الموظف لتمكينه من الراحة والإسترخاء والمحافظة على صحته أو تبعاً لظروف إجتماعية أو مرضية تستدعي ذلك. (3)

وتتمثل هذه العطل في:

- العطل الإعتيادية تشمل يوم راحة أسبوعياً للموظف، بالإضافة إلى العطلة السنوية التي تمنح للموظف والتي عادة ما تكون لا تتجاوز 30 يوماً في السنة الواحدة.
- العطل المرضية تعطى للموظف في حالة مرضه، سواء كان ذلك مرضاً عادياً أو مزمناً، أو ناتجاً عن حدث عمل أو مرض مهني.
- الغيابات القانونية يسمح للموظف بالغياب في الحالات المذكورة في المواد 208، 209، 2012، 2014 من الأمر 03/06 دون الخصم من راتبه، كما يسمح له طبقاً للمادة 215 من الأمر 03/06 يمكن أن يستفيد الموظف من رخص إستثنائية

1 - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 245.

2 - المادة 38 من الأمر 03-06.

3 - بصغير لمياء: حقوق وواجبات الموظف، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2023/2022.

للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة، لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة أيام في السنة. (1)

رابعاً: الحق في الحماية الإجتماعية والتقاعد:

العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة قانونية تستند إلى التنظيمات والقوانين المعمول بها، حيث يشمل التنظيم القانوني الحماية الإجتماعية للموظف من خلال توفير التغطية الإجتماعية في حالات معينة، مثل التأمين الصحي والتقاعد والبطالة وغيرها، بهدف حماية حقوق الموظف وتوفير الرعاية اللازمة له. (2)

ولقد نصت المادة 33 من الأمر 03/06 على هذا الحق "للموظف الحق في الحماية الإجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به". (3)

ويعتبر حق التقاعد من الضمانات الأساسية للموظف وينبع من العلاقة القانونية والتنظيمية بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها، ويعتبر من أسباب إنتهاء العلاقة الوظيفية وفقدان صفة الموظف ومن شروط التقاعد بلوغ سن 60 للرجل و 55 سنة للمرأة، قضاء فترة عمل لا تقل عن 15 سنة. (4)

الفرع الثاني: واجبات الموظف العمومي:

يقع على عاتق الموظف العمومي واجبات متعددة حيث إذ أخل بهذه الالتزامات التي يفرضها القوانين واللوائح فإنه يتعرض للمساءلة التأديبية ويمكن أن نجمل هذه الواجبات فيما يلي:

1 - كحيل سلسبيل، مرجع سابق، ص 05.

2 - عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر 2015، ص 123.

3 - المادة 39 من الأمر 03/06.

4 - بصغير لمياء، مرجع سابق، ص 34.

أولاً: واجب الطاعة:

من واجبات الموظف الأساسية أن ينفذها يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين والنظم المعمول بها والملاحظ أن المشرع الجزائري نص على الإلتزام في المادة 47 من الأمر 03/06.

"كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه".

" لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤوسيه".⁽¹⁾

ثانياً: واجب المحافظة على كرامة الوظيفة:

إن حسن السيرة والسلوك يعتبر شرط أساسيا من شروط التعيين في الوظائف العامة، وإذ يمكن مساءلة الموظف وإنهاء الرابطة الوظيفية إذا لم يتم الإلتزام بهذا الشرط.

يمكن أن يتطلب من موظف في الخدمة العامة الإلتزام بمعايير أخلاقية محددة أثناء التعامل مع الجمهور بينما قد تم التركيز في وظيفة أخرى على الحفاظ على سرية المعلومات.

وقد نصت المادة 42 من الأمر 03-06 يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة".⁽²⁾

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم".

ثالثاً: واجب المحافظة على الوثائق الإدارية:

تنص المادة 49 من الأمر 03-06 على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها، ويتضح من نص المادة أن الموظف العام ملزم قانونيا بحماية جميع الوثائق

1 - المادة 47 من الأمر 03/06.

2 - المادة 42 من الأمر 03-06.

الإدارية التي تكون بحوزته من الإتلاف أو التحويل وأيضا يحفظها في مكان آمن، كما يجب عليه الإحتفاظ بأصل الوثائق الرسمية وعدم التصرف فيها لأغراض غير رسمية، ولا يجوز له إخفاءها أو نزعها من الملفات حتى في حال كانت مرتبطة بالعمل المكلف به.(1)

رابعاً: واجب المحافظة على السر المهني:

يعتبر الإلتزام بكتمان المعلومات المهنية من الإلتزامات الأساسية التي يتحملها الموظف، والتي يجب عليه إحترامها والتزامه بها. حيث يتطلب من الموظف أن يحتفظ بالسرية حول المعلومات التي يتعرف عليها نتيجة لوظيفته والتي قد لا يكون له الحق في مشاركتها أو الكشف عنها لأي شخص خارج الإطار المهني المناسب وهذا ما أكدت عليه المادة 48 من الأمر 03/06 بأنه: "يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني. ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية 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".(2)

نرى أن المادة أقرت القاعدة العامة وهي الإلتزام والمحافظة على السر المهني بشكل عام وبدون تحديد وهذا من شأنه أن يعطي للإدارة سلطة تقديرية واسعة في تكييف الواقعة فيما إذا كانت تعتبر إخلال بالإلتزام بكتمان السر المهني أم لا خاصة إذا علمنا أن النظام التأديبي في قانون الوظيفة العمومية من مبادئه العامة إعطاء السلطة التقديرية للإدارة في تقدير الخطأ وجسامته وإقرار العقوبة على الموظف.

ونرى أيضا بأنها جاءت بصيغة الوجوب لنص على الإلتزام والمحافظة على كتمان السر المهني (يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني...).

1 - المادة 49 من الأمر 03-06.

2 - المادة 48 من الأمر 03-06.

ويكون واجب المحافظة بتعهد الموظف على أسرار وظيفته بالحفظ من الهتك والإفشاء ووضعها في حرز آمن لا يسمح للآخرين بمعرفتها ويحافظ عليها من فقدان والسرقة.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال ما سبق دراسته في هذا الفصل يتضح أن السر المهني كالتزام على الموظف واجب أخلاقي من الواجب احترامه أثناء وبممارسة وظيفته.

ويجب عدم الإخلال به لان إفشاءه من شأنه أن يلحق ضرر بالمصلحة العامة للدولة أو مصلحة المجتمع إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الوظيفة.

- وتبرز عديد مظاهر السر المهني في المجال الوظيفي بصفة عامة. لذا تطلب وضع قيود على مستخدمي هذا القطاع لتفادي تفشي الأسرار.

- كما تتنوع أشكال السر الوظيفي فيكون الإفشاء للسر المهني إما إفشاء كلياً أو جزئياً إفشاء تلقائياً أو غير تلقائي، إفشاء مباشراً أو غير مباشراً.

تفرض حدود الإلتزام بالسر المهني على الموظف أن يلتزم بالسرية ليس فقط إتجاه الأفراد بل حتى إتجاه الإدارات التي يدين لها بالتبعية.

يعد الموظف العام مسؤول عن كل ما يفعل فلا يؤخذ بحريته أحد من أقربائه أو أصدقائه.

ويقع على عاتق الموظف العام عدة واجبات وحقوق يتمتع بها من شأنها أن تكسبه صفة الموظف أهمها الحفاظ على السر المهني.

الفصل الثاني:

الآثار القانونية المترتبة عن

إفشاء السر المهني

باعتبار السر المهني واجب أخلاقي وفقاً لقواعد وأصول كل وظيفة أقر له القانون جزاءً لمن يخالف هذه القواعد.

ويترتب على إفشاء السر المهني آثار قانونية منها المسؤولية تأديبية وأخرى جزائية وللتعرف على هذه الآثار سيتم تقسيم الفصل إلى مبحثين

- المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر المهني
- المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية للموظف العمومي عن إفشاء السر المهني

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر المهني

إن الموظف بمناسبة تأدية مهامه قد يرتكب أخطاء تقوم على أساسها مسؤولية، منها إفشاء السر المهني، حاول المشرع الجزائري تصنيف الخطأ التأديبي عن إفشاء هذا السر المهني.

- المطلب الأول: تصنيف الخطأ التأديبي عن إفشاء السر المهني
- المطلب الثاني: الجزاءات التأديبية المترتبة عن إفشاء السر المهني

المطلب الأول: تصنيف الخطأ التأديبي عن إفشاء السر المهني:

قبل تصنيف الخطأ التأديبي ذكر المشرع الجزائري وفقاً لنص المادة 160 الإلتزامات الملقاة على عاتق الموظف ومسؤوليته في حال الإخلال بها بقوله: "يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية." (1)

1 - المادة 160 من الأمر 03-06.

وبالرجوع إلى نص المادة 177 تم تصنيف الأخطاء التي تستوجب عقوبة تأديبية بالنظر إلى درجة خطورتها، حيث يتم تصنيفها بدءاً من الأخطاء التي تشكل أقل درجة خطورة وصولاً إلى تلك التي تعتبر جسيمة بشكل كبير، مع الحفاظ على تكييفها الجزائي.

الفرع الأول: درجات الخطأ التأديبي:

تتنوع الأخطاء التي يقوم بها الموظف العام، تستفرد بالأخطاء التي تترتب عليها المسؤولية التأديبية حيث أن هذه الأخيرة وكونها لا تؤدي إلى توقيع العقوبات الجزائية والمدنية. إلا أنها تعد على قدر كبير من الأهمية خاصة وأنه يمكن أن ترتب آثاراً خطيرة على الموظف.

أولاً: أخطاء من الدرجة الأولى:

وهي على وجه الخصوص كل إخلال بالإنضباط العام الذي من شأنه المساس بالسير الحسن للمصالح طبقاً لما ورد في نص المادة 178 من الأمر 06-03.

"تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالإنضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح".⁽¹⁾

نأخذ كأمثلة: التهاون في العمل - مخالقات التعليمات الداخلية للعمل - التأخر عن العمل.

ثانياً: أخطاء من الدرجة الثانية:

وهي على وجه الخصوص كل الاعمال التي يقوم من خلال الموظف بما يلي:

- 1- المساس سهواً أو اهمالاً بأمن المستخدمين و/ أو أملاك الإدارة.
- 2- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181.

1 - المادة 48 من الأمر 06-03.

ثالثا: أخطاء من الدرجة الثالثة:

وهي على وجه الخصوص كل الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

- 1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- 2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- 3- إفشاء أو محاولة إفشاء الاسرار المهنية من خلال نص المادة 180 من الامر 06-03⁽¹⁾

رابعا: تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما

يلي:

- 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- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة المادة 181 من الامر 06-03⁽²⁾

المطلب الثاني: الجزاءات التأديبية المترتبة عن إفشاء السر المهني:

خلال المسار الوظيفي للموظف العام قد يرتكب بعض الأخطاء المهنية التي حددها المشرع الجزائري على سبيل المثال من أخطاء بسيطة تتمثل في الدرجتين الأولى والثانية تستدعي عقوبات تأديبية تتخذها ضده السلطة التي لها صلاحية التعيين وفقا لما هو منصوص عليه في القانون، كما قد تكون الأخطاء جسيمة يندرج عنها عقوبات أشد خطورة تقررها اللجنة المتساوية الاعضاء كمجلس تأديبي.

1 - المادة 180 من الأمر 06-03.

2 - المادة 181 من الأمر 06-03.

الفرع الأول: الجهة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية المترتبة على الإخلال بالسر

المهني:

جاء في الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على توقيع الجزاءات التأديبية من إختصاصات السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين، وذلك بموجب قرار مبرر بالنسبة للعقوبات الواردة في الدرجة الاولى والثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني بالأمر.

أما فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، فإن السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين وتتخذ هذه العقوبات بموجب قرار مبرر، ولكن يتم ذلك بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، والتي تجتمع كمجلس تأديبي. والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها.

يتضح من خلال هذا النص أن المشرع الجزائري قد أقر صراحة بحق السلطة الرئاسية في توقيع كافة العقوبات التأديبية على الموظفين العموميين، كما أكد على ضرورة إتخاذ إجراء إضافي بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة تتمثل في إلزامية الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. (1)

أولاً: تشكيلة اللجنة متساوية الأعضاء:

تعد لجنة متساوية الأعضاء جزء من الضمانات المقررة للموظفين في الوظيفة العمومية، وتشارك في ضمان عدم تعرض الموظفين لتعسف في عمليات التأديب.

1 - آ. قوسم حاج غوثي، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، جامعة تيارت رابط الموقع: <http://www.asjp.cprist.dz>

وتكون إستشارة اللجنة ضرورية عندما يتعلق الأمر بتدابير تأديبية جسيمة حيث تساهم في التحقق من ملاءمة الإجراءات المتخذة من القوانين المعمول بها وتضمن عدم وجود تحيز أو تمييز غير مبرر ضد الموظفين. (1)

وباستقراء نص المادة 63 من الأمر 03-06 فإنه تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين يرأسها مدير المؤسسة. (2)

1- تعيين ممثلي الإدارة:

يتم تعيين ممثلي الإدارة في أجل 15 يومًا من تريخ إعلان نتائج الإنتخابات بموجب قرار من الوزير والوالي المعني، وهو ما نصت عليه المادة 72 من الأمر 03/06 "يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة تعيين. (3)

أن يتم تعيين بموجب قرار صادر من الوزير المعني عندما يتعلق الأمر باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، بينما يتم تعيين ممثلي الإدارة بموجب قرار صادر من الوالي بالنسبة للجان الولائية أو المؤسسات العمومية المحلية. (4)

2- إنتخاب ممثلي الموظفين:

لقد نصت عليها المادتين 68 و 69 من الأمر 03/06:

1 - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 360-361.

2 - شايوي مريم: اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2017، 2018.

3 - المادة 72 من الأمر 03/06.

4 - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 361.

المادة 68: يقدم المرشحون إلى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.

المادة 69: عندما لا توجد منظمات نقابية ذات تمثيل لدى مؤسسة أو إدارة عمومية، يمكن كل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

ثانيا: إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي:

تختص هذه اللجنة بالنظر في المسائل الضرورية التي تخص الموظفين مثل النقل والترقية وإجراءات التأديب والاستيداع، ويجب على الوزارات المختصة منح كل التسهيلات اللازمة لسير عمل هذه اللجان، وتضع تحت تصرفها كل الوثائق والمستندات الضرورية لإتمام مهامه. ومن إختصاصاتها كذلك تأخذ صفة لجنة الترسيم وتجتمع للبت في القوائم التأهيل المتضمنة إقتراحات المتربصين.

ولقد نصت المادة 86 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية:

يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة. ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة. (1)

الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف:

أقر المشرع الجزائري بتوفير مجموعة من الضمانات لحماية الموظف في مواجهة أي قرار إداري تأديبي، سواء كان هذا قبل او بعد توقيع العقوبة التأديبية، وتعتبر هذه الضمانات

من الحقوق الأساسية للموظف حيث تهدف إلى ضمان توفير العدالة والنزاهة في الإجراءات التأديبية ومعالجة أي تجاوزات إدارية. (1)

أولاً: الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع العقوبة التأديبية:

منح للموظف العام ضمانات قبل توقيع العقوبة المقررة عليه وذلك لزرع الطمأنينة في حياته المهنية وحمايته من الإتهامات الموجهة له من قبل الإدارة وتتمثل هذه الضمانات فيما يلي:

1- إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات:

لا يجوز للإدارة أن تتخذ قرارات إدارية التي تلحق أضرار بالموظف العام، إلا بعد الإستماع إليه، ولقد نصت المادة 65 من المرسوم 302/82 على أن " لا تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض الممثل وتمت معاينة ذلك قانوناً. (2)

2- حق الموظف بالإطلاع على ملفه التأديبي:

أقر القانون للموظف في حالة ما ارتكابه خطأ في وظيفته، الحق بالإطلاع على ملفه التأديبي.

ولقد نصت المادة 167 من الأمر 03/06: يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية". (3)

1 - بشة دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام (منازعات إدارية)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة 2013، 2014

2 - المادة 65 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاص بعلاقات العمل الفردية.

3 - المادة 167 من الأمر 03-06.

3- حق الموظف بالإستعانة بمحامي أو بمدافع:

يمكن للموظف طلب إستعانة من زميل أو محامي أو شخص آخر يختاره هذا الأخير، يحق له الإطلاع على الملف التأديبي للموظف المعني إذا سمح له، وهذا لا يمنحه حق الحصول على نسخة من الوثائق الموجودة في الإدارة. (1)

ولقد أكد المشرع الجزائري على هذا الحق في نص المادة 169 الفقرة 02 "ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه". (2)

ثانيا: الضمانات المقررة للموظف بعد توقيع العقوبة التأديبية:

لم يغفل المشرع بتقديم ضمانات لحماية الموظف حتى بعد توقيع العقوبة التأديبية عليه، وإذا لم يكن هناك توقف في تنفيذ العقوبة فإن ذلك يعتبر جوهريا وأساسيا بالنسبة للموظف، خاصة إذا كان يرى أن العقوبة تم فرضها بدون مسوغ قانوني، في هذه الحالة يحص للموظف الطعن في القرار التأديبي المسلط عليه، سواء من خلال التظلم الإداري أو النظام القانوني.

1- التظلم الإداري:

تتمثل هذه التظلمات في تظلم ولائي أو رئاسي وتظلم إلى لجنة خاصة.

أ- التظلم الولائي أو الرئاسي:

يعتبر التظلم من الضمانات الهامة للموظف، وهو إجراء يسمح للموظف بالطعن في قرار إداري معين سواء كان لغرض إلغائه أو تعديله، كما يمكن للموظف رفع التظلم أمام السلطة المصدرة للقرار التأديبي، والتي هي عادة ما تكون الجهة الإدارية المسؤولة عن إصدار القرار فإذا كانت رئاسية يسمى تظلم رئاسي وإذا كانت السلطة الولائية فتسمى تظلم ولائي. كما يمكن

1 - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 151، 152.

2 - المادة 169 الفقرة 02 من الأمر 06-03.

للجنة المتساوية الاعضاء بالإبقاء على العقوبة أو تخفيفها خلال مدة 03 أشهر من تاريخ إستلامها للتظلم. (1)

كما أشار المشرع الجزائري في نص المادة 380 من الأمر 08-09 على أن: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى جهة الإدارية مصدرة القرار". (2)

ب- التظلم إلى لجنة خاصة:

أقر المشرع للموظف العام حق التظلم أمام لجان خاصة في حال لا تكون التظلمات الرئاسية والولائية فعالة ويسمى هذا التظلم باللجنة الطعن على مستوى الوزارات والولايات والمنشآت العامة.

حيث نصت المادة 65 من الأمر 06-03 على ذلك:

تتشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية.

تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين. (3)

تتظر لجنة الطعن المحلي في الطعون التي تكون من المستوى المحلي أما لجان الطعن للإدارات المركزية والتي تتشأ لدى الوزير المعني فتختص بدراسة الطعون المقدمة من طرف أعوان الإدارة المركزية. (4)

1 - سعيد بوشعير: النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر - دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعي بن عكنون، الجزائر، ص 133.

2 - المادة 830 من الأمر 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

3 - المادة 65 من الأمر 06-03.

4 - كيلالي عواد: حق الموظف في التظلم ضد القرارات التأديبية، كلية الحقوق، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 01، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس 2021.

2- التظلم القضائي:

القرارات التأديبية يجب أن تكون مبنية ومبررة بسند قانوني لضمان صحتها وشرعيتها. ووجود سند قانوني يعتبر أساسياً للقرار التأديبي وإلا يعتبر باطلاً، وهذا يساعد في ضمان العدالة والشفافية في إجراءات التأديب ويقلل من احتمالية الشكوك بشأن صحة القرارات التأديبية.

ومن حق الموظف المتضرر بطلب إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء ولكن بتحديد مجموعة من الشروط والإجراءات التي يجب إتباعها، بالنسبة للدعوى الجماعية التي تقدمها النقابات العملية، فقد يسمح بقبولها بصورة استثنائية لحماية مصالح الموظفين وضمان تمثيلهم الفعال أمام القضاء. (1)

التركيز على عقوبة إفشاء السر المهني، درجة 3 تصل العقوبة إلى التسريح.

المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية للموظف العمومي عن إفشاء السر المهني:

إن مسؤولية الموظف عن إفشاء الأسرار المهنية تتمثل في المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية.

فالمسؤولية الجزائية: «هي إلزام شخص بتحمل نتائج فعله الإجرامي»، ومن ثم فالمسؤولية الجزائية ليست ركناً من أركان الجريمة وإنما هي أثرها ونتيجتها القانونية. «أو هي أن يرتكب الفرد فعل يرقى إلى مرتبة الجريمة أي أن ذلك الفعل يحرمه القانون ويقرر له عقوبة بنائية توقع على مرتكبه».

تعتبر جرائم إنتهاك نزاهة الوظيفة واستغلال الموظفين لوظائفهم من أبرز الأفعال غير القانونية التي يقوم بها بعض موظفي الدولة وذلك لأسباب عديدة منها:

1 - بثنة دليلة، حملاوي رشيدة، مرجع سابق، ص44.

- 1- ضعف الوازع الديني والأخلاقي لدى بعض الموظفين.
 - 2- ازدياد أعبائهم الاقتصادية الأمر الذي جعل الأفراد نظرة على أنهم لا ينالون حقهم.
- (1)

المطلب الأول: التكيف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني.

المطلب الثاني: الجزاءات الجنائية المترتبة عن إفشاء السر المهني.

المطلب الأول: التكيف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني:

تحتاج الدولة الجزائرية إلى موظفين مؤهلين ويمتلكون المهارات اللازمة لتحقيق أهدافها وتلبية إحتياجات المواطنين، وذلك لإعادة بناء المؤسسات الإدارية على أساس سليم. وبالتالي يمكن أن يتعرض الموظف العمومي للمسائلة الجنائية إذا تم إنتهاك الحقوق والحريات العامة.

- بموجب المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري المشار إليها:

« يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5.000 دج الأطباء والصيدلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها». (2)

المادة المشار إليها أعلاه 301 من قانون العقوبات الجزائري، تعد بالفعل واحدة من أهم المواد التي تتعامل مع السر المهني جنائياً، وتعتبر وسيلة ردعية تحمي حقوق المجتمع وتضمن النزاهة في العمل. من خلال نص المادة نستخلص أهم العناصر الآتية:

- إفشاء الأسرار المهنية يعتبر جريمة تهدد مصالح وحاجات أفراد المجتمع وتخل بخصوصيتهم ويجب أن يكون الفاعل أحد الأشخاص الموثوق بهم.

1 - عبد الحميد الشواربي وعز الدين الديناصوري قانون العقوبات والإجراءات الجنائية، ديوان المطبوعات الجامعية، ص53.

2 - المادة 301 من القانون رقم 82-04 المؤرخ في 13 فبراير 1982.

أقرت المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري، عقوبة إفشاء الاسرار بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة مالية 20000 إلى 100000 دج ومنه فهناك سلطة تقديرية للقاضي في إختيار الحد الأدنى أو الأعلى مع إقرار كلا العقوبتين الحبس والغرامة المالية.⁽¹⁾

الفرع الأول: أركان جريمة إفشاء السر المهني:

إفشاء السر المهني مثله مثل الجرائم الأخرى يستلزم ثلاثة أركان وهي كالآتي:

أولاً: الركن المفترض لجريمة إفشاء السر المهني:

إن الجريمة تقوم على فاعلها وهو يتمثل في صفة وظيفية كالموظف والطبيب، الجراح، الصيدلي أو القابلة. حيث يفترض أنهم أشخاص ذوي ثقة. وأضاف المشرع الجزائري جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة، وهدف المشرع الجزائري من هذه الإضافة هو لعدم حصر هذه الجريمة في الفئة المذكورة أعلاه في المادة. وعموماً فالقوانين بالوظائف هي التي توضح ذلك.⁽²⁾

يؤكد قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على أهمية إلتزام أعضاء موظفي الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته بالحفاظ على السر المهني، سواء أثناء أدائهم لعملهم أو بعد انتهاء علاقتهم المهنية بها.

ثانياً: الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني:

والمقصود منها أن إفشاء السر والكشف عنه يكون غير قانوني إلا في الحالات التي يسمح بها القانون.

1 - مليكة حجال 25/09/2021، جريمة إفشاء الأسرار المهنية: مراده تحليلية للمادة 301 من قانون العقوبات الجزائري تم الإطلاع عليه في 2024/05/04، رابط الموقع:

<http://www.asjp.cerist.dz>

2 - حسني مصطفى، جريمة البلاغ الكاذب والفقہ ضوء في القضاء، دار الفكر العربي، ص125.

إن القصد من كلة الإفشاء: هي كشف للمعلومات أو البيانات بطريقة علنية سواء كانت سرية أو خاصة دون موافقة من صاحبها.

ثالثا: الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المهني:

الإفشاء وإعلان الأسرار بدون علم وإرادة وإدراك يعتبر جريمة عمدية، حيث يكون الإفشاء نتيجة لقصد معين وبمعنى آخر لا تقوم الجريمة إذا حصل الإفشاء بإهمال أو عدم إحتياط الفاعل لأن عنصر القصد الجنائي تخلف وبالتالي انعدام الركن المعنوي.

المطلب الثاني: الجزاءات الجنائية المترتبة عن إفشاء السر المهني. (1)

يؤدي توافر وتحقق جميع أركان جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية إلى استلزام المسؤولية الجزائية للجاني، وهذا يعزز من فعالية العقوبات كوسيلة رادعة لمنع الموظفين من ارتكاب هذه الجريمة إذا لم يتم تطبيق العقوبات، فقد يقلل ذلك من فعالية النظام القانوني في حماية الأسرار الوظيفية والحفاظ على الأمن الوطني.

وعليه نتناول في هذا المطلب العقوبات المقررة في (الفرع الأول) في حالات الإباحة لجريمة إفشاء السر المهني في (الفرع الثاني) والجهة القضائية المختصة في جريمة إفشاء السر المهني في (الفرع الثالث).

الفرع الأول: العقوبات المقررة

لقد نصت المادة 301 من قانون العقوبات على ذلك " يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5.000 دج الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك....

(2)

1 - حسني مصطفى، جريمة البلاغ الكاذب والفقہ ضوء في القضاء، دار الفكر العربي، ص125.

2 - المادة 301 من القانون 09/01 المؤرخ في جوان 2001، المتضمن قانون العقوبات الجزائري الجديدة الرسمية عدد 49 الصادرة بتاريخ 2001/06/27.

ومن خلال نص المادة 301 اتضح لنا وجوب المحافظة على السر المهني وعدم الإدلاء به وإلا تعرضوا إلى جزاءات مقررة بنص قانوني.

وكما نصت المادة 302 من نفس القانون: " كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولا له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة مالية من 20 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري. (1)

وكما نصت المادة 28 من الأمر رقم 09-21 على أنه: يعاقب بالحبس من (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 60,000 دج إلى 300,000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، الموظف العمومي الذي ينشر أو يفشي أو يطلع الغير أو يسمح له بأخذ صور من المعلومات أو الوثائق المصنفة "توزيع محدود...." (2)

الفرع الثاني: حالات الإباحة لجريمة إفشاء السر المهني:

نجد في بعض القوانين إستثناءات تسمح للموظف بالإفشاء الأسرار في حالات معينة مثل تقديم المعلومات للسلطات الرسمية أو حماية المصلحة العامة، ومع ذلك يجب أن تتم مراعاة هذه الإستثناءات بنصوص قانونية وهذا ما جاء في نص المادة 301 من قانون العقوبات ".... في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك....." (3)

ومن بين هذه الحالات:

- 1 - المادة 302 من القانون 09/01
- 2 - المادة 28 من الأمر رقم 09-21 المؤرخ في 27 شوال عام 1442 الموافق لـ 8 يونيو سنة 2011، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، الجريدة الرسمية ج.ر. العدد 45، السنة 2021.
- 3 - المادة 301 من القانون 01/20 المؤرخ في 30 يوليو 2020، المتعلق بقانون العقوبات ، ج.ر. عدد 44، المؤرخة في 30 جوان.

تعتبر الخبرة القضائية والأعمال الفنية التي يقوم بها الخبراء الذين يندبهم القضاء ذوات تحقيق لإعداد تقارير فنية عن حالات معينة جزءاً من السرية المهنية.

ولا يجوز لهم الكشف عن المعلومات التي يتمتعون بها بموجب وظيفتهم إلا في الحالات المحددة⁽¹⁾ وبموافقة الجهة المعنية أو السلطة القضائية.

وبتوافر شرطين:

الشرط الأول: أن يكون هناك موافقة من الجهة المعنية أو من السلطة القضائية المختصة على الكشف عن تلك المعلومات.

الشرط الثاني: أن يكون الكشف ضرورياً للحفاظ على المصلحة العامة أو لتحقيق العدالة.

ثانياً: الإدلاء بالشهادة أمام القضاء:

نلاحظ أن المادة 301 من قانون العقوبات تشترط عدم إفشاء السر في حين أن المادة 97 من قانون الإجراءات الجزائية نصت على: " كل شخص استدعى لسماع شهادته ملزم بالحضور وحلف اليمين وأداء الشهادة مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالسر المهني".⁽²⁾ وأضافت المادة 302 من قانون الإجراءات الجزائية على... " أما الأشخاص الآخرون المقيدون بالسر المهني فيجوز سماعهم بالشروط والحدود، فإن المشرع الجزائري يراعي الحالات التي يجب فيها الكتمان وذلك حفاظاً على السر المهني، ولكن هذه القاعدة ليست على إطلاقها. لما نصت عليها المادة 182 فقرة (3) من قانون العقوبات التي تجرم الإمتناع عن الإدلاء بالشهادة لصالح محبوس أو محكوم عليه في جناية أو جنحة يعلم هذا الشاهد دليل براءة ذلك المحبوس، وبذلك نجد أن المشرع قد أكد واجب كتمان السر المهني على واجب مساعدة السلطات القضائية.

1 - بدر أحمد سلامة، التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 61.

2 - المادة 301 من القانون 01/09.

ثالثا: التصريح:

وهو الإجراء الذي يقوم به الطبيب أو الصيدلي أو الجراح أو القابلة بتبليغ السلطات الصحية عن الحالات الولادة أو الأمراض أو القابلة في التبليغ عن الولادات.

رابعا: التبليغ عن الجرائم:

لقد نصت عليه المادة 301 من قانون العقوبات الفقرة 2 ... "فلا يعاقب الأشخاص المبينون اعلاه، رغم عدم التزامهم بالإبلاغ عن حالات الإجهاض التي تصل إلى علمهم بمناسبة ممارسة مهنتهم، بالعقوبات المنصوص عليها في الفقرة السابقة "إذا هم أبلغوا بها فإذا دعوا للمثول أمام القضاء في قضية إجهاض يجب عليهم الإدلاء بشهادتهم دون التقيد بالسر المهني". (1)

ولقد عقب المشرع الجزائري في قانون العقوبات مرتكب فعل الإمتناع عن الإبلاغ عن جريمة وذلك ضمن المادة 181 من قانون العقوبات والمادة 47 من قانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

الفرع الثالث: الجهة القضائية المختصة في جريمة إفشاء السر المهني:

تنص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على: " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسير ودعوى فحص المشروعية القرارات الصادرة عن الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية والمصالح الأخرى للبلدية والمؤسسات العمومية والمحلية ذات الصبغة الإدارية، بدعوى القضاء الكامل والقضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة.

المتابعة الجزائية تشمل الإجراءات القانونية التي تتبع الجريمة من تقديم الدعوى العمومية إلى صدور الحكم النهائي بالبراءة أو الإدانة، وفي بعض الحالات، يتم توقيف تحفظي الموظف

1 - المادة 301 من القانون 01/09.

المشتبه به في ارتكاب الجريمة قبل حكم القاضي وحتى الفصل النهائي في الدعوى، وتتوقف النتيجة النهائية على الحكم، إما إعادة إدماج الموظف في منصبه في حالة البراءة وإسترداده كل حقوقه المالية أو فصله نهائيا في حالة الإدانة ويكون تسريح نهائي من الوظيفة.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال ما سبق توضيحه في هذا الفصل يتضح أن إفشاء السر المهني يعد من الأفعال التي تنتافي مع قواعد أخلاقيات الوظيفة والإلتمان التي يجب أن تكون من ضمن أخلاقيات المؤتمن أو من يحمل الصفة المهنية في حال إخلال الموظف بأحد إلتزامات وواجباته الوظيفية على رأسها إفشاء السر المهني، يترتب عنها مسؤولية تأديبية ويمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء نظراً لخطورة الخطأ الوظيفي الذي تحمله عقوبة تأديبية قد تصل إلى تسريحه من وظيفته، وأخرى جنائية تحمله المسؤولية الجنائية على جريمة إفشاء الاسرار المهنية وهي جريمة عمدية ذلك أن المؤتمن على السر يقوم عن دراية وقصد بإفشائه وبالتالي إستفاء جميع أركان الجريمة وتكون عقوبته الحبس أو الغرامة.

خاتمة

وفي ختام دراستنا لموضوع واجب الحفاظ على السر المهني من طرف الموظف في العمومي في التشريع الجزائري توصلنا الى القول بعض النتائج والمقترحات

النتائج

يعد الإلتزام بكتمان السر المهني واجب أخلاقي تتضمنه مبادئ الشرف والامانة ومن اهم الإلتزامات التي تقع على عاتق الموظف، فقد جعل المشرع من كتمانهم وعدم إفشائه واجبا وظيفيا يلتزم به الموظف، تكمن أهمية الواجب الحفاظ على المصلحة العامة من جهة والمصلحة الخاصة من جهة أخرى

اعتبر الاخلال به خطأ تأديبي يوجب مساءلة الموظف تأديبيا من طرف السلطة التأديبية المختصة ثم تكبيف الخطأ في الدرجة الثالثة والعقوبة المقررة له وفي المقابل منح للموظف جملة من الضمانات التي من شأنها أن تكفل حقه في الدفاع عن نفسه و إدلائه بأقواله والاستعانة بالشهود لإثبات براءته هذا إضافة إلى تمكينه من الطعن في القرار التأديبي غير منصف في حقه أو ظهر فيه نوع من أنواع تعسف الإدارة

-تأكيد المشرع الجزائري عن الإلتزام الموظف بكتمانهم وشدد على عدم إفشائه حتى بعد إنتهاء الرابطة الوظيفية بينه وبين المرفق العام الذي يعمل به

-إفشاء السر المهني يجب أن يتوفر على عدة عناصر حتى يكون خطأ تأديبي يوجب قيام المسؤولية التأديبية

-تصنيف المشرع للسر المهني على أنه خطأ تأديبي من الدرجة الثالثة.

وعليه من خلال النتائج المتوصل إليها سابقا خلصنا إلى تقديم بعض الإقتراحات المتمثلة فيما يلي :

-عدم الإكتفاء بتنظيم السر المهني بموجب نصوص قانوني فقط بل يجب نشر الوعي والثقافة القانونية بهذا الإلتزام.

خاتمة

-من الأفضل تسميته السر الوظيفي لأنه أشمل من السر المهني من حيث الصياغة وأقرب مصطلح للوظيفة العمومية .



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

القرآن الكريم:

- سورة نوح الآية 09.

- سورة طه الآية 07.

▪ القوانين:

-القانون 09/01 المؤرخ في جوان 2001، المتضمن قانون العقوبات الجزائري الجريدة الرسمية عدد 49 الصادرة بتاريخ 2001/06/27.

-القانون 01/20 المؤرخ في 30 يوليو 2020، المتعلق بقانون العقوبات ، ج.ر عدد 44، المؤرخة في 30 جوان.

-قانون العمل 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990 الجريدة الرسمية.

-القانون رقم 82-04 المؤرخ في 13 فبراير 1982.

▪ الأوامر:

-الأمر 06-03

-الأمر 09-08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

-الأمر رقم 21-09 المؤرخ في 27 شوال عام 1442 الموافق لـ 8 يونيو سنة 2011، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، الجريدة الرسمية ج.ر. العدد 45، السنة 2021.

▪ المراسيم:

-المرسوم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاص بعلاقات العمل الفردية.

ثانياً: المراجع:

قائمة المصادر والمراجع

■ الكتب:

- حسني مصطفى، جريمة البلاغ الكاذب والفقہ ضوء في القضاء، دار الفكر العربي.
- بدر أحمد سلامة، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
- محسن عبد الحميد البيه، كتاب خطأ الطبيب، الموجب للمسؤولية المدنية في ظل القواعد القانونية التقليدية 1993.
- طنطاوي إبراهيم حامد الحماية الجنائية لسرية معلومات البنوك عن عملائها في ضوء القانون رقم 88 لسنة 2004 (دراسة مقارنة) دار النهضة العربية القاهرة 2005.
- السعيد مقدم، الوظيفة العامة، بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، 2010.
- حمدي قبيلات القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع الاردن، 2010 .
- سليمان علي الجلوسي: المسؤولية المدنية الناشئة عن إفساء السر المهني، دراسة مقارنة، ط1، مارس 2012.
- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف دراسة مقارنة، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان 2007.
- محمود عاطف البناء مبادئ القانون الإداري أساليب النشاط الإداري ووسائله، دار الفكر العربي القاهرة 1979.
- جديدي سليم، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
- مراد بوطية: نظام الموظفين في القانون الجزائري دراسة مقارنة دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.

قائمة المصادر والمراجع

- سعيد بوشعير: النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر - دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعي بن عكنون، الجزائر.
- عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2015.
- عبد الحميد الشواربي وعز الدين الديناصوري قانون العقوبات والإجراءات الجنائية، ديوان المطبوعات الجامعية.
- الرسائل والمذكرات:
- زوليخة ملياني: السر المهني في أداء الوظيفة، رسالة ماجستير، تخصص قانون معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015، 2016.
- نوبجم بولرباح، مسؤولية الضبطية القضائية عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور بالجبلة الجزائر، 2016، 2017.
- بصغير لمياء: حقوق وواجبات الموظف، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2022/2023.
- فاطمة الزهراء، غريم الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم عام فرع الادارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر 2003-2004.
- الحاسي مريم التزام البنك بالمحافظة على السر المهني مذكرة لنيل درجة ماجستير في قانون تخصص مسؤولية المهني كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان سنة 2012.
- غبلوس خيرة: السر المهني في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2016، 2017.
- عدنان خلف محي، جريمة إفشاء وسر المهنة، رسالة ماجستير، جامعة بغداد 1998.

قائمة المصادر والمراجع

- شاوي مريم: اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2017، 2018.

- بشة دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام (منازعات إدارية)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة 2013، 2014.

■ المجالات:

- اسماعيل صعصاع البديري وبسام حميد محمود، مفهوم واجب كتمان الأسرار الوظيفية ونطاقه في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل دراسة مقارنة مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون العدد 2، جامعة بابل العراق، 2017.

- أحمد مصبح الكنتي: المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، كلية القانون، جامعة الشارقة الامارات العربية المتحدة، العدد الثاني، 2019.

- كيلالي عواد: حق الموظف في التظلم ضد القرارات التأديبية، كلية الحقوق، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 01، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس 2021.

■ المحاضرات:

- أنظر: كيجل سلسبيل، الوظيفة العامة، محاضرات موجهة لطلبة سنة ثالثة، قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2021/2022.

■ المواقع الالكترونية:

- آ. قوسم حاج غوثي، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، جامعة تيارت رابط الموقع: <http://www.asjp.cprist.dz>

- مليكة حجال 25/09/2021، جريمة إفشاء الأسرار المهنية: مراده تحليلية للمادة 301 من قانون العقوبات الجزائري تم الإطلاع عليه في 2024/05/04، رابط الموقع:

<http://www.asjp.cerist.dz>



فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	البسمة
	شكر وتقدير
	الإهداء
أ	مقدمة
6	الفصل الأول: ماهية السر المهني للموظف العمومي.
7	المبحث الأول: مفهوم السر المهني وطبيعته القانونية.
7	المطلب الأول: تعريف السر المهني.
7	الفرع الأول: التعريف القانوني:
7	الفرع الثاني: التعريف القضائي:
8	الفرع الثالث: التعريف الفقهي:
9	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للسر المهني للموظف العام:
9	الفرع الأول: مظاهر إلتزام الموظف العام بالسر المهني:
11	الفرع الثاني: أنواع إفشاء السر المهني:
13	الفرع الثالث: نطاق وحدود الإلتزام بالسر المهني:
15	المبحث الثاني: ماهية الموظف العمومي:
15	المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي:
15	الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي:

فهرس المحتويات

19	المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العمومي:
19	الفرع الأول: حقوق الموظف العمومي
21	الفرع الثاني: واجبات الموظف العمومي
25	خلاصة الفصل الأول
26	الفصل الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن إفشاء السر المهني
27	المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر المهني
27	المطلب الأول: تصنيف الخطأ التأديبي عن إفشاء السر المهني:
28	الفرع الأول: درجات الخطأ التأديبي:
29	المطلب الثاني: الجزاءات التأديبية المترتبة عن إفشاء السر المهني:
30	الفرع الأول: الجهة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية المترتبة على الإخلال بالسر المهني:
32	الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف:
36	المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية للموظف العمومي عن إفشاء السر المهني
37	المطلب الأول: التكيف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني:
38	الفرع الأول: أركان جريمة إفشاء السر المهني:
39	المطلب الثاني: الجزاءات الجنائية المترتبة عن إفشاء السر المهني.
39	الفرع الأول: العقوبات المقررة
40	الفرع الثاني: حالات الإباحة لجريمة إفشاء السر المهني:

فهرس المحتويات

43	الفرع الثالث: الجهة القضائية المختصة في جريمة إفشاء السر المهني:
44	خلاصة الفصل الثاني:
45	خاتمة
47	قائمة المراجع
-	فهرس
54	ملخص

المخلص

بداية ظهر الاهتمام بالسر المهني كصورة من صور الواجب الاخلاقي، و مع مشاهدته المجتمعات و الدول من تطور اصبح كتمان السر من اهم الواجبات و الالتزامات الملقاة على عاتق الموظف العمومي اتجاه صاحب هذا السر مما جعل منهم ملزمون بحفظه و عدم افشائه، نظرا لما تحمله هذه الاسرار من اهمية وما قد يسببه افشائها من ضرر لصاحبه. و عليه قام المشرع الجزائري بتجريم هذا الإفشاء و فرض العقوبة على مرتكبيه تحقيقا للمصلحة العامة للمجتمع من جهة و حماية لمصلحة الافراد من جهة أخرى وللحفاظ على طبيعة السر التي تتمثل في بقاءه طي الكتمان، فأى اخلال بهذا الالتزام يترتب على المؤتمن عليه مجموعة من المسؤوليات سواء كانت جزائية او مدنية او تأديبية الا انه لكل قاعدة انشاء بحيث منح المشرع المؤتمن على السر امكانية البوح به في حالات معينة دون ان يتعرض للعقاب او المساءلة

الكلمات المفتاحية

السر المهني - إفشاء - الملزمون بحفظ السر - المسؤولية الجزائية - المسؤولية المدنية - المسؤولية التأديبية .

Abstract

Initially the concern for professional secrecy appeared as a form of moral duty, and with the development witnessed by societies and countries, confidentiality became one of the most important duties and obligations incumbent on the professional or employee towards the owner of this secret , which made them obligated to preserve it and not disclose it , given what these secrets carry of the importance and the harm that its disclosure may cause to its owner. Accordingly the Algerian legislator criminalized this creation and imposed the punishment on the perpetrator in order to achieve the public interest on the other hand and to preserve the nature of the secret that is to remain confidential.

Any breach of this obligation entails a set of responsibilities , when their criminal or civil or disciplinary.

However, there is an expiation for every rule, whereby the legislator entrusted with the secret was granted the ability to reveal it in certain cases without being punished or questioned.

Key words:

Professional secrecy disclosure they are obligated to keep the secret , criminal riability, civil responsibility , disciplinary responsibility.