

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: 07

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الإداري

الشعبة: حقوق

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالب:

منصور جلطي

نبري فريد

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

محمد كريم

الأستاذ

مشرفا مقرر

منصور جلطي

الأستاذ

مناقشا

خالد زواتين

الأستاذ

السنة الجامعية: 2019/2018

نوقشت يوم: 2019/06/13

شكر و عرفان

نحمد الله أولاً على نعمة الإسلام وكلمة الإخلاص، ودين نبينا محمد
صلى الله عليه وسلم ونشكره على منّهِ وعطاه على أن أرسل لنا نبي
الرحمة لنسير على خطاه ونكون خير أمة أخرجت للنّاس،
الذي حثنا على العلم والمعرفة لنكون أمة مثقفة متعلمة
فيها العالم والمفكر والفقير ونحمد الله على أنّه ألهمنا الصبر وأعاننا
على إتمام هذه المذكرة.

فلا يسعنا ونحن في مثل هذا المقام إلا أن أتقدم باسمي
عبارات التقدير والعرفان والاحترام للأستاذ المشرف: منصور
جلطي "الذي أشرف وأتبع بكل دقة وعناية مراحل هذا العمل
المتواضع فله مني خالص شكري وعظيم امتناني، كما أتقدم
بجزيل الشكر والتقدير إلى مسيري مكتبة جامعة حقوق والعلوم
السياسية على ما قدموه.

كما أشكر كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث من قريب أو من بعيد
ولو بنصيحة أو توجيه.
فجزاهم الله عني كل خير وأجزل لهم ثواب.

إهداء

نحمد الله ونشكره على فضله بامتتانه علينا أن أعاننا على اكتساب العلم وأمرنا به
وإذا أنجزنا هذا العمل الذي أهديه إلى:
الوالدين العزيزين.....

أبي الذي أظلي برعايته ونصحه وتشجيعه، فحفظه الله وأمد الله بعمره
ومتعه الله بالصحة والعافية

وأمي التي ليس لها مثيل إلى التي يتسع صدرها حين تضيق بي الدنيا، إلى التي
شجعتني ولا تزال على مواصلة الدرب فاستحقت أن تكون الجنة تحت أقدامها
حفظها الله وأمد في عمرها ومتعها بالصحة والعافية.

وإلى جميع إخوتي الأفاضل وأخواتي الفضليات

إلى كل الأصدقاء الأعزاء

إلى كل من حضر بقلبي وغاب عن قلبي للذين وسعتهم ذاكرتي ولم
تسعهم مذكرتي.

المقدمة

مقدمة

اهتمت المجتمعات منذ القديم بالحفاظ على أسرارها، و ضربت عليها أعرافا مشددة و جعلتها جريمة لا تغتفر، فلما كانت حماية حقوق و مصالح المجتمع و أفراده هي الهدف الأسمى الذي ينشده القانون، فإن وسائل و آليات هذه الحماية تختلف بحسب طبيعة الحقوق و المصالح التي يتصدى القانون لحمايتها، فمنها ما تكون وسيلة حمايته توفير العلانية له، و منا ما تكون وسيلة حمايته إحاطته بإطار من السرية، و وسيلة الحماية العلانية هي توفير العلم للكافة بحق صاحب الشأن حتى لا يتعدى أحد على حقه أو ينازعه إياه. و وسيلة حماية الحقوق و المصالح المحاطة بالسرية هي أن تبقى طي الكتمان، و ألا يفشيها المؤمن عليها¹ إن الالتزام بكتمان أسرار الغير واجب خلقي تقتضيه مبادئ الشرف و الأمانة، حيث تكمن أهمية السر في اتصاله اللصيق بالحياة الخاصة للفرد، فهو يمثل جانبا من أهم جوانب الحرية الشخصية و الأصل أن للفرد الحق في الاحتفاظ بأسراره في مكونات ضميره وله إن شاء أن يدلي بها أو ببعضها إلى من يثق به، هنا يتوجب على المعهود له بالسر أن يكتمه، لان حفظ السر ميزة من المزايا الاجتماعية، لا تلبث أن تنقلب واجبا أخلاقيا هاما، عندما يقبل الشخص معرفة أسرار غيره

إلا انه كثيرا ما يجد المرء نفسه مضطرا إلى البوح بسره إلى غيره بنية الحصول على خدمة أو مساعدة معينة، كما هو الحال عندما يلتجئ الأشخاص إلى بعض المهنيين " كالأطباء و المحامين و غيرهم " ... ، هنا لا جدال في أن السرية تمثل تطبيقا بل ضرورة للثقة المعهودة في هذه المهن، وإفشاء السر يشكل خيانة لهذه الثقة و نقصا من مبادئ الشرف و الأمانة.

فالسرية هي فكرة قديمة سواء في إطارها الخاص أو المهني فهي نشأت تلقائيا مع نشأة المجتمعات ، فكافة القوانين و الشرائع تناولت واجب الحفاظ على الأسرار و تجريم إفشاؤها ، فتجد الشريعة الإسلامية قد تناولت هذا

1- علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العام ، دراسة مقارنة في النظام العراقي و المصري و الانجليزي ، الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن 2004 ص 01

الفعل الممقوت لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: "أية المنافق ثلاث " إذا وعد خلف ، وإحدث كذب ، و إذا ائتمن خان" ¹وقال أيضا " :الحديث بينكم أمانة".

فحفظ السر كان واجبا أخلاقيا دون الحاجة إلى قوانين ونصوص تحميه وتجرم فاعله لقلول أحد الفقهاء "إظهار الرجل لسر غيره أقبح من إظهار سر نفسه لأنه ينوء إحدى الوصمتين الخيانة إن كان مؤتمنا والنميمة إن كان مستودعا وكلاهما مذموم".

وبما أن الموظف العمومي بوصفه هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام فإنه من الواجب عليه أن يلتزم بالمحافظة على الأسرار التي يقف عليها أثناء ممارسته لعمله الوظيفي كما أنه ملزم بعدم إطلاع الغير على المعلومات والمستندات التي بحوزته فإذا خالف الموظف إلتزامه بإحتفاظه بالمعلومات التي تتعلق بالإدارة التي يعمل بها فإن ذلك يشكل إخلالا بإلتزام الكتمان، أما إذا خالف الموظف إلتزامه في حالة إحتفاظه بالسر يتعلق بالأفراد ذلك يشكل إخلالا بإلتزام السرية.

لهذا وجب على الموظف الإلتزام بالسرية، وأن أي تقصير أو إخلال منه قد يشكل مسؤوليته التأديبية والجنائية والمدنية، لأن الإلتزام بالسر المهني ليس نتيجة لعقد صريح أو ضمني بين الأجنبي عن الإدارة والأمين على السر (الموظف) إنما يتعلق بالنظام العام، وهو يقوم على المصلحة الإجتماعية التي دعت المشرع إلى التدخل من أجل الإلزام على حفظه من طرف الموظف العمومي و تجريم إفشائه وما يترتب عنه من جزاء وعقوبات في حالة الإخلال به وهذا لما للسر المهني من أهمية بالغة في مجال الوظيفة العامة.²

أسباب إختيار الموضوع :

¹ أخرجه البخاري، كتاب الإيمان، باب علامة المنافق، (16/1)، رقم 33 مسلم، كتاب الإيمان، باب بيان خصال المنافق، 78/1، رقم 59
نواف كنعان ، القانون الإداري الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع الاردن 2005 ص 164²

فسبب اختياري لموضوع "مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني في يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية .

أسباب ذاتية تكمن في إرتباطه بمجال الوظيفة العمومية وبتحديد ما يتعلق الواجبات الوظيفية ورغبتنا في جراء دراسة بخصوص جزئية منها أولا وهي واجب كتمان السر المهني .

في حين تتمثل الأسباب الموضوعية :

-عزوف الباحثين عن البحث والكتابة في هذا الموضوع، فمعظم الكتابات القانونية في مجال السر المهني سواء من ناحية المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية أو المسؤولية المدنية،فكلها تقتصر على معالجة نوع واحد من الأسرار المهنية (كالسر المهني للمحامي، الاطباء .
-اثراء المكتبة ببحوث في مجال الوظيفة العامة

ولتسهيل دراسة هذا الموضوع اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي والذي كان لابد منه تحليل آراء الفقه وقضاء والتشريع فيما يتعلق بالمفاهيم لطبيعة الموضوع الذي يتطلب نظرا الأساسية للموضوع وتتمثل إشكالية الدراسة فيما يلي :

الألية القانونية التي إعتمدها المشرع الجزائري للمحافظة على السر المهني للموظف العمومي؟.

الفصل الأول

لقد أدى تفسير سياسة الدول من دول حارسة إلى دول متداخلة إلى ازدياد واستمرارية، فالمواطن في حاجة للإدارة من يوم ولادته وذلك لاستخراج شهادة الميلاد حتى يوم وفاته لاستخراج شهادة الوفاق لتلك لجأت الدولة إلى إنشاء العديد من المرافق العمومية مهمتها تلبية حاجات المواطنين، ولتسييرها تحتاج الدولة إلى إمكانيات مادية وأخرى بشرية، وتتمثل هذه الأخيرة في الموظفين المؤهلين للقيام بهذه الوظائف فبمجرد التحاقهم بمناصبهم ينتج عنه التزامهم بالواجبات المنصوص عليها قانوناً كواجب أداء الخدمة وواجب الطاعة، وواجب المحافظة على السر المهني، وغيرها من الواجبات، وتقابلها مجموعة من الحقوق والضمانات الممنوعة للموظفين، كالحق في الراتب بعد أداء الخدمة، الملح، العطل وغيرها من الحقوق.

الفصل الأول: ماهية الموظف العمومي والالتزام بالسر المهني:

المبحث الأول: مفهوم

الموظف العمومي:

إن مفهوم الموظف العمومي مرتبط بمفهوم الوظيفة العمومية، إلا أنه وبالرغم من هذا الترابط فإن تحديد معنى الموظف يلقي عسيرا سواء على المستوى التشريعي أو على المستويين الفقهي والقضائي، فمفهوم الموظف يختلف من دولة لأخرى، ومن وقت لآخر، وهذا باختلاف النظام السياسي والاجتماعي السائد في كل دولة، ونتيجة الارتباط مفهوم الموظف بمفهوم الوظيفة العمومية، فإن مفهوم هذا الأخير يختلف حسب الدول، وهذا تبعا لاختلاف العوامل التي تؤثر فيه من سياسة وغيرها، فأكثر الأنظمة تباتا في هذا المفهوم هما النظام الفرنسي التي تبنته الجزائر والنظام الأمريكي¹

ونظرا لما يكتسبه مفهوم الموظف من أهمية في دراستنا هذه، لذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى تعريف الموظف العمومي في المطلب الأول وحقوق المواطن في المطلب الثاني، وإلى واجباته في المطلب الثالث

المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي:

01- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية ومعهد التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر 2010، ص 91

إن الغموض الذي يقع على مفهوم الموظف وعدم وجود معايير واضحة ومحددة في تحديد صفته أدى إلى وجود اختلاف في العناصر التي يستند إليها بخصوص تمييزه عن غيره من العاملين في الدولة سواء من جانب الفقه أو القضاء¹

وهذا ما سنبينه في الفروع التالية الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي:

وجدت عدة تعاريف للموظف في الفقه، لذلك ليس من السهل تبني تعريفا محدد الاختلاف الآراء الفقهية حيث يعرف الفقيه دوجي الذي يرى أن: "الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة الذين يساهمون بطريقة دائمة وعادية في سيرها"²

إن هذا التعريف يتسم بسحله بحيث ينخل طرائق متعددة من الأشخاص الذين يخدمون في المرافق العامة هي مرافق عامة لا ينبع في إدارتها أحكام وقواعد القانون العام، حيث لا³ يكون لهؤلاء الأفراد صفة الموظف مثال تلك المرافق الصناعية.

والتجارية والفئة التي تؤدي مهمة مؤقتة، وتكون علاقتها بالإدارة تعاقدية وليس صفة الموظفين العموميين⁴

أما الفقيه سيلوف فقد اعتمد على معيار النظام القانوني لتحديد مفهوم الموظف يرى أن الموظفين العموميين هم الأشخاص الذين يخضعون في علاقتهم بالقواعد القانون العام افتقد هذا التعريف لمكونه يعتمد على معيار النظام القانوني الذي يخض الموظف: فهناك أشخاص سيخضعون للقانون العام ولكنهم ليسوا موظفين كأس البرلمان، وقد ينص المشرع على مزيج من القواعد القانونية ولا يؤثر ذلك على الموظف (2)

أما الأستاذ جورج وار فيري يرى أن الموظف العام هو كل فرد يحمل مرتب تلتزم الخزنة العامة يدفعه له مباشرة (3)

(1) - علي جمعة محاربة التغيير الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنو- نيوان المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2004، ص 35

(2)-محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة التقت المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، نيوان المطبوعات الجامعية، 1988، ص 32

1-محمد حامد الجمل، الموظف عام فقها وقضاء، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار النهضة، العربية، القاهرة 1969، ص

2-محمد يوسف عدوي، المرجع السابق ص32/33

3-نفس المرجع 35

وأنتقد هذا التعريف لكونه اعتمد على معيار الأجر فهو ليس عنصرا أسامه الوظيفة العامة، فهناك العديد من الوظائف العامة وبعضها ذو أهمية في | الإداري، لا يمنح لشاغلها أية مرئيات، مثل وظائف العمد والمشايخ والمؤذن في ه كما يوجد من الموظفين مثل أعضاء مجلس الأمة، والأعضاء المنتخبين (4)

ومن جملة الفقه الجزائري، يري الأستاذ مصطفى الشريف أن الوضع في الجزائر ما يزال في بدايته بحيث لا تكاد نجد أي تعريف حقيقي للموظف باستثناء بعض التعليقات والشروح الطفيفة

ويقول الأستاذ مسوم صبيح " يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون الوظيفة العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، لا يعرف لهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وتبنوا نهائي (1)¹

أما الأستاذ أحمد محيو يرى أن الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة من قانون الوظيفة العمومي، والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد يطبق عليهم تلقائيا دون أن يكون لهم أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة (2).

الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العمومي:

لقد حاول القضاء الفرنسي تحديد بعض المعايير التي يعترف بها للأشخاص الملتحقين بالوظيفة العمومية، كما أوضح الشروط الضرورية لتطبيق لائحة الوظيفة العمومية إذ لا تعتبر هذه المعايير في مستوى واحد، فهناك معايير لا تكفي للتعريف ويجب إبعادها، وأخرى يجب الأخذ بها، فالمعايير التي يجب إبعادها هي

. شكل التعيين؛ إذ يجب أن يكون للموظف الصفة التي تؤهله للتعيين في

الوظيفة العمومية، ويعكسه يكون عاصيا للوظيفة العمومية ولا | يخضع للنظام التأديبي للوظيفة العمومية.

1- أحمد محير، ترجمة فانز تحق، أنعام بوضع المنازعات الإدارية، نيوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1993، ص

2- محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 35

شكل الأجر والمكافآت؛ إذ ليس بالإمكان أن تقر عند تعريف الموظف على الذين تتدرج أجورهم في الميزانية العامة للدولة، رغم أنها تبدو هذه الفكرة صحيحة من الوجهة الاقتصادية إلا أنه عكس ذلك من الوجهة القانونية أما المعايير يجب الأخذ بها هي :

- التعاون في مرفق، فأى مرفق عمومي لا يمكن أن يكون خاليا من وظيفة عمومية أو موظف عمومي، بحيث يجب أن يكون هنالك اشتراك أو التعاون في الخدمة مريحا ومميزا بصفة كافية ، أما الاشتراك العرضي غير الدائم فإنه لا يسمح باكتساب صفة الموظف وهذا المعيار ضروري خصصه القضاء والفقهاء في فرنسا.
- وكذلك دوام الخدمة في الوظيفة العمومية، فالموظف لا يتم تعيينه بوظيفة عن طريق عقد من عقود القانون الخاص أو حسب قواعد الاتفاقيات الجماعية، إنما يتم تعيينه تم ترميمه حسب قواعد تهيمن عليها فكرة السلطة العامة، فالموظف يوجد في وضعية تنصيبه ولا يجوز له مناقشة شروط توظيفه، وكل ما يتعلق بأجره، فهذه الأمور قد حددتها الإدارة من قبل إرادة منفردة وما يتفق ومبدأ سير المرفق العمومي بانتظام واطراد.
- ولإكتساب الشخص صفة الموظف يتعين أن تعهد إليه وظيفة دائمة وهذا الشرط أساسيا لأنه هو الذي يدل على الاشتراك الثابت في المرفق العمومي والتي يبرر منطقيا النظام القانوني الأصلي وهذا ما راعت عنه كثير من أحكام مجلس الدولة الفرنسية
- أما القضاء المصري فقد انتهت المحكمة الإدارية العليا إلى تعريف الموظف بأنه: "الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد.

الأشخاص القانون العام عن طريق شغله منصب يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق (1) ومن خلال التعريفات نستنتج شروط الواجب توافرها في الشخص حتى يعتبر موظفا عموميا هي :

- العمل في مرفق عام وهو من الشروط التي يجب توافرها في الشخص ليكون موظفا عاما.

- أن يقوم بالعمل في خدمة مرفق تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وأن يعين الموظف من قبل السلطة المختصة(2).

الفرع الثالث: التعريف التشريعي للموظف العمومي

إن معظم التشريعات والقوانين لم تضع تعريفا محدد للموظف، بل اكتفى بعضها ببيان من ينطبق عليه تشريع الوظيفة العمومية تاركة أمر تعريف الموظف للفقهاء والقضاء، بينما ذهبت بعض التشريعات إلى إعطاء تعريف الموظف (3)

المعرفة ذلك سنحاول إلقاء نظرة على موقف كل من التشريع الفرنسي والتشريع الجزائري.

بالنسبة للتشريع الفرنسي، نجد أن المشرع قد تأثر باتجاه مجلس الدولة وعرف الموظف بأنه: "ذلك الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة وبصفة مستقرة وتم ترسيخه في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارة المركزية أو في هيئات التابعة للدولة.

1- علي جمعة محاربة المرجع السابق، ص 79، ص 90 .

2- نفس المرجع، ص 101-102

3- محمد إبراهيم الدوسوفي على حماية الموقف العام إداريا دار النهضة العربية، القاهرة 2006، ص 28

فهذه المادة تحدد العناصر الأساسية التي تقوم عليها فكرة الموظف وهي استمرارية الوظيفة العمل في إحدى الإدارات المركزية التابعة للدولة أو المصالح التابعة لها أو في الهيئات العامة التابعة للدولة وأن يتم تعيين الشخص تم ترسيمه في إحدى درجات التدرج الوظيفي¹

ويخضع الموظفون في فرنسا لقانون الأساسى عالم تسري أحكامه على الموظفين المدنيين التابعين لإدارات الدولة والمناطق الجهوية و العمالات والبلديات والمؤسسات الإدارية التابعة لها، ويستثنى من هذا التعريف الواسع كل من القضاة وأعوان المصالح العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري وكذا الأعوان غير المرسمين التابعين للدولة وأخيرا أفراد الجيش وهم يخضعون لقانون مستقل (2)

الجزائري فلم يعط أيضا تعريف للموظف في المرسوم رقم 85 /59 المتضمن القانون الأساسى النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة ، كما فعل في قانون الوظيفة العامة لسنة 1966، حيث نصت المادة الأولى من الأمر رقم 66 /133 على يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعنويين في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية وفي الجماعات المحلية وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة (3)

لقد استثنى المشرع الجزائري من نظام الوظيفة العامة عمال المؤسسات الاقتصادية والتجارية، ونص صراحة على أن العامل في المؤسسات والإدارات العامة يوجد في وضعية تنظيمية، كما أكد على ضمان استمرارية العمل، ويلاحظ أن الموظف يخضع لقدرة لفترة تربص قبل أن يتم تثبيته في منصب عمله²

¹ - كمال يحيوي، تأنيب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 24 له هاشمى خرفي، المرجع السابق، ص 92

2- الأمر رقم 133-66 الصادر في 2 جوان 1966 والمتضمن القانون العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية المهمة ، رقم 46 المؤرخة في 8 جوان 1966

1 - كمال يحيوي، المرجع السابق، ص 26 -

2-حسن بل سقيعة، الوجيز في القانون الخاص، الجزء الثاني، القيعة الحادية عشر، دار هرمة، الجزائر، ص 12-13

وبالرجوع إلى الأمر المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وتحديد المادة 1/4 نجد المشرع قد عرف الموظف بقوله "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري

وينطبق هذا التعريف على الأعوان الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية ولقد حددتها الفقرة الثانية من المادة الثانية من نفس الأمر: "المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها، والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني للمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون.

لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني و مستخدموا البرلمان" ومن نص المادة 1 / 4 يمكن استخلاص العناصر الأساسية التي يقوم عليها تعريف الموظف وهي أربعة

صدور أداة قانونية يعين بمقتضاها الشخص في وظيفة عمومية التحين في وظيفة دائمة، الترسيم في رتبة في السلم الإداري.

وأخيرا ممارسة نشاط في مؤسسة أو إدارة عمومية

أما القانون رقم 06 - 01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته فلقد نص على أن الموظف العمومي: كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معيناً أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته وكل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفته أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما¹

ويشمل مصطلح الموظف كما جاء في هذا القانون أربع فئات:

ذوي المناصب التنفيذية والإدارية، والقضائية، نري الوكالة النيابية ومن يتولى وظيفة أو وكالة في مرفق عام أو في مؤسسة عمومية أو في مؤسسة ذات رأس المال المختلط ومن في حكم الموظف العمومي (2)

1- المادة الثانية الفقرة من القانون رقم 05-01 المؤرخ في 20 فيفري 2005 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية الجزائرية، رقم 14، الصادر في 8 فيفري 2006، العدل والمتمم

2 - حسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 11

و الملاحظ أن هذا التعريف جاء أوسع منه بمفهوم المادة الرابعة من الأمر 06 - 03

المطلب الثاني: حقوق الموظف العمومي.

إن تفرغ الموظف المباشرة مهام وظيفته يقضي هو له على بعض المزايا كل مرتب والعطل والإجازات، وكلها تمثل المقابل الذي يباشره الموظف لحساب الدولة فالموظف العام لمجرد تعيينه في الوظيفة العامة يصح له حقوق ويتحمل التزامات وهذه الحقوق والالتزامات ينظمها القانون واللوائح التي تحكم الوظيفة العامة¹. وهذا ما نبينه في الفروع الموالية

الفرع الأول: حق الموظف في الراتب.

يقصد براتب الموظف العام المقابل المالي الأساسي الذي يتقاضاه من الدولة بصفة دورية منتظمة مقابل ما يؤديه من أعمال أثناء خدمته (2)

وقد كفل المشرع الجزائري هذا الحق يقص المادة 32 من قانون الوظيفة العمومية 03/06 والتي نصت على للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب" (3) ويحدد الرتب استنادا إلى الرتبة والدرجة من جهة، و إلى الوظيفة التي يشغلها الموظف من جهة أخرى

1-محمود فهمي العطروري، العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر، 1969، ص61.

(2) - حمادة محمد شطاء، النظرية العامة الأجود والمرئيات، دراسة مقارنة بين النظام الرملي، والإشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1982، ص3

(3) - المادة 32 من الأمر 06 / 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية رقم 46 ، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006

الفرع الثاني: حق الموظف العام في العطل-

وضع المشرع الجزائري للموظف العمومي نظاما للراحة والعطل يستفيد منه بعد العمل والتعب المترتب عن أداء الخدمة، وهذا ما نص عليه الدستور الجزائري في المادة 55 الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كليات ممارسته¹ كما نصت المادة و 3 من قانون الوظيفة العمومية 03/06 على الموظف العمومي الحق العطل المنصوص عليها في هذا الأمر (2) ويدخل في هذا الإطار أيام العطل السنوية والأسبوعية ، بالإضافة إلى العطل المرضية وعطل الأمومة مدفوعة الأجر

الفرع الثالث: حق الموظف في الحماية

إن الحق في حماية الموظف العمومي نصت عليه المادة 30 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 بنصها على يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو فتن أو اعتداء، من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي يلحق به وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

كما تملك الدولة لنفس الغرض حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة² وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

إضافة إلى الحماية الإدارية التي استحسن توظيفها من طرف كل من الموظف والسلطة الرئاسية وهيئات المشاركة، تساعد على خلق جو من التفاهم والثقة بين الإدارة وأعاونها،

1-المادة 55 المرسوم رقم 96-438 المؤرخ في 7-12-1996 المتضمن دستور الجزائر، الجريدة الرسمية رقم 76 لسنة 1996، العدل والمتمم بموجب القانون 08-15 المؤرخ في 15-11-2008، المتضمن التعديل الدستوري الجريدة الرسمية، علن 63 لسنة 2008)

2-المادة 39 من الأمر 03/06

1- المادة 30 من الأمر 03/06 المرجع السابق

2- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص، ص 294- 295

ذاك الحماية القضائية خامته عادة ما تتركسها الدساتير توفر للموظف حق الطعن في كل الأعمال التي قد تسيء لحق من حقوقه، ومن جهة أخرى تضع على عاتق الإدارة واجب الحلول محل الموظف للدفاع عنه ضد أي اعتداء كيفما كان شكله وصادر عن الغير(ة)|

المطلب الثالث: واجبات الموظف العمومي

يقع على عاتق الموظف العمومي التزامات وواجبات متعددة، حيث إذا أخل بهذه الالتزامات التي تفرضها عليه القوانين واللوائح فإنه يتعرض للتأديب، ويمكن إجاز هذه الواجبات في الفروع التالية

الفرع الأول: واجب الطاعة

من واجبات الموظف الأساسية أن يلتزم بتنفيذ ما يصدر إليه من أوامر وتعليمات التي تصدرها السلطة الرئاسية، والملاحظ أن المشرع الجزائري إلى أن هذا الالتزام في المادة 47 من الأمر 03 / 06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم مسئول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه.

لا يعفي الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروسيه (1) كما نصت المادة 3/18 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه يعد خطأ من الدرجة الثالثة رفض الموظف تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول (2)

حيث عرف أغلب الفقهاء الطاعة بأنها

"التنفيذ الدقيق لقواعد المرفق والتطابق مع أوامر الرؤساء شفوية كانت أو كتابية "

ولذلك نستطيع تعريف واجب الطاعة بأنه تنفيذ أوامر وتوجيهات الرؤساء والتزامهم (3)

الفرع الثاني: واجب الموظف المحافظة على الوثائق الإدارية وممتلكات الإدارة.

يتعين على الموظف العام أن يحافظ على الوثائق الإدارية وإلا نعرض إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعة الجزائية، وما جاء في المادة 49 من الأمر 03/ 06 وما جاء في

(1) - المرجع السابق.

(2) - المرجع السابق.

(3) - مازن ليو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص50

المادة 51 من نفس الأمر يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال الأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة يتضمن هذا الواجب محافظة الموظف على مصالح الدولة وأموالها وصيانتها من أي اعتداء وعهدا الواجب يفرض على الموظف مراعاة ما يلي

. المحافظة على أموال وممتلكات الإدارة التي يعمل بها الموظف

أولاً: المفهوم الفقهي للسر المهني:

لم يتفق الفقهاء العرب على إعطاء تعريف موحد للسر المهني حيث عرفه البعض بأنه: "أمر ما يتعلق بشخص المرء ويمس الدائرة الشفوية الحساسة في نفسه بحيث يكون في البوح به حرج كبير¹

أما الدكتورة فوزية عبد الستار تعرف السر المهني على أنه: "الواقعة تعد سرا إذا كانت هناك مصلحة يعترف بها القانون في حصر العلم بها في شخص أو أشخاص محددين" وقد عرف السر المهني أيضا بأنه "هو ما يفضي به شخص إلى شخص آخر مستكتما إياه ويدخل فيه كل أمر تدل القرائن على طلب كتمانها، أو كان العرف يقضي بكتمانها كما يدخل في الشؤون الشخصية والعيوب التي يكره صاحبها أن يطلع عليها الناس، ومنه الأسرار الطبية الخاصة بالمرضى التي يطلع الطبيب عليها أو غيرها ممن يمارسون المهن الطبية²

ثانياً: التعريف القانوني للسر المهني.

بالنظر لوجود بعض الصعوبة في تحديد معنى السر قانوناً، فعرف البعض السر هو: كل ما يضر إفشائه بالسمعة أو الكرامة

غير أن البعض الآخر يرى أن "النبأ يصح أن يعد سرا ولو كان ليس شائناً يمن بريد كتمانها وإنما يلزم على أية حال أن يكون سن شأن البوح به أن يلحق ضرراً بشخص ماء بالنظر إلى طبيعة النبأ وإلى ظروف الحال ويستوي أن يكون الضرر أدبياً "

(1) - رمسيس بهنام، مذكرات في القسم الخاص من قانون العقوبات، مطبعة إتحاد الجامعات، القاهرة، 1995،

ص243

(2) - سليمان علي حمادي الحليوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إنشاء السر المهني، دراسة قانونية، الطبعة الأولى،

2012، ص21

والتعريف الجزائري للسر المهني هو: واقعة أو صفة يتحصل نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يحترف بها النظام لشخص أو أكثر يطل العلم بها محصورا في ذلك النطاق"¹

ثالثا: التعريف القضائي للسر المهني.

هناك اتجاه في القضاء الفرنسي عند النبا سرا ولو كان شائعا بين الناس ولكنه غير مؤكدة أما متى تأكد للجمهور فقد زالت عنه صفة السر وقد عرفت محكمة أمن الدولة في مصر السر بأنه "أمر يتعلق بشيء أو يشخص وخاصيته أن يظل محجوبا أو مخفيا عن كل حد، غير من هو مكلف قانونا بحفظه

المبحث الثاني: التزام الموظف بالسر المهني.

لا يختلف الالتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي عموما، فهو التزام عام سري على كافة العاملين باختلاف فروع نشاطاتهم، فهم مطالبون بكتمان أية واقعة أو معلومة أو استعمال أية وثيقة، إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة وبعبارة أخرى فهم مطالبون في جميع الحالات بالتقيد بهذا السلوك بهدف تقادي إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي بالجهة المستخدمة الإدارة أو المؤسسة العمومية (2).

الأمر الذي يستلزم التطرق إلى طبيعة الالتزام بالسر المهني في المطلب الأول ونطاق وحدود الالتزام بالسر المهني في المطلب الثاني تم أنواع الإفتاء بالسر المهني في المطلب الثالث.

المطلب الأول: طبيعة ومظاهر الالتزام بالسر المهني. تقتضي طبيعة الالتزام بالسر المهني أن يحضر على الموظف:

-الإفشاء بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحا له بذلك كتابة من الرئيس المختص . إنشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك، ويظل الالتزام قائما بعد ترك العامل الخدمة كما تظهر مظاهر عدم الالتزام

(1) حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، أصولها وأساليبها وإصلاحها، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976، ص، ص 48

(2) - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ليوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ق201، ص316.

بالسر المهني في المجال الطبي والوسط المهني عموم ¹

الفرع الأول: طبيعة الالتزام بالسر المهني.

إن الالتزام بكتمان السر المهني والمحافظة عليه، هو من الناحية المبدئية التزام مطلق غير أنه يمكن في بعض الحالات الترخيص استثناء بإفتاء الأسرار المتحصل عليها، بل قد يصبح الإفتاء إلزاميا أحيانا أخرى.

كما أن إنشاء المعلومات باختلاف طبيعتها المصرح بها من قبل الأشخاص المعنيين إلى الموظفين بتلقي هذه المعلومات، ففي الميدان الطبي مثلا: نذكر الأطباء، الجراحين، الصيادلة، القابلات، الممرضات، المساعدين والمساعدات العاملين في المصالح الاجتماعية وهو ما أكدته المشرع الجزائري في المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري بنص صراحة على معاقبة الجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفسوهم.

(1) - أحمد فؤاد عبد الباسطة الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005 .

في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إنشاؤها ويصرح لهم بذلك وفي جميع كما أن إفشاء المعلومات باختلاف طبيعتها المصرح بها من قبل الأشخاص المعنيين إلى الموظفين يتلقى هذه المعلومات على سبيل المثال في الميدان الطبي مثلا نذكر الأطباء، الجراحين، الصيادلة، القابلات، الممرضات، المساعدين والمساعدات العاملين في المصالح الاجتماعية

وهو ما أكده المشرع الجزائري في المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري بنص صراحة على معاقبة الجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفسوهم في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إنشاؤها ويصرح لهم بذلك، حيث طبقت عليهم في حالة ارتكاب هذا التجاوز بالحسب من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 20.000 إلى 100.000 دينار جزائري كما نصت المادة 302 على أن "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 مخول له ذلك يعاقب بالحسب من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 20000 إلى 100.000 دينار جزائري في جميع الحالات.

يجوز الحكم على الجاني علاوة على الحبس والغرامة والحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات.

ونصت كذلك المادة 303 على أن كل من يفضل أو يتلف وسائل أو مراسلات موجهة إلى الغير وذلك بسوء نية وفي غير الحالات المنصوص عليها في المادة 137 يعاقب بالحبس من شهر إلى سنة وبغرامة من 25 000 إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط¹ كما أن طبيعة الالتزام بالكتمان له مبرران :

فمن جهة الموظف العام هو ممثل للدولة المؤمن من ناحيتها على أداء الخدمات العامة للمواطنين، والمؤمن على أسرار السلطة العامة التي لا يجب إذاعتها ونشرها على عموم المواطنين

ومن جهة أخرى يقف الموظف العام بحكم عمله على كثير من أسرار الناس لا سيما أولئك الذين يصل عملهم بالخصوصيات الدقيقة للمواطنين كرجال النيابة والأطباء ورجال الأمن ومأموري الضرائب وإذا كان المواطنون يكتفون مكرهين أسرارهم لهؤلاء الموظفين فإن الدين والأحلاف وحتى القانون الوضعي يحثان على عدم إذاعتها إلى عامة الناس حتى إن المشرع إدراكاً لأهمية هذا الالتزام جعل الحفاظ على أسرار العمل الوظيفي واجباً يلزم الموظف العام حتى بعد تركه الخدمة لأي سبب كان علماً أن المعلومات المقرر حمايتها نوعين 1- المعلومات السرية بطبيعتها، وهي تلك التي يحرص المواطن على ألا يطلع عليها احد خاصة.

2- المعلومات السرية بموجب تعليمات أو أوامر من طرف الرئيس الإداري وهي تلك المعتبرة كذلك من قبل السلطة الرئاسية قد تكون معلومات اقتصادية، اجتماعية، أمنية. الخ²

الفرع الثاني: مظاهر الالتزام بالسفر المهني.

تبرز مظاهر الالتزام بالسفر المهني في عدة مجالات أهمها في المجال الطبي خاصة والمهني عامة ويتطلب كذلك سرية المرسلات.

أولاً: الالتزام بالسفر المهني في المجال الطبي.

1، المادة 303،302،301 من الأمر رقم 66 / 156، المرجع السابق.

(1) - حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2004، ص 717.

2- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 318

الالتزام باحترام السر المهني ضمانه الثقة الواجبة في ممارسة المهنة الطبية والإخلال به يمس بأمن المريض، وبراحة وشرف العائلات وكذا احترام الآداب العامة كما ذكرت بذلك محكمة النقض الفرنسي

فالمحافظة على السر المهني بعد اجتماعي لا جدال فيه، نظرا لما يترتب على عدم كتمانها أي الاقتداء به من أضرار جسمية تمس النظام العام.

كما أن للسر المهني طابع عام، لا يسمح بالإخلال به خارج الاستثناءات المنصوص عليها قانونا، كالسماح للطبيب بموافقة المريض إطلاع وكيل الجمهورية عن بعض الأسرار الطبية، فمسؤولية الطبيب لا تمتد بعد تسليم المريض شهادة طبي، بل إلى الآثار المحتمل وقوعها من جراء استعمالها فليس من حق أي واحد مواجهة الطبيب عن السر الذي يعلمه ولو في مواجهة المريض نفسه (2)

وبهذا الصدد تجدر الإشارة إلى الحكم المؤرخ في 1- 12- 1971 الصادر عن محكمة ليون الفرنسية في القضية المعروفة بأرملة Game، أين جعل أحد الأطباء من إحدى الممرضات مستغلا في ذلك سلطته المعنوية كطبيب على الملف الطبي لمريض لم تكن تربطه أي صلة به، لتعبير المحكمة بأن هذا الطبيب لم يكن يوسعه تجاهل الطابع العام للسر الذي يحمي الملف المعد من الأطباء المعالجين للمريض، بحيث أصبح هذا الطبيب شريكا بحكم إثارته وإفشاؤه لهذه المعلومات خارقا بتلك التزاما مهنيا معاقب عليه قانونا فالملف الطبي للمريض يجب أن يودع دائما في غلاف محمي ولا يمكن فتحه إلا عند الحاجة وبواسطة طبيب وتحت مسؤوليته¹

ثانيا: الالتزام بالسر المهني في الوسط المهني عموما

لا يختلف الالتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي عموما فهو التزام عام يسري على كافة العاملين باختلاف فروع نشاطاتهم، فهم مطالبون بكتمان أية واقعة، أو معلومة أو استعمال أية وثيقة، إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة، وبعبارة أخرى فهم مطالبون في جميع الحالات بالتقيد بهذا السلوك، بهدف تفادي إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي بالجهة المستخدمة (الإدارة أو المؤسسة) ومن ثم لا يجوز لكل شخص ليست له صلة الموظف بمفهوم التنظيم المتعلق بالخدمة المعنية الإطلاع على المعلومات أو الوثائق المتعلقة بالموظفين أو بالأشخاص الأجانب عن الإدارة.

فالكتمان يجب مراعاته بين الزملاء أثناء ممارستهم لوظائفهم أو بمناسبة إذا تعلق الأمر بالموظفين فإن المعلومات المحمية هي على الخصوص الملف الشخصي للملف الطبي،

¹ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 319 .

المنكرات، العنوان التعيين المرتبة العقوبات المتخذة اتجاه الموظفين بالمراسلات، وبأسماء وعناوين المرسلين، وفتح المراسلات للإطلاع على محتواها وإتلافها والتصقت الهاتفي، وهي جملة من الأفعال التي يعاقب عليها قانون العقوبات.

وهو الالتزام الذي توصل إليه مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 6 مارس 1953 في قضية أنسة فرشوا التي أفضت في رسالة علقت في لوحة مخصصة للبلاغات النقابية محتوى مشروع تتعلق بتحديد ساعات العمل كانت قيد الإعداد من قبل مصالح الوزارة وفي الواقع فإن الأنسة فوشوا كانت قد بلغت المعلومة من أحد زملائها ممن نبتت فيه هو الآخر تهمة الإخلال بعدم كتمان السر المهني

وفي رأي مجلس الدولة الفرنسية فإنه لا يجوز في حالة الإخلال بالالتزام بالكتمان الموظف آخر، أن يقوم هذا الأخير بقس الخطأ¹

وبناء على ذلك فإن الموظف مطالب بالالتزام بالسر المهني تجاه كافة زملائه الذين ليست لهم بحكم صلاحيتهم في المصلحة، حق الإطلاع على الوثائق أو على المعلومات ذات العلاقة بالمسألة (2)

ثالثاً: بخصوص سرية المراسلات البريدية، الالكترونية...

تقوم بهذا الصدد تفرقة قانونية تكرسها قوانين العقوبات التي ترجع مصدر الإخلال بسرية المراسلات إلى فعل الأشخاص العاديين أو الأشخاص المؤمنين من قبل السلطة العمومية أو المكلفين بمهمة تسيير المرافق العمومية سواء تعلق الأمر بالمراسلات المكتوبة أو بالمراسلات المودعة المرسله أو الواردة عن طريق المواصلات.

- المراسلات المكتوبة:

يتضمن الالتزام بسرية المراسلات المكتوبة عدم الاعتداء على حرمة وسرية المراسلات كقيام أحد الأشخاص ذوي النوايا السيئة بقع أو تأخير أو تحويل مراسلة وصلت إلى وجهتها عن طريق البريد أو عن طريق آخر زمن مظاهر الاعتداء على سرية المراسلة تنكر . الإطلاع بطريق الغش على محتوى المراسلات.

¹ DRAGO (1) La Procédure administrative non contentieuse, Thèse, Université de Lion1966 , page 346.

(2) - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص323

- قيام الشخص المؤمن على السلطة العمومية أو المكلف بمهمة تسيير أو الإشراف على مرفق عمومي أثناء ممارسة أو وظائفه، بإعطاء أوامر أو ارتكاب عمل من شأنه أن يسهل التحويل أو الإلغاء أو القيام بفتح المراسلات وإفشاء محتواها

علما بأن القانون هو الإطار الوحيد الذي يوضع الحالات التي يسمح فيها لبعض لبعض الأعوان استثناء مخالفة هذه القاعدة، كما هو الشأن منها للسلطات القضائية التي تتصرف في المسائل الجنائية أو الجزائية والحجز الممكن للمراسلات الإشهاد أمام القضاء حول وجود مراسلة، التنديد بالجرائم والجنح.¹

2- المراسلات الصادرة أو الواردة عن طريق المواصلات.

و يتضمن الالتزام بسرية المراسلات الواردة عن طريق المواصلات امتناع كل شخص باعتراضه أو تحويله، أو استعمال أو اقتناء المراسلات أو اللجوء إلى وضع آلات الاعتراض وتلقى هذه المراسلات.

كما يلزم الشخص المتمتع السلطات عمومية أو المكلف بمهمة تسيير مرفق عمومي، أو المستقل لشبكة مواصلات بعدم قيامه بإبطاء أمر أو القيام به أو تسهيله وكثيرة هي الظروف التي يمكن أن تحدث فيها حالات الإخلال بالكتمان فيمكن أن تشمل مثلا :

-إرسال معلومة شفوية أن عن طريق نقل المعلومة بواسطة دعامات أو أقراص الإعلام الآلي أو الرسائل الإلكترونية

-تحويل وثيقة سواء بغرض الاحتفاظ بها أو لتقديمها للغير وإذا كان من العسير تحويل الوثيقة ذاتها فإنه من اليسير استخراج نسخة منها بواسطة آلات التصوير الحديثة التي أصبحت اليوم في متناول الجميع على مستوى المصلحة أو خارجها²

المطلب الثاني: نطاق وحدود الالتزام بالسر المهني.

(1) - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 323 .

(1) - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 324.

(2) - على جمعة محاربة المرجع السابق، ص 311.

إن واجب عدم إفشاء الأسرار الحق العامل حتى بعد أن يفقد صفته كعامل، وعلى الموظف أن يلتزم بالسرية ليس فقط اتجاه الأفراد بل حتى اتجاه الإدارات التي يدين لها الموظف بعلاقة التبعية لها. وعليه في هذا المطلب نتطرق إلى نطاق الالتزام والسر المهني في الفرع الأول وإلى حدود في الفرع الثاني

الفرع الأول: نطاق الالتزام بالسر المهني.

إن الالتزام بالمحافظة على الأسرار المتحصل عليها هو التزام عام ومطلق لا يمكن للمؤمنين عليها إنشاؤها حتى ولو من الممكن التعرف على وقائعها.

فالمشرع هو الوحيد المخول بالترخيص بالإعفاء من هذا الالتزام كاستثناء الشخص الذي يقوم بإعلام السلطات الطبية والقضائية والإدارية المعنية

كما أن غالبية الأحكام الأساسية للقوانين الأساسية للوظيفة العمومية المعاصرة تنص صراحة على هذا الالتزام، وهذا ما نصت عليه المادة 48 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية لعام 2006 "... لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة¹

فالموظف مطالب بالسهو على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمتها وعدم كتف محتوياتها، وكذا الشأن بالنسبة لأي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ويلتزم الموظفون بالمحافظة على ما يطلعون عليه من الأسرار ومخالفة هذا الواجب من شأنه التعرض للمسؤولية الجنائية إذا كان المشرع قد قرر عقوبة جنائية المخالفة، وللمسؤولية المدنية إذا ترقبت أضرار مادية أو أدبية على إنشاء الأسرار، وللمسؤولية التأديبية في جميع الحالات (2)

الفرع الثاني: حدود الالتزام بالسر المهني.

يلتزم الموظف بواجب الحفاظ على سر المهنية وذلك بكل ما يتعلق بالأفعال والمعلومات التي يعملها أثناء ممارسته المهنة أو من خلالها، إلا أن هناك حالات يجوز للموظف استثناء إفشاء السر وهي كالاتي :

(1) - المادة 48 من الأمر 06 - 03 المرجع السابق.

(2) - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 311.

أولاً: حالات الإنشاء جوازي للسر المهني.

يكون الإنشاء مرخصاً في حالات عديدة وهي على سبيل الحصر مثلاً لإثبات البراءة أو لإعطاء القضية الإدارية الرد الذي تحتاجه كما يجوز للإدارة تحويل ملف موجه إلى إدارة أخرى يتعلق بالترشح لوظيفة لدى هذه الإدارة كما يجوز إنشاء سر مداوات المحكمة والسلطات التابعة للسلطة التنفيذية، وكذلك سر الدفاع الوطني والسياسة الخارجية وأمن الدولة والأمن القومي

ثانياً: حالات الإنشاء الإلزامي للسر المهني.

يكون الإفتاء إلزامياً في التبليغ عن الجرائم والجنح التي يعلم الموظف بها أثناء ممارسته للوظيفة، وتبليغ المعلومات والمستندات والوثائق إلى السلطات القضائية بصدد المسائل الجنائية والجزائية، كذلك الإشهاد أمام القضاء في المسائل الجنائية إلا إذا تعلق الأمر بمعلومات طبية، فيكون ذلك بواسطة طبيب يعين لهذا الغرض، ولإضافة إلى قيام هيئات الضمان الاجتماعي بتبليغ المحضر القضائي المكلف من قبل الدائن بتحصيل الدفع المباشر لمنحه النفقة وهويته و عنوان الجهة المستخدمة لهن أو الغير المدين أو مودع المبالغ النقدية المستخدمة

لصاحب الحق في الإطلاع على المعلومات التي تهمة، ينبغي أن تصله باللغة الواضحة، وتمكينه من الاحتفاظ بحقه في اشتراط تصحيحها أو إتمامها بالتوضيح أو بإزالة بعض المعلومات¹

(1) - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 313

المطلب الثالث: أنواع الإفشاء بالسر المهني

إن مفتشي السر قد يقوم بإفشاء المعلومة كلها وربما يفشى جزء منها، وقد يكون أفضى السر بشكل صريح أو ضمني وقد يكون الإفشاء بصورة مباشرة أو غير مباشرة لذلك سنتطرق لكل نوع من هذه الأنواع في الفروع الموالية على النحو التالي

الفرع الأول: الإنشاء الكلي والإنشاء الجزئي للسر المهني.

يمثل الإفشاء الكلي بالمعلومة ذات الصفة السرية إظهار كامل المعلومة إلى خارج نطاق السرية أي إطلاع الغير على كل المعلومة موضع السر، فالطبيب المعالج يسأل

عن إفشائه للسر في حالة إطلاعه للغير على مرض مريضه، وكذلك الإفشاء الكلي منصور بالنسبة للعامل عند إطلاعه للغير على صفته لإنتاج مادة معينة أو طريقة الصنع شيء ما تعد من أسرار المصنع الذي يعمل به¹

ولكن ثمة سؤال يتبادر إلى الذهن هو ما إذا لو غير المفتي بحقيقة المعلومة التي إطلع الغير عليها؟

إن العبرة في الإفشاء هي ينقل ذات المعلومة الموصوفة بالسر إلى علم شخص آخر من الغير، فإذا اختلف أحد الأمرين فلا عبرة بالإفشاء بأن يكون نقل شخص من أشخاص العقد المطلع بحكم العقد على السر، كما أن المفتي إذا ما غير بحقيقة المعلومة مفشاة بشكل الذي لا يرد الأمر قريب ولا من بعيد على المعلومة الأصلية ذات الصفة السرية فهو عندئذ لا بد منشيا للسر ولكن إذا كانت المعلومة التي ذكرها تسبب ضررا فيحاسب عن قف وتشهير، وحسب الأحوال التي ذكرت فيها المعلومة الكاذبة.

غير أن الأمر مختلف إذا ما كان التغيير المعلومة المنقولة غير كامل أي أنه يدل بصورة أو بأخرى على أصل المعلومة، فهذا يعد نقل المعلومة إلى علم الغير منقيا لأنه دل على أصل السر²

والنقل الجزئي للمعلومة يعد إفشاء متى كان يدل على الجزء المتبقي منها أو كان يلحق الفرد بذاته دون حاجة لمعرفة الجزء المتبقي من قبيل الغير، أي أنه لو قام المشي بنقل معلومة ما

(1) - محمود نجيب حسنى، شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية القاهرة، ص 762 -

1- عشان خلف محي، جريمة إفشاء سر المهنة في القانون العراقي، دار الجوهري للطباعة، بغداد، 1998، ص83

2-محمود نجيب حسنى، المرجع السابق، ص 763

هي جزء من سر، غير أن هذه المعلومة تمكن المقضي له من التوصل إلى معرفة كامل السر، أو أنها تلحق الضرر بصاحب السر بجودتها المجردة دون حاجة لمعرفة الباقي من السر، فإنها تعد إفشاء كما لو قام الطبيب يكتف أحد الأمراض المصاب بها مريضة دون الأمراض الأخرى يعد منشيا للسر.

أما إذا أفشي الطبيب سرا للمريض لا يجوز إذاعته فيصيب المريض بغرر أدبي في سمعته فيجب التعويض عنه

والعامل الذي يفشي سر معادلة كيميائية تمثل جزءا من عملية منع منتج معين يعد إفشاء إذا ما كانت هذه المعادلة تؤدي إلى معرفة المفتي له لنفس المنتج

وعليه أن يكون الجزء المفشي من السر لا يؤدي إلى معرفة الجزء غير المفشي منه، وأن هذا الجزء المفشي لا يلحق ضررا بمصلحة ما حب المر يمكن القول عندها بأنه لا يوجد إفشاء السر طالما بقي مجهولا عن الغير²

الفرع الثاني: الإفشاء الصريح والإنشاء الضمني للسر المهني:

الغالب في الإنشاء أن يكون صريحا ليس فيه ولا غموض، بأن يكتف الملزم بالسرية عن السر إلى شخص آخر خارج نطاق دائرة الاحتفاظ بالسر التي يحددها الاتفاق بين طرفي العقد، وذلك بأن يقوم بإطلاع الغير صراحة ويشكل واضح على السر، كالتبيب الذي يخبر زميله بمرض أحد مراجعيه، أو المحامي الذي يكتف لعائلته عن مشكلة أحد موكلية والمصرف الذي يكتف لأحد بناء على مكالمة هاتفية عن أسرار عميلة

وقد يكون الإفشاء ضمنيا أي يصدر من الملزم بالسرية قول أو فعل يدل في مضمونه على جوهر السر كما لو ألمح الطبيب النقائص أن شخصا ما هو من مراجعيه أن يضع المحامي أوراق الدعوى أمام موكل آخر فيتمكن من الإطلاع عليها، وكذلك الحال في قيام الملزم بما يمليه عليه التزامه من القيام بمنع الغير من الإطلاع على السر، لذلك فإن الإفشاء الصريح للسر هو تقديم السر إلى الغير بفعل واضح وصريح من الملزم بالسرية هدفه كنف السر، أما الإفشاء الضمني فهو تقديم السر للغير، ليست بصورة الصريحة ولكن بصورة دالة ضمنيا على السر إذ يستنتج الغير والذين هم خارج دائرة العقد للسر إشارة المفتي بالسر¹

الفرع الثالث: الإنشاء التلقائي والإنشاء غير التلقائي للسر المهني:

1- سليمان على حمدي، المرجع السابق، ص 32

الإفشاء التلقائي هو الذي يكون يكتف الملزم بالسرية للسـر ببادره من عنده دون أن يطالب أحد منه ذلك، كالتبيب الذي يستعرض قدرته في علاج مرضاه، فيذكر حالة أحد مراجعيه ومرضه أمام الغير وكيف أنه تمكن من علاجه، أو المحامي الذي ينكر للغير مشكلة أحد موكليه وأنه خفف من مسؤوليته رغم قوة الأدلة مده، فالإفشاء هنا

تحقق من قبل الطبيب أو المحامي لا يقصد الإضرار بصاحب السر، وإنما الغاية أخرى إلا أن الإفشاء تحقق وإن لم يعمده الطبيب أو المحامي

أما الإفشاء غير التلقائي، فهو الذي يتحقق بناء على طلب الغير وعندما يقع من المشي يكون يقصد الإفشاء، أي يقصد كشف السر حتى وإن لم يتوافر لديه قصد الأضرار بصاحب السر، كما لو أستدعي الملزم بالسرية للشهادة ولاسيما إن كان ممنوعا عليه أداء الشهادة قانونا كصاحب المهنة، ولم يمتنع عن أداء الشهادة فكتف السر أمام المحكمة عندئذ يكون قد كتف السر فهو مشي للسر بصورة غير تلقائية

لأنه كان بإمكانه أن يمتنع عن الشهادة ولم يفعل ذلك، وفي كلا النوعين من الإفشاء يسأل المدين بالسرية بنفس الدرجة¹

الفرع الرابع: الإفشاء المباشر والإنشاء غير المباشر للسر المهني:

في الغالب أن الإفشاء يكون مباشرا وذلك بأن يكتشف الملزم بالسرية عن الأسرار التي أطلع عليها للغير، كما لو أفضى المحامي بأسرار موكل إلى خصمه أو أبلى الطبيب بمعلومات عن مريضه إلى إحدى الصحف، أو قام بإعطائها مباشرة إلى الغير كما حدث في قضية v.greenwald United States والتي تتلخص وقائعها بقيام بعض الباحثين في شركة pearsall سرقة الوثائق المسجل عليها الأسرار التجارية

وبيعها إلى إحدى الشركات المنافسة ، فقام هؤلاء الباحثين بنقل المستندات المتضمنة للأسرار التجارية إلى الخير يعد إقصاء مباشر للسر أما بالنسبة للإفشاء غير المباشر فيتمثل بإرشاد الملزم بالسرية الغير إلى معرفة السر دون أن يكتشف له السر بشكل مباشر، كاطلاع المحامي على الأسرار موكله تم ينسحب من الدعوى ليترافع دفاعا عن خصمه، فهذا المحامي قد اطلع على أسرار

الأول و الأخذ عن خصمه فهذا المحامي قد اطلع على أسرار الأول و أخذ يستخدمها في دفاعه عن الطرف الثاني في الدعوى الخصم ضد موكله سابقا، حين يعد ذلك إفشاء غير مباشر للسر المهني².

(1) - عدنان خلف محي، المرجع السابق، ص 36.

² جلال وفاء محيدين، فكرة المعرفة الفنية والاساس القانون لحياتيه، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الاسكندرية ص

الفصل الثاني

من الواجب أن يعرف كل موظف الالتزامات المهنية الملقاة على عاتقه والنصوص عليها في القوانين والتنظيمات ليقوم بها على أحسن وجه، لأن أي إخلال لمتطلبات الوظيفة عن قصد أو عن إهمال تترتب عنه مسؤولية تأديبية المناسبة دون أن يحول ذلك من متابعته جزائياً عند الاقتضاء، وهناك جانب من القه يعتبر أن العقوبة التأديبية هي أحسن وسيلة لردع الموظف الذي يخرج عن حدود القانون واللوائح التي تحكم الوظيفة

كما يعتبر النظام التأديبي ضماناً لسير المرفق العام حيث له دور مهم في إرشاد الموظفين لما ينبغي أن يكون عليه أدائهم الوظيفي

كما أن أساس المتابعة التأديبية عن الخطأ المهني الذي ينسب للموظف نجد أن المشرع الجزائري لم يعرف الخطأ المهني تعريفاً جامعاً مانعاً، حيث أشار إليه بنص المادة 20 من القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أنه " يتعرض من العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري إن اقتضى الأمر، إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة

نجد أن الموظف يتحمل المسؤولية في حالة إخلاله بالواجبات الوظيفية ومقتضيات الوظيفة سواء وقع ذلك الإخلال يقصد أو عن غير قصد، ولقد اختلف الفقه حول جواز تحديد الأخطاء الوظيفية وحصرها من عدمه فقد ذهب البعض إلى ضرورة تحديدها مثلما

هو الحال في الجرائم الجنائية، بينما ذهب البعض الآخر إلى القول بعدم جواز تحديدها الإختلافها عن الجرائم الجنائية ونتيجة لهذا الاختلاف تعنت تعاريف الخطأ المهني¹

وقد خصص المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 كاملاً للنظام التأديبي في 26 من المادة 160 إلى 185.

وهذا ما سنتطرق إليه في المبحث الأول في شكل بمطالب وفروع. المبحث الأول: الجزاء الإداري عن إفشاء السر المهني:

حدد المشرع الجزائري واجبات الموظف المهنية والأعمال المحظورة عليه بصفة عامة دون أن يحددها على سبيل الحصر، لهذا لا سكن أن تطبق القاعدة المعروفة في مجال المخالفات التأديبية (الأخطاء المهنية)، غير أن العقوبات التأديبية أوردتها المشرع على وجه التحديد

(1) - محمد أمين عبد الهادي، مرجع السابق، ص 60

وعلى سبيل الحصر ول يجوز الخروج عنها، وأمام هذه الحالة يكون الإدارة سلطة تقديرية في مجال تطبيق المخالفات الوظيفية فهي التي تنظر في العمل الذي قام به الموظف²¹ كما أن لتحديد الخطأ التأديبي أهمية كبيرة في هذه الدراسة لذا يتعرض هذا المبحث محاولة تعريف الخطأ التأديبي في المطلب الأول وبيان أركانه على التوالي

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

إذا تأكد إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية أو خرج على مقتضياتها، فإن ذلك يقتضي توقيع العقوبة التأديبية المناسبة، جزاء له على فعله المنحرف

الفرع الأول: تعريف الخطة التأديبي:

تعد العقوبة التأديبية من أهم وأخطر عناصر النظرية العامة للتأديب لما لها من تأثير على المركز القانوني للمواطن وعلاقته الوظيفية والإدارية (2) لذلك سنحاول أن نبين نظرة كل من التشريع والفقهاء والقضاء للخطة التأديبي.

أولاً: التعريف التشريعي للخطة التأديبي:

سار المشرع الجزائري على نهج غالبية التشريعات الأخرى فلم يعرف الخطأ التأديبي، وهنا ينبغي التوضيح بأنه حتى الخطأ في حد ذاته كمصطلح يصعب تعريفة، إذ يقول العالم بالانبول أنه لا يمكن نقد المشرع لأنه لم يعرف الخطأ غير ممكن تعريفه

ثم إن السبب في عدم تعريف الخطأ التأديبي من قبل المشرع، قد يعود إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه، والذي لا يقبل الحصر والتحديد، خلافاً للخطأ الجنائي، وهذا ما ينادي به الجانب الغالب في الفقه وهو ما سيتم التطرق إليه، وقد يرجع السبب أيضاً في ذلك أن المشرع ربما قد فشلي إن هو أورد تعريف الخطأ التأديبي أن يرد هذا التعريف ناقصاً بحيث لا يشمل على جميع أنواع الأخطاء التأديبية، ولهذا اكتفي بوضع قاعدة تقضي بأن

كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر، انحدر منه أي إخلال بواجباته المهنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب خلال ممارسته مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة³

¹ محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 84

² نصر الدين مصباح قاضي، النظرية العامة للتأديب، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002 ص 157

(1) - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 175.

(2) - المدة 160 من الأمر 03/06، مرجع السابق، الطبعة الثانية.

أما الأمر رقم 03-06 فقد نص على ما يلي: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبيه لعقوبة تأديبية دون مساس عند الاقتضاء بالمتاهات الجزائية (2).

فالمشرع أعطى مفهوما واسعا للخطأ التأديبي نظرا لكثرة الأخطاء التأديبية وتنوعها في مجال الوظيفة العمومية

ثانيا: التعريف القضائي للخطأ التأديبي:

إزاء غياب التعريف الواضح للخطأ التأديبي في التشريع، كان لزاما على القضاء التصدي بنفسه لتحديد مفهوم الخطأ التأديبي و بيان خصائصه وأهم العناصر التي يقوم عليها.

بالنسبة لمصر فقد قدم مجلس الدولة بشأن الخطأ التأديبي عدة تعاريف وبين ضوابطه وهي أساسا تدور حول معنى واحد، ومنه حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية وما جاء فيه، أن سبب القرار التأديبي بصفة عامة هو: إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا أو إثباته عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون، أو يسلك سلوكا معيبا ينطوي على الخروج على مقتضيات الوظيفة من استقامة وبيتعد عن مواطن الريب، إنما يرتكب ذنبا إداريا يستوجب تأديبه" وقد أطررت أحكام القضاء الإداري على هذا المفهوم المخالفة التأديبية والذي لا يقتصر على مجرد الإخلال بالواجب الوظيفي، بل أنه يمتد ليشمل حتى التصرفات التي تقع خارج نطاق الوظيفة العامة إذا انعكست عليها.¹

ثالثا: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي جاء الفقه بتعاريف عديدة للخطأ التأديبي منها:

تعريف الدكتور إسماعيل زكي، حيث يقول: الأفعال التي تستوجب المؤاخظة التأديبية هي كل تفصيل في أداء الواجب أو إخلال لحسن سلوك والآداب من شأنه يترتب عليه امتهان المهنة والخطأ أو الخروج على التزامات سلبية المفروضة على الموظفين

(1) - سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجافية، الإسكندرية، 2007، ص235

أما الدكتور الطماوي فقد استخلص تعريفه من مجموعة من التعريفات التي جاء بها القضاء المصري، يقوله: "الجريمة التأديبية هي كل فعل أو امتناع العامل عن فعل ينافى واجبات منصبه¹

أما الدكتور عبد الفتاح فقد عرفه كمايلي كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصفة قد تحول دون قص قيام المرفق بنشاطه على وجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة أئمة"

هذا التعريف لم يكن دقيقا في تحديد الخطأ التأديبي، فهو يوضح نوع التصرفات التي تعيق قيام المرفق العام بنشاطه العادي كما أنه يخلط بين الجريمة الجنائية التي هي أساس المسؤولية الجنائية وبين الخطأ التأديبي الذي يعد أساس المسؤولية التأديبية(2). و يعرفه جانب من الفقه الفرنسي بأنه "فعل أو امتناع عن فعل يكون مخالفة للواجبات التي تفرضها الوظيفة". ويرى البعض بأنها الفعل أو امتناع عن الفعل ينسب إلى الفاعل ويعاقب عليه بجزاء تأديبي"(3).

الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي:

إن المخالفة التأديبية شأنها شأن الجريمة الجنائية يلزم لقيامها أن تتوافر أركان ثلاثة مع اختلاف خاص بالجريمة الجنائية.

التزم بالحيطه والحذر ومطلوبين من مثله ومثل ظروفه بمراعاة مركزه ومؤهلاته وخدمته والملابسات التي أحاطت به عقد ارتكاب الخطأ التأديبي²

1 نصر الدين مصباح القاضي، المرجع السابق، ص 32

2- محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص178

3- نصر الدين مصباح القاضي، مرجع السابق، ص 33

(1) - نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الرقيقة العامة القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة الطبعة الأولى، الإصدار الرابع، دار الفقه النشر والتوزيع، 2005، ص180

2- محمد فؤاد عبد الباسط الجريمة التكية في نطاق الوظيفة العامة، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص77

3- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص56

وبذلك فإن الركن المقوي يتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة لإرادة آثمة إجابة أو سلباً، والإرادة الأثمة في المجال التأديبي لا تعني العهد بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص، أي بمجرد الخطأ ولو وقع بغير عمد.

ثالثاً: الركن الشرعي:

إن كثير من الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة إخفاء طابع التنبه على تصرفات الموظف، إذ لا يوجد تحديد الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر كما هو معمول به في قانون العقوبات إلا نادراً وهو الوضع كما تقول الأستاذة DREYFUS

يشكل خطورة كبيرة على وضعية موظف الإدارة لأنه يمنح للإدارة سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأثيم على عكس ما هو معمول به في القانون الجنائي، إذ لا جريمة إلا بنص مع هذا فإن شرعية التأديب أن عدم حصر الجريمة التأديبية على غرار ما هو معمول به قانون العقوبات، وهذا ما يتجلى من خلال تعريف المخالفة التأديبية في تشريع وتصنيف هذه الأخطاء أو بالرجوع إلى واجبات الموظف (3)

الفرع الثالث: تصنيف الأخطاء التأديبية

صنف المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية أو الأخطاء المهنية إلى أربع درجات حيث بدأ بالأخطاء الأقل خطورة نهاية بتلك التي تبلغ حدا كبيرا من الجسامة مما يحول بينها وبين البقاء في الوظيفة دون المساس بالتكليف الجزائي لها

أولا: الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى:

و هي على وجه الخصوص كل إخلال بالانضباط العام الذي من شأنه المساس بالسير الحسن للمصالح

ثانيا: الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية: وهي على وجه الخصوص الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي ا

1- المساس

2- الإخلال

سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو امتلاك الإدارة.

بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 181 / 180 من الأمر

ثالثا:

03/06

أخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة:

تعتبر على وجه الخصوص الأعمال التي يقوم بها الموظف من تحويل غير قانوني الوثائق الإدارية، إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه رفض 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 الأغراض خارجة عن المصلحة¹

(1) - عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص 131.

الفرع الرابع: العقوبات التأديبية:

سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف العقوبة التأديبية وتميزها عن العقوبة الجنائية وكذلك تصنيف العقوبات التأديبية

أولاً: تعريف العقوبة التأديبية:

لم يحدد المشرع الجزائري تعريفاً للعقوبة التأديبية، واتبع في ذلك مسلك التشريعات الأخرى كالتشريع الفرنسي والمصري وهو ما أدى إلى فتح الباب للاجتهادات الفقه للوصول إلى تعريف محدد حيث يرى البعض أن العقوبة التأديبية هي الجزاء الذي يمس الموظف العام مرتكب الخطأ التأديبي في مركزه الوظيفي دون شخصه دون ملكه الخاص".

و يذهب الفقه إلى القول بأنها: عقوبة تمس الموظف في وظيفته وذلك إما بإنقاص مزاياها المادية أو بإنهاء خدمته بصفة مؤقتة، أو دائمة ونهائية¹

أما الدكتور محمد عصفوري يرى بأن "الجزاء التأديبي هو أذي يصيب الموظف أما في اعتباره أو منبعه أو مركزه الوظيفي أو في إحدى مزايا مترتب عليه

ويقول الدكتور جودت ملط بأنها "جزاء يقع على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن الجريمة التأديبية.

أما الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب فيعرفها كما يلي: "يقصد بالعقوبات التأديبية تلك الجزاءات التي توقعها سلطة التأديب المختصة على الموظفين المرتكبين المخالفات أو الجرائم التأديبية (2)-.

ويعرف الأستاذ DELPEREE العفوية التأديبية بأنها تلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والتي من شأنه أن يترتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية"

يتضح من خلال هذا التعريف الطابع القمعي الذي تتميز به العقوبة التأديبية والتي دونه لا يستطيع السلطة الرئاسية المحافظة على سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وهي المهمة الأساسية للسلطة الرئاسية، والهدف الذي ترمي إليه العقوبة التأديبية هي الوقاية والتي تستوجب وجود سلم العقوبات²

ثانياً: العلاقة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية:

1د - محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 181

(2) - نصر الدين مصباح القاضي، المرجع السابق، ص 180 و 181

(1) - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 61

تتشابه العقوبة التأديبية مع العقوبة الجنائية في أمور كثيرة وتختلف معها أيضا في أمور كثيرة، ومن أبرز أمور الاتفاق ما يلي:

1- تتفق مع القاعدة بأن لا عقوبة دون نص، إذ نجد هذه القاعدة مكانها في كل من القانون التأديبي والقانون الجنائي، بحيث لا يجوز توقيع عقوبة أو جزاء تأديبي لم يرد به تنص فلا يجوز لسلطة التأديب إيقاع عقوبة غير محددة ينص القانون، وإنما يجوز لها تختار إحدى العقوبات الواردة حصرا وتطبيقها على الواقعة.

2. وتشابه العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية كذلك في انهما عقوبتان شخصيتان، أي لا يتم توقيعهما إلا من ارتكب المخالفة أو الجريمة أو شارك فيها.

كما تتطابق العلويتان من حيث الغاية أو الهدف إلى إصلاح المرفق العام الذي يعمل به الموظف وهو ما ينعكس إيجابا على المجتمع بأسره، وتشابه العقوبة.

أيضا من حيث الخاصية الرادعة، أي كل عفوية منها فيها ردع للمنقب وزجر الغيره على الرغم من أوجه الثانية المشار إليها أنها بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية، فإنهما يختلفان من عدة جوانب تتخلص فيما يلي

أ- الاختلاف من حيث الهدف:

نجد أن العقوبة التأديبية تهدف إلى كفالة أو ضمان حسن سير عمل المرافق العامة بانتظام واطراد، في حين أن العقوبة الجنائية تهدف إلى مكافحة الجريمة والدفاع عن النظام الاجتماعي

ب- الاختلاف من حيث الحق:

العقوبة التأديبية تمس الموظف في حقوقه ومزاياه الوظيفية في حين العقوبة الجنائية تصيب الإنسان في حياته وحريته

ج- الاختلاف من حيث الجزاء:

في العقوبة التأديبية لم يتم حصر الأخطاء التأديبية كما هو عليه الحال في القانون الجنائي، حيث تخضع الجرائم لمبدأ " لا جريمة دون نص"¹

(1) - أكرم محمود الجمعان، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، دراسة مقارنة، مذكرة تخرج للحصول

ويترتب على ذلك تخصيص عقوبة لكل جريمة جزائية، وعدم تخصيص عقوبة الكل خطأ تأديبي، إذ تتمتع الإدارة والسلطة التأديبية بسلطة تقديرية في توقيع العقوبات التأديبية.

د- بكون توقيع العقوبة الأدوية والعقوبة الجوية من داك الفعل الواحدة فقاعدة عدم تعدد الجزاء نجد مجالها في كل من العقاب التأديبي والعقاب

د- توقع العقوبة التأديبية من السلطة الرئاسية أو مجالس التأديب أو المحاكم التأديبية، بينما لا توقع العقوبة الجزائية إلا بمقتضى حكم صادر عن المحكمة المختصة¹

ثالثاً: تصنيف العقوبات التأديبية:

لقد قام المشرع الجزائري بتحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، غير أنه صنفها إلى أربع درجات وذلك في القانون الأساسي للوظيفة بموجب الأمر رقم 03/06 على خلاف الأمر 133 / 66 الذي صنفها إلى درجتين. أما

المرسوم رقم 59 / 85 فإنه قد صنف العقوبات التأديبية إلى ثلاث درجات يمكن أن يعاقب بها الموظفين، وهذا تبعا لخطورة الأخطاء التأديبية المرتكبة دون المساس بالعقوبات الجزائية (2).
وصنف

العقوبات التأديبية وفقا للأمر 03/06 إلى ما يلي :

- 1- عقوبات من الدرجة الأولى: التنبيه الإنذار الكتابي، التوبيخ
- 2- عقوبات من الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل
- 3- عقوبات من الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين

4- عقوبات من الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة التشريح ويتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف المرتكب فيها

2- على الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط للدراسات الطبية، كلية الحقوق، قسم الفنون العلم، 2010، ص82، 83.

1- أكرم محمود الجمعان، مرجع السابق، ص، ص34، 35

2- عبد العزيز السيد الجوهريه المرجع السابق، ص187

ومسؤولية الموظف المعنى، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام¹

حيث نجد أن عقوبات الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة أشد قسوة عن العقوبات

المطلب الثاني: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء الإداري و ضمانات الموظف إزاءه.

يخضع تأديب الموظف المخل بالواجبات الوظيفية كواجب الحفاظ على السر المهني إلى إجراءات يتعين على الجهة المختصة بتوقيع العقوبة المقاسية وقد أولى لها المشرع اهتماما كبيرا لهذا الموضوع، و ذلك بإصداره المرسوم رقم 155 / 66 المؤرخ في 2 جوان 1966، و كذا التعليمية رقم 07 و رقم 08 المؤرختين في 07 ماي 1969 و اللتان تشرعان هذا المرسوم بوضوح. (2)

كما أن المشرع قد منح الموظف محل المتابعة التأديبية الضمانات الكافية التي تؤمنه من تعسف الإدارة، و تمكنه من الدفاع عن نفسه و التصدي للاتهامات الموجهة له من السلطة الإدارية، سواء قبل توقيع العقوبة أو بعدها.

(1) - المادة 163/فقرة 1 و 2، من الأمر 03-06، المرجع السابق.

(2) المرسوم رقم 66 - 155، المؤرخ في 2 يونيو 1966، المتعلق بالإجراء التأديبي، الجريدة الرسمية ج، العدد 46 السنة 1956

و أن العقوبة التأديبية يمكن أن تقتضى بتصرف حر من الإدارة في حدود ما أقره لها القانون و ذلك بسحب القرار التأديبي و محو العقوبة التأديبية¹

و بناء على ما تقدم فتنصب دراستنا في هذا المطلب لمعرفة الجهة المختصة بالتأديب لخطأ إفشاء السر المهني في الفرع الأول، و الإجراءات التأديبية و الأجل في الفرع الثاني، و الضمانات الممنوحة للموظف في مجال التأديب في الفرع الثالث.

الفرع الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، و حسن تطبيق النصوص القانونية، و الحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط و إجراءات لها دور هام و قانوني في تسيير حياة الموظف العمومي مهنيا (2) و يحدد اختصاص و تشكيل و تنظيم سير هذه اللجنة بموجب مرسوم، و قد صدر المرسوم رقم 66/155 المؤرخ في جوان 1966 متضمنا كيفية تشكيل هذه اللجنة و اختصاصها

أولا: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من طرفين هما الموظفون و الإدارة و بعدد متساوي - عدد الأعضاء الممثلين للموظفين بقدر عدد الأعضاء الممثلون الإدارة، و ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين، مثلا في قطاع التربية على مستوى الولاية مدير التربية أو من ينوي عنه

وتتكون هذه اللجان على مستوى الإدارة المركزية و الولايات و المنشآت العامة، و يتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارة المركزية بقرار من الوزير أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية (الولايات و المنشآت العامة)، فيتم تعيينهم بقرار من الوالي أو المدير المختص

أما الأعضاء ممثلي الموظفين فقد حدد المشرع شروط انتخابهم، حيث يمنع الترشيح لهذه الانتخابات كل موظف يوجد في إجازة مرضية طويلة المدى، أو الإحالة على الاستيداع، أو في حالة التربص، أو في حالة حكم عليه بطرد أو توقيف² و لقد نص المشرع الجزائري في

1- محمد رفعت عبد الوهاب و حسين عثمان محمد عثمان، ميادين القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، ص 409

2- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 140.

1- مصطفى عفي، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها دراسة مقارنة، عطايح الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1976، ص 28

نص المادة 63 من الأمر 06 /03 على إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تشكيلتها بقوله تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو مسلك أو مجموعة مسالك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين، و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة. (2)

ثانيا: إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تختص هذه اللجنة بالنظر في المسائل الضرورية التي تخص الموظفين مثل النقل و الترقية في إجراءات التأديب و الاستيداع، و يجب على الوزارات المختصة منح كل التسهيلات اللازمة لسير عمل هذه اللجان، و تضع تحت تصرفها كل الوثائق و المستندات الضرورية لإتمام مهامها (3)

2-المادة 63 من الأمر 03/06، المرجع السابق

3-محمد يوسف الداوي، المرجع السابق، ص 65، 66-

و من اختصاصاتها كذلك تأخذ صفة لجنة الترسيم، و تجتمع للبت في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات المترشحين، و المقدمة من قبل السلطة السلمية المؤهلة طبقا لأحكام المادة 86 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية

تأخذ صفة مجلس التأديب و تجتمع لإعطاء رأيها الملزم حول الأخطاء المهنية التي تسلط عليها عقوبات تأديبية الدرجتين الثالثة و الرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 103/06 هذا ويلاحظ أن قرارات هذه اللجنة غير ملزمة أو واجبة الأتباع، و إنما هي مجرد قرارات استشارية، و للإدارة أن تأخذ بها أو تطرحها جانبا حسب رأيها و اعتقادها باستقاء الأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة فأن رأيها يكون إلزامي.

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية و الأجل:

أسند المشرع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين على أن تتخذها بقرار مبرر.

بينما اعتبر رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، ملزما للسلطة الإدارية في ما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة ولا يمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة، إلا بقرار مبرر و بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعة كمجلس تأديب، الذي يجب أن يبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوم ابتداء من تاريخ إحضارها (2)

كما يتعين على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، المثول شخصيا إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك يبلغ الموظف بتاريخ مقوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام، و يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغاية أن يلتمس من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس التأديبي تمثيله من قبل مدافعيه، و في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية، أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبل تستمر المتابعة التأديبية²

1-المادة 63 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

2-المادة 165 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق.

(1) المادة 168 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

2-القرار رقم 009898، بتاريخ 20-4-2004، مجلة مجلس الدولة، العدد (5)، 2004، ص143

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري في قرار صادر له على أن استدعاء الموظف في المسائل التأديبية للمثول أمام لجنة تأديب إجراء جوهري يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، و يجب على الإدارة المستخدمة التأكد من الاستدعاء القانوني قبل اتخاذ العقوبة و فيما يقوم المقرر الذي يعينه المجلس التأديبي بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية بحضور الموظف المتهم و محاميه، و يطلب بعد ذلك من الشهود الذين ترغب الإدارة في الاستماع إليهم بإدلاء شهاداتهم، و الإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم من طرف أعضاء اللجنة، ثم يستمع إلى أقوال الموظف و محاميه و كذلك الشهود الذين يقدمهم الموظف المذنب

و بعد ذلك يتم أخذ القرار التأديبي المناسب في اجتماع مغلق لا يحضره إلا الأعضاء الذين يمثلون الإدارة و الموظفين، و في حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة مباشرة من العقوبة التي أقرتها الإدارة، و هذا من شأنه أن يدفع السلطة الرئاسية إلى اقتراح أقصى تقوية لكي تتحصل على الجزاء الذي ترغب في تسليطه على

وقد قام المشرع الجزائري بتحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين و ذلك بمقتضى المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 99 / 90 و التي نصت على أنه: التحول سلطة تعيين الموظفين، و الأعوان العموميين و تسيرهم إلى ما يلي:

الوزير المختص فيما يخص الإدارة المركزية
فيما يخص الولاية
المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية

مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة
ما لم ينص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك " و في الأخير فان الموظف الذي يرتكب خطأ إفشاء السر المهني، فان العقوبة المقررة له، أما التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام أو التنزيل من درجة إلى درجتين أو النقل الإجباري.¹
الفرع الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف العام في مجال التأديب.

لقد سبق و رأينا أن السلطة التأديبية تقوم بدور ضروري لسيادة النظام داخل الإدارة العامة، و من الخطورة إن أساء الرؤساء استخدام هذه السلطة، خاصة و أنها هي التي تحدد الجرائم التأديبية و تكييفها، كما أنها هي التي توقع الجزاءات على الموظف.

(1) زياد عادل، المرجع السابق، ص 14.

و نظرا لما قد تبلغه هذه الجزاءات من خطورة قد تصل إلى حد إنهاء علاقة الموظف بالإدارة، فإن هذا الموظف أحوج ما يكون الضمانات تمكنه من الدفاع عن نفسه و إظهار براعته، وكبح جماع تسلط الإدارة عليه¹

و على ضوء ما تقدم سنتناول أهم الضمانات التأديبية على النحو التالي أولا: الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع العقوبة التأديبية:

أن منح الموظف العام ضمانات قبل توقيع العقوبة عليه بزرع الطمأنينة في حياته المهنية و يوفر له الحماية اللازمة من كل الاتهامات التي توجه إليه من قبل الإدارة و تتمثل هذه الضمانات في ما يلي :

1 - إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه الحكمة من مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه هو تمكينه من إبداء دفاعه و لأنه من الحقوق الدستورية الثابتة التي نصت عليها أغلب الدساتير و منها الدستور الجزائري في المادة 33 (2) من يتمكن من الدفاع عن نفسه، و هذا الأمر يعتبر حقيقة من الضمانات الجوهرية في مجال التأديب

أما عن كيفية إتمام هذا الإعلام فاته عند مباشرة سلطة التعيين لملا حياتها في مراقبة أعمال الموظفين، و تكتشف أن هناك موظف قد ارتكب خطأ و كان هذا الخطأ سيتوجب عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، كان لزاما على السلطة التأديبية إعلام هذا الموظف بالخطأ المنسوب إليه، و بأنه سيحال على المجلس التأديبي، كما يجب إعلامه بتاريخ و مكان انعقاد جلسة التأديب

[1رشيد عبد الهادي الجوري، التأيب في الوظائف العامة المدنية و العصرية، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة كون سنة طبع، ص 528

[2المادة 33 من الدستور الجزائري، المرجع السابق

أما فيما يخص وسيلة الإعلان، فتكون عن طريق الإشعار، مع الحرص على إيصاله له من طرف رئيسة المباشر أو بواسطة البريد المضمون مع توقيعه على وصل الاستلام، كما يجب أن يحتوي التبليغ على الوقائع المبررة لإجراءات القضية التأديبية

كما يحق للموظف مرتكب الخطأ المهني بأن يبلغ بالمخالفات المنسوبة له في غضون (15) يوما تسري من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية و يقع تسليمه قبل استدعائه للمثول أمام المجلس التأديبي¹

2 - اطلاع الموظف العام على ملفه التأديبي: تنص المادة 129 من المرسوم 59 / 85 على ما يلي: يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية (2)

لقد جاء نص المادة واضحا فيما يخص حق الموظف في الاطلاع على ملفه، و المقصود بهذا الملف هو ذلك الذي تضعه الإدارة لكل موظف مباشر وظيفه لديها، و يشمل هذا الملف معلومات تتعلق بحالة هذا الموظف الشخصية الوظيفية، و عند ارتكابه خطأ فإنه يحق له الاطلاع على هذا الملف، كما يحق لمن استعان به الموظف للدفاع عنه أن يطلع هذا الملف، على أن تكون فترة الاطلاع عليه كافية للموظف حتى بعد دفاعه، و ما يزيد هذا الملف هوية هو الاطلاع المجلس التأديبي عليه في إصدار قراره، حيث من خلاله يستطيع المجلس تقييم سيرة الموظف. (3)

و يعتبر اطلاع الموظف على ملفه من الضمانات الجوهرية التي تمكنه من إيداء دفاعه بصورة مقيدة
3 - الموظف في الدفاع:

يعد حق الدفاع من المبادئ المستقرة و الراسخة في وجدان العدالة و التي نصت عليها الدساتير المختلفة و تضمنتها إعلانات الحقوق و المواثيق الدولية²، و هذا ما أكدته الدستور

¹ "Essaidtaib, les garanties disciplinaire dans le statu de fonction public, revue des conseils d'etet, numerospecial, le conteratioux de la fonction public, 2007.

2-المادة 129 من المرسوم التنفيذي رقم 95 / 85 ، المؤرخ في 23 مارس 1935، المتضمن القانون الأساسي النموذجي العمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية جر ، العد ، السنة 1966

3-المادة 32 من الدستور الجزائري، سنة 1996، المرجع السابق

² اسعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العمومية، دار الفكر الجامعي، إسكندرية، 2008، ص 123

2-المادة 151 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، سنة 1996.

3-سعد الشتيوي، المرجع السابق، ص 123.

الجزائري ينصه: "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية من الحقوق الأساسية للإنسان و عن الحياة الفردية و الجماعية ومضمون". (2)

و حق المتهم بالاستعانة بمدافع هو بمثابة امتداد لحق الدفاع و من ضماناته و ركائزه الأساسية و يستمد الموظف حقه في الاستعانة بمدافع يشد أزره من حق الإنسان الطبيعي في الدفاع عن نفسه من كل أذى أو عمل يهدد حياته أو مهنة أو ماله أو حرية، كما يستمد أيضا من تلك القاعدة الحكيمة و هي الأمل في الإنسان البراءة لا الإدانة (3)

كما أن حق الإنسان في الدفاع عن نفسه أثناء التأديب في التشريع الجزائري، يتمثل في حالة مقول الموظف أمام اللجنة التأديبية حيث يحق له أن يستعين بمدافع محو كل أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص آخر خارج عن الإدارة أو سلك المحاماة، شريطة أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، فعلى الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إحضاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده، و أن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين المدافع من الاطلاع على الملف التأديبي، و يقترن هذا الحق بضرورة مثول المتهم شخصيا إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك، و تمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو

شفوية أو استحضار شهود¹ أو هذا نصت عليه المواد 168 و 169 من الأمر 03/06 أما المرسوم رقم 59 / 85 نص على أنه يحق للموظف الذي يدل على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه فور الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية، يمكن له يمضى ذلك أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن أن اقتضى الأمر، أي توضيح كتابي أو شفوي، أو يستحضر شهوداً، كما يمكنه أن يستشير أي مدافع أو محام يختاره للدفاع عنه (3) و لذلك فإن تجاهل حق الدفاع أو الإخلال به من شأنه أن يرتب بطلان الإجراء التأديبي، في أي مرحلة من مراحلها، أو تطلان القرار التأديبي الإداري نفسه و في سياق ذلك نصت العديد من قوانين الوظيفة العمومية على النصوص التي تكفل حق الدفاع للموظف. (4) منها الأمر رقم 133 / 66 نص على أن: "الموظف الذي يمثل أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء له الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في اطلاع على ملفه الشخصي و جميع الوثائق الملحقة به، كما يجوز أن يستعين بمدافع أو محام يختاره بالإضافة إلى ذلك فإنه يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء، و بيانات خطية و شفاهية، أن يطالب حضور الشهود" (5).

¹ امجد جهاد نافع عياش، ضمانات المسؤولية اللببية للموقف، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، شابلس، فلسطين، ص ص 13، 14.

2-المواد16، 169 من الأمر 03-06 المرجع السابق

3 -المادة 12، من المرسوم التنفيذي رقم 55- 59 سالف الذكر

4-زياد عادل المرجع السابق، ص 56

5- المادة 57 من الأمر 66 - 133، المؤرخ في 2 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، عند 46، سنة 1966.

ثانيا: الضمانات المقررة للموظف بعد توقيع العقوبة التأديبية:

إضافة إلى الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي، و التي قررها المشرع الجزائري لكل موظف محل تأديب، فقد خص المشروع جملة من الضمانات بعد توقيع الجزاء التأديبي، و المتمثلة في حق الموظف في النظام الإداري ضد القرار التأديبي أما أمام الجهة مصدرة القرار التأديبي أو أمام لجنة الطعن و هي تعتبر من قبل الضمانات الإدارية، و كذلك حقه في اللجوء إلى القضاء الإداري، سواء قصد المطالبة بإلغاء القرار التأديبي، أي للحصول على نصوص عن الضرر أو كلاهما معا و هذا ما يعتبر من قبيل الضمانات القضائية

1 - **تعريف التظلم الإداري:** لم يعطى المشرع الجزائري تعريفا للتظلم الإداري، و هذا ما فسح المجال للفقهاء للاجتهاد و إعطاء تعاريف كل بحسب وجهة نظره، إذ من بين أهم هذه التعاريف تعريف أحمد محيو يقوله: "أن المراجعة الإدارية المسبقة تشكل عنصرا من عناصر الإجراءات الإدارية لا القضائية، تستهدف حل النزاع دون تدخل القاضي، و لا يتم تحريك الإجراءات القضائية إلا بعد فشل تلك المراجعة الإدارية"¹.

أما الدكتور مسعود شيهوب يرى أن النظام الإداري ذو طابع إداري محض يوجه إلى الإدارة التي تتولى دراسة و غالبا ما تكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة و بدون مناقشة حضورية و ليس للنظام تكلا إلا الشكل الكافي و هو في عمومها عبارة عن نوع من الشكوى أو الاحتجاج ضد تصرف الإدارة، و يمكن يتعلق بالوقائع أو بالقانون أو بهما معا، و المهم أن يكون واثقا. (2)

أنواع التظلم الإداري:

يتنوع التظلم الإداري إلى نوعين حسب السلطات الإدارية التي توجه لها هذه التظلمات الإدارية²، فالتظلم المقدم إلى مصر القرار يسمى التظلم الولائي، أما التظلم المقدم إلى

(1) أحمد محيو، ترجمة فائز أتحق، أتعام بيوض، المنازعات الإدارية، نيران المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 78.

2- مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ليوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998، ص، ص 313، 314

1- رشيد خلوفي، فانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، الطبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ص 199

2- علي جمعة محاربة المرجع السابق، ص ص 517، 518

الرئيس يسمى التظلم الرئاسي (2)، و هناك نوع نالت من التظلم الموجه إلى اللجنة خاصة و هي لجنة الطعن

أ- التظلم الولائي: هو التظلم الذي يقدم إلى السلطة التي أصدرت القرار الإداري المتظلم فيه أو أما السلطة التي قامت بالعمل المادي محل التظلم، يلتمس فيه إعادة النظر بقرارها سواء بسحبه أو إلغائه أو تعديله، و للجنة الإدارية أن تقبل التظلم أو برفضه كلياً أو جزئياً و ذلك طبقاً لما تراه أكثر اتفاقاً مع حكم القانون و حسب درجة إقناعها بالادعاءات المقدمة من طرف المعني.

ب - التظلم الرئاسي: هو التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري أو تلك التي قامت بالعمل المادي محل التظلم، فالتظلم الرئاسي يقدم إلى رئيس مصدر القرار المشكو يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو إلغائه أو تعديله، بما يجعله مطابقاً للقانون.

و نص المشرع الجزائري على النظام الرئاسي في المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية القديمة يقوله: "لا تكون الطعون بالبطلان ما لم يسبقها الطعن الإداري التدريبي الذي يرفع أمام السلطة الإدارية التي تعلوا مباشرة الجهة التي أصدرت القرار فإن لم توجد فأمام من أصدر القرار نفسه فالظلم الرئاسي يجب أن ترفع مباشرة أمام السلطة التي تعلوا تلك السلطة مصدرة القرار محل النزاع و ذلك من منطلق احترام المسلم الإداري

3- التظلم لدى لجنة خاصة:

توجد أحكام أخرى متعلقة بالتظلم الإداري في مجموعة من القوانين المنظمة المواضيع معينة مثل قانون الصفقات العمومية ، قانون الضرائب ، قانون التنازل على أملاك الدولة في وجه الخصوص و كذلك قانون الوظيفة العمومية الذي يسمح للمعنيين بالقرار التأديبي ، التظلم لدى لجنة خاصة¹

و تجد الإشارة إلى أن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لم ينص على التظلم لدى اللجنة خاصة غير أنه ورد النص عليها في قوانين خاصة مثل الوظيفة العمومية ، حيث نص القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: " يمكن للموظف العمومي الذي كان محل تقوية تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار " (2)

2-المادة 175

3-المادة 172 من

¹ رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص ص 103، 104.

من الأمر 06 /03 المرجع السابق.

نفس الأمر

و نستنتج من النص المذكور، أن التظلم أمام لجنة الطعن المختصة، يتوقف على ضرورة توافر الشروط الآتية

. صدور قرار تأديبي يقضي تسليط عقوبة أما من الدرجة الثالثة و الدرجة الرابعة

- تبليغ الموظف المعني بقرار العقوبة في الآجال القانونية و هي 8 أيام تسري من تاريخ إصدار قرار العقوبة (3)

طرف السلطة التأديبية تعلق إلى غابة أن تفصل لجنة الطعن بقرار في أجل ثلاثة أشهر، و ذلك ما أكده مجلس الدولة في قراره الصادر بشأن قضية (خ،ب) ضد مدير قطاع الصحة بالمسيلة حيث أقر أن الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن يوقف القرار المطعون فيه الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (1)¹

و في الأخير نستنتج أن لجنة الطعن المختصة في الطعون المقدمة من الموظفين ضد القرارات التأديبية التي تكون عقوبتها من أن يقع التظلم في قرار العقوبة في الآجال القانونية أي شهر واحد يسري من يوم تبليغ الموظف المعني بقرار العقوبة

و يجب الإشارة إلى أن التظلم أمام لجنة الطعن من شأنه أن يوقف تنفيذ قرار العقوبة التأديبية، و بذلك فان العقوبة المنطوق بها من الدرجة الثالثة أو الرابعة فقط، أما العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية فيسري عليها أحكام التظلم الولائي و الرئاسي.

4- الطعن القضائي: و بعد الطعن القضائي من الضمانات الهامة في ميدان التأديب و قد يعتبر أهمها، كما أنه آخر ما يلجأ إليه الموظف بعد إستفاده للطعون السابقة الذكر، و هذا الطعن يوجهه الموظف المعنى إلى القضاء الإداري و ليس القضاء العادي مطالباً بإلغاء القرار التأديبي أو بالتعويض عنه

و المشرع الجزائري أخذ في منهجه هذا ما أخذت به معظم دول العال، لأنه يقرض رقابة قضائية على أعمال السلطة الإدارية توفر ضمانات أوسع للموظف، و قد كانت المجالس القضائية تختص بالفصل ابتدائياً بحكم قابل للاستئناف أمام المحكمة العليا في

¹ القرار رقم 200504112 المؤرخ في 18-3-2003، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، 2004، ص183.

جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الطبقة الإدارية طرفا فيها.

غير أن دستور 1996 الذي تبني ازدواج القضاء، حيث أوجد هيئات خاصة تتمثل في مجلس الدولة و المحاكم الإدارية و هذا في المادة 152 (1)¹ منه، ليأتي بعد ذلك القانون العضوي 98 / 01 الذي تأسى به مجلس الدولة و بين تنظيمه و اختصاصه و عمله، و هذا فالدعوى الإدارية ترفع ابتدائيا أمام المحكمة الإدارية و الاستئناف أمام مجلس الدولة، هذا في ما يخص القرارات الصادرة عن الإدارات اللامركزية (ولايات- بلديات) و المؤسسات العامة ذات الطاقة الإدارية، أما القرارات الصادرة عن الإدارات المركزية فترفع الدعوى ابتدائيا و نهائيا أمام الغرفة الإدارية في مجلس الدولة و هذا تبعا لما جاء به القانون العضوي 01 / 98 (2) أما عن الإجراءات المتبعة فقد جاء بها قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، وهي الطعن الإداري المسبق، حيث يكون الموظف ملزم برفع الطعن القضائي خلال شهرين من تاريخ تبليغ الموظف قرار الرفض للطعن الإداري، في حالة سكوت الإدارة عن الرد في مدة ثلاثة أشهر يعتبر هذا رفضا ضمنيا.

أما بالنسبة للشكل فيكون بتقديم عريضة مرفقة بقرار رفض الطعن الإداري أو مستفد بنيت إيداع الطعن.

و من خلال ما سبق يتبين لنا أن المشرع الجزائري حاول بقدر الإمكان توفير الحماية اللازمة للموظف من خلال تشريعه للضمانات التأديبية، ولا يمكننا إدراك هذه الأهمية إلا إذا تخيلنا النظام التأديبي دون هذه الضمانات، و ما سينجز عن ذلك من عدم

(1) المادة 152، من الدستور الجزائرية سنة 1996، مرجع سابق.

2-المادة 09 من القانون العضوي رقم 93 / 01 المؤرخ في 30-5-1993، المتعلق اختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، الجريدة و كل البيانات المعدل و المتمم، الجريدة و بياناتها.

استقرار الوظيفة العامة، و كيف يمكن تصور حياة الموظف العام في ظل سيادة الإدارة و انعدام الرقابة القانونية على مشروعيتها قراراتها.

خلاصة:

أن المشرع الجزائري قد جعل التظلم الإداري اختياري و غير إلزامي لرفع الدعوى أما جهات القضاء سواء كان ذلك أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، ولذلك استعمل المشرع الجزائري عبارة يجوز في النص القانوني¹

وإضافة إلى ذلك فإن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لم يميز فيه المشرع الجزائري بين التظلم الرئاسي و التظلم الولائي، بل اكتفى بالنص صراحة على رفع التظلم الإداري إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار. أما في ما يخص ميعاد التظلم الإداري فقد نص قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الحالي على أنه: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار خلال مدة أربعة أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي، و بعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها من الرد خلال شهرين يعد بمثابة قرار بالرفض الضمني و يبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم. و في حالة سكوت الجهة الإدارية، يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنة القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل شهرين و في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين من تاريخ تبليغ الرفض

1 المادة و12 من المرسوم رقم 85/95 ، المرجع السابق

يثبت إيداع تظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة و يرفق مع العريضة¹ و لتحديد شروط التظلم بدقة في القانون الجزائري يتطلب ذلك الرجوع إلى نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الحالي و هذه الشروط هي كالآتي

لابد أن يتوفر لدى المتظلم صفة و مصلحة مقررّة لرفع التظلم، كما يمكن للمتظلم أن يرفع تظلمه بنفسه أو بواسطة وكيل عنه محامى و توجيه التظلم الإداري إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار لأن رفقه إلى جهة إدارية غير مختصة لا يؤخذ بعين الاعتبار

المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية للموظف عن إفشاء الأسرار المهنية.

أن مسؤولية الموظف عن إفشاء الأسرار المهنية تتمثل في المسؤولية التأديبية و المسؤولية الجزائية

و المسؤولية الجزائية هي عبارة عن التزام قانوني يتحمل التبعية أي التزام جزائي و في نفس الوقت التزام تبعي، حيث لا تنشأ بصفة أساسية مستقلة بذاتها، بل تنشأ دائماً بالتبعية لالتزام قانونى آخر و هو الالتزام الأصلي و ذلك لحمايته"

أو هي أن يرتكب الفرد فعل يرقى إلى مرتبة الجريمة، أي أن ذلك الفعل يجزمه القانون و يقرر له عقوبة جنائية توقع على مرتكبة

أما عن الأفعال التي تعد جرائم التي يرتكبها موظفوا الدولة و التي تشكل اعتداء على نزاهة الوظيفة، و انحراف الموظفين و استغلالهم لوظائفهم و ذلك لأسباب عديدة من بينها: ضعف الوازع الديني و الأخلاقي لدى بعض الموظفين.

¹ المادة 830، من القانون رقم 09-08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية الجديدة الرسمية، ج ، رقم 21 ، الصادرة سنة 2008

ازدياد أعدائهم الإقتصادية و التعقيدات اللازمة للتنظيم الإداري الأمر الذي جعل للأفراد نظرة على أنهم لا ينالون حقهم إلا بدفع مقابل و مع ضعف المراقبة يفسر التسيير¹

المطلب الأول: التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني و العقوبة المقررة.

أن حاجة الدولة الجزائرية إلى موظفين أكفاء يقرون الصفة التي يتمتعون بهاء و يحترمون نزاهة الوظيفة و ذلك لإعادة بناء المؤسسات الإدارية على أساس سليم لذلك قد يكون الموظف العمومي محلا للمساءلة الجنائية متى اعتدى على الحقوق و الحريات العامة، و المحمية دستوريا و المجسدة في قانون العقوبات و هو ما نصت عليه المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري على:

"يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5000 دج الأطباء و الصيادلة و القابلات و جميع الأشخاص المؤمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم و أفتوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إنشاءها"

و بقراءة هذه المادة نجد أن المشرع لم يعرف السر المهني، إلا أن الفقهاء بأنه "كل ما يضر إفشاءه بسمعة مودعة أو كرامته" (2)

و كذلك عرف بأنه "البوح و الإفشاء بما لا يمكن اطلاق الغير عليه، سواء بالقول أو الكتابة أو بالإشارة

قد يتحقق ذلك بإذاعته علنا في الجرائد و لو كان ذلك لغرض محاضرة أو أمام الملا (1)²

1- عبد الحميد الشوارب، و عز الدين الديناصوري، قانون العقوبات و الإجراءات الجنائية نيوان المطبوعات الجمعية ص 53

2- الله محمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائرية القسم الخاص، طبعة 1، 1998، نيوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ص 111

1- المعرض عيد الثواب، القلق و السب و البلاغ، إفشاء الأسرار و شهدة الزور، دار الكتاب الحديث، ص 303
2- المادة 23 من القانون رقم 06-01، المرجع السابق

كذلك جاء في نص المادة 23 من القانون 06 /01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته على: "يلتزم جميع أعضاء و موظفي الهيئة بحفظ السر المهني و يطبق هذا الالتزام على الأشخاص الذين انتهت علاقتهم المهنية بالهيئة. وكل خرق للالتزام المذكور في الفقرة السابقة يشكل جريمة يعاقب عليها القانون بالعقوبة المقررة في قانون العقوبات الجريمة إفشاء السر المهني". (2)

و جاء تعريف الهيئة بنص المادة 02 نفس القانون بأن الهيئة المقصودة هنا هي الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته. و أراد المشرع بتحريم إفشاء السر حماية المجني عليه كون هذا الفعل يعتبر من أوجه المساس بالحريات الفردية المواطنين و كذلك الاعتداء على شرفهم و اعتبارهم.

الفرع الأول: أركان جريمة إفشاء السر المهني. سنتناول في هذا الفرع ثلاثة أركان و هي كالاتي أولا: الركن المفترض لجريمة إفشاء السر المهني:

و المتمثل في صفة الجاني التي يكون فاعلها أما طبيب أو جراح أو صيدلي أو قابلة، و أضاف المشرع جميع الأشخاص المؤمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة

و غرض المشرع في إضافة هذه العبارة، هو لحم حصر هذه الجريمة في الفئة المذكورة بالمادة، و عموما فالقوانين الخاصة بالوظائف هي التي توضح ذلك، فبالنسبة

الفرع الثاني: العقوبة الجزائية المقررة عن إفشاء السر المهني

تعاقب المادة 301 من قانون العقوبات كل من الطبيب و الجراح و الصيدلي و القابلة و جميع الأشخاص المؤمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على الأسرار، بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 20000 إلى 100000 دج

أما المادة 1302 فتعاقب كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة و أدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات و بغرامة مالية من 20000 إلى 100000 دج

و إذا أدلى بها إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين و بغرامة مالية من 20000 إلى 100000 دج، مع جواز الحكم بحرمان الجاني من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات لمدة سنة على الأقل و خمس سنوات على الأكثر.

(1) المادة 302 من قانون 09 / 01 المؤرخ في 26 جوان 2001 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، الجريدة الرسمية الصادر بتاريخ 2001/06/27

الفرع الثالث: حالات الإباحة في جريمة الإنشاء بالسر المهني:

نص قانون العقوبات على إفشاء الأسرار في حالات معينة و اعتبرها واجبا على الشخص و لا جريمة في ذلك على الإطلاق بحيث جاء ذلك صريحا في نص المادة 301 " ... في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاؤها ، و من بين هذه الحالات أولا: إذا تعلق السر بأعمال الخيرة أمام المحاكم، فهذا الخبير باعتباره من مساعدي القضاء و المحكمة هي التي أمرته بذلك بشرط أدائه اليمين القانونية، سواء كان مسجلا

بجدول الخبراء المعتمدين لدى المحاكم أو تؤدي له أمام القاضي التي انتدبه لتلك المهمة إذا لم يكن قد أداها من قبل فعليه الإدلاء بكل ما يطلبه منه القاضي من توضيحات أو تفسيرات، و يستمر التزام الخبير بالسر حتى بعد صدور حكم نهائي في الموضوع (1) ¹

ثانيا: الإدلاء بالشهادة أمام القضاء:

نلاحظ أن المادة 301 من قانون العقوبات (2) تشترط عدم إقصاء السر في حين أن المادة 97 من قانون الإجراءات الجزائية نصت على كل شخص استدعي لسماع شهادته ملزم بالحضور و حلف اليمين و أداء الشهادة مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالسر المهني... و أضافت المادة 332 من قانون الإجراءات الجزائية على " ... أما الأشخاص الآخرون المفيدون بالسر المهني فيجوز سماعهم بالشروط و الحدود التي و بذلك فان المشرع الجزائي يراعي الحالات التي يجب فيها الكتمان و ذلك حفاظا على السر المهني، و لكن هذه القاعدة ليست على إطلاقها لما نصت عليها المادة 182 فقرة 3 من قانون العقوبات التي تجرم الامتناع عمدا عن الإدلاء بالشهادة لصالح محبوس أو محكوم عليه في جنائية أو جنحة يعلم هذا الشاهد دليل براءة ذلك المحبوس، و بذلك نجد أن المشرع قد أكد واجب كتمان السر المهني على واجب مساعدة السلطات القضائية

ثالثا: التصريح: الذي يقوم به الطبيب الصيدلية الجراح، القابلة و ذلك مثلا بتبليغ الطبيب عن حالات الولادة، الوفاة، الأمراض المعدية، و القابلة في التبليغ عن الولادات.

¹ ابوخالفة فضيلة، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي- منكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، النقعة

الخامسة 2007 / 2006 ، ص 18

2-المادة 301 من قانون 09 / 01 المؤرخ في 26 جوان 2001 المتضمن قانون العقوبات الجزائي، الجريدة الرسمية الصادر بتاريخ 27 / 06 / 2001

رابعاً: التبليغ عن الجرائم: و هو ما نصت عليه المادة 301 في الفقرة 2 عندما يتعلق الأمر بالإجهاض، فعند استدعاء الأشخاص المذكورين بالمادة أمام المحكمة يجب عليهم عدة التنفيذ بالسر المهني

خامساً: رضا صاحب السر بافشائه: فهذا تنازل صاحب السر عنه بنفي وقوع الجريمة لأنه هو أولى بكتمانه بشرط أن يكون هذا الرضا صحيح صادر عن وعي و إدراك و إرادة حرة سليمة خالية من أي عيب يبطلها¹

المطلب الثاني: الجهة القضائية المختصة بالفصل في جريمة إفشاء السر المهني:

تنص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على: تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات و الدعاوى التفسير و دعوي فحص مشروعية القرارات الصادرة عن الولاية و المصالح غير ممرزة للدولة على مستوى الولاية البلدية و المصالح الأخرى للبلدية و المؤسسات العمومية و المحلية ذات الصبغة الإدارية، بدعاوى القضاء الكامل و القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة (2)

تعد المتابعة الجزائية هياكل الإجراءات القانونية التي تلي وقوع الجريمة، بدءاً بتحريك الدعوى العمومية وصولاً إلى الحكم النهائي بالبراءة أو الإدانة، و تقوم المؤسسات العمومية بتوقيف الموظف الذي يكون منهما بجريمة من جرائم القانون العام عن أداء مهام وظيفته إلى غاية الفصل النهائي في الدعوى من طرف القاضي و صب الحكم النهائي تكون النتيجة أما استئناف العلاقة الوظيفية في حالة البراءة و أما الفصل النهائي في حالة الإدانة

التوقيف هنا تحفظي و ليس نهائي ينتهي أثره بصدر حكم نهائي من المحكمة، و على ضوء هذا الحكم يتم فصل الموظف بصفة نهائية أو إدماجه في منصبه و ليس كل متابعة جزائية للموظف يترتب عنها توقيفه عن العمل، بل يشترط في المتابعة الجزائية أن تكون من المتابعات التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه. و ذلك بالرجوع إلى كل جريمة على حدة، فالقانون يحدد لكل جريمة العقوبة الأصلية و العقوبة التبعية أن كان لها محل، فان كانت الجريمة من الجرائم التي يمكن الحكم فيها بالعزل من الوظائف العمومية كعقوبة تبعية، يوقف فوراً، فان لم تتضمن ذلك فلا يتمكن توقيفه، لكن بعض جهات الإدارة لا يميزون بين ذلك و ذلك فيقومون بتوقيف كل موظف يتعرض المتابعة جزائية و أن كانت مخالفة أو جنحة من الجناح البسيطة، و هذا بسبب عدم الفهم السليم لنص المادة 174 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 القاضي ينطق بحكم الإدانة في عقوبته الأصلية مصحوباً

(1) عبد الله ارهابية، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الرعاية، الجزائر، 2009

2-المادة 801 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر

بالعقوبة الأكاديمية و العقوبات التكميلية منصوص عنها في المواد من و إلى 18 من قانون العقوبات لا سيما المادة و مكرر فان صدر حكم القاضي بالإدانة بالعزل و الإقصاء من الوظائف و المناصب العمومية التي لا علاقة بالجريمة كعقوبة تكميلية، فان الموظف يتم تسريحه بناء على حكم القاضي، أما إذا لم يتضمن حكم القاضي العزل من الوظائف العمومية فان الموظف يعاد إدماجه في منصبه بعد أن يصبح الحكم نهائي¹.

هذا الموضوع تاه في الكثير من الإداريين دون أن يجدوا له المخرج المناسب. و لكن الحل دائما يمكن في أن المسؤول الإداري لا بد من الرجوع إلى قانون العقوبات و ينظر إلى طبيعة الجريمة المتابع بها الموظف و العقوبة المقررة لها، فان كان من الجائز الحكم على الموظف بالعزل من الوظائف العمومية كعقوبة تبعية بمقتضى المادة و مكرر من قانون العقوبات فانه يوقف تحفظيا إلى غاية صدور حكم نهائي بالبراءة أو الإدانة.

خاتمة

خاتمة

الاستنتاج الذي توصلنا إليه من خلال دراستنا وبحثنا في السر المهني في أداء الوظيفة العمومية الاستنتاج الذي توصلنا إليه من خلال دراستنا وبحثنا في السر المهني في أداء الوظيفة العمومية بالجزائر أنه على درجة بالغة من الأهمية وخاصة ما ينبثق عنه من بالجزائر أنه على درجة بالغة من الأهمية وخاصة ما ينبثق عنه من مساس بخصوصيات الأشخاص وسمعتهم ومراكزهم الإجتماعية حيث أن هذه الخصوصيات يجب أن تبقى طي الكتمان، إلا في الأحوال و الحدود التي يجيزها القانون حيث بدأنا دراستنا في ماهية السر المهني والموظف العمومي في الجزائر لماله من أهمية في عصرنا الحاضر ، كما أولى المشروع اهتماما خاصا بالأفراد، ويستخلص ذلك من الالتزامات الملقاة على عاتق الموظفين والمحامين و الاطباء كون هؤلاء على علاقة مباشرة مع الافراد. تبدو أهمية هذا الالتزام في كونه وليدا حاجات الاجتماعية فهو ضرورة اجتماعية لا بد منها حيث ان مصلحة المجتمع لخص القانون في بعض الحالات لمؤتمنين كل السر ان يفشيه دون ان يتعرض لأية مسؤولية وذلك من اجل حماية مصلحة أولى بالحماية من السر المهني ولقد لخصنا من خلال الدراسة الى عدد من النتائج في هذا المجال نبرز اهمها : لم يتم المشرع الجزائري بوضع تعريف محدد للسر المهني. إن الإلتزام بعدم إفشاء أسرار الوظيفة العمومية واجب على كل موظف عمومي أيا كانت الوظيفة التي يشغلها . إن مخالفة الموظف العام الإلتزام بإفشاء أسرار الوظيفة العامة قد يترتب مسؤولية تأديبية ومسؤولية جزائية. كما رأينا الإستثناءات الواردة على عدم إفشاء السر المهني والتي تجيز وترخص لإفشاء في حدود ما أقره القانون .

وانطلاقاً من النتائج السابقة ارتأينا إدراج جملة من التوصيات نوجزها فيمايلي:

نجد أنه يجب عدم الاكتفاء بتنظيم السر المهني بموجب نصوص قانونية فقط بل يجب نشر الوعي بهذا الالتزام، إذ أن الكثير من الفئات في المجتمع يجهلون هذا الالتزام الواقع على عاتق أصحاب الوظائف، ولا يطالبون بحقوقهم في حالة الإخلال به وذلك بسبب قلة الثقافة القانونية. -
توسيع النطاق الشخصي للالتزام بعدم إفشاء الأسرار الوظيفية العامة، بحيث لا تقتصر علنا لموظف العام بالمعنى الدقيق لهذا المصطلح في القانون الإداري، بل يجب أن يشمل كل مكلف بخدمة عامة وكل من يرتبط بعمل مع الإدارة لخطورة هذا الالتزام، والمساس بالمصلحة العامة من جهة، ومصالح الأفراد من جهة أخرى .
-من افضل تسميته السر الوظيفي لأنه اشمل واعم من السر المهني من حيث الصياغة وهو اقرب مصطلح للوظيفة العمومية.
وعليه فإن السر المهني في أداء الوظيفة العمومية بالجزائر من أهم الموضوعات التي تحتاج مجموعة من القوانين الواضحة والصريحة لحمايتها غير أن المشرع لم يخصه بقانون ينظمه ويحكمه بل ما نجده في قانون العقوبات والوظيفة العمومية ، كما أنه لا توجد مراجع جزائية تناولت الموضوع إلا ما ورد في واجبات الموظف ولم تعطي للسر المهني حقه من التفسير والشرح رغم أنه من أدق الإلتزامات التي تقع على عاتق الكثير من المهنيين وهي في غاية التعقيد بين الإلتزام بواجب الكتمان ومتى يمكن التحلل منه وجواز إفشاؤه.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- أولاً- النصوص القانونية:
(1) المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 27 ديسمبر 1996 المتضمن دستور الجزائر، الجريدة الرسمية، رقم 76، السنة 1996 المعدل و المتمم بموجب القانون 08-15 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 المتضمن التعديل الدستوري الجريدة الرسمية جج، عدد 63 لسنة 2008
- (2) القوانين:
رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية، ج ج، رقم 21، الصادرة سنة 2008
(3) القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرسمية ج ج، رقم 17، الصادرة في 23 فيفري 2006
(3) الأمر الرئاسي رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، ج.ر، رقم 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006
- (4) الأمر رقم 66-133 المؤرخ في يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية ج ج، العدد 46 السنة 1966.
(5) الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتعلق بقانون العقوبات الجزائري، الجريدة الرسمية عدد 49، الصادرة في 11 جوان 1966 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 01-09 المؤرخ في 26 جوان 2001، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 27 جوان 2001.
- ج-
المراسيم:
(6) المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ج ج، العدد 46 لسنة 1985.
(7) المرسوم رقم 66-155 المؤرخ في 2 يونيو، المتعلق بالإجراء التأديبي، الجريدة الرسمية، ج.ر، العدد 46 لسنة 1966
- (6) أحمد ثانيا: الكتب:
فؤاد عبد الباسط الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005.
- (7) أحمد محيو، ترجمة فائز أنحق، أنعام بيوض، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات

قائمة المراجع

- الجزائرية الجزائر، 1992. (8) جاعل
وفاء محمدين، فكرة المعرفة الفنية والأساس القانوني لحمايتها، دار
الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية
(و) حسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الخاص، الجزء الثاني، الطبعة الحادية عشر، دار
هومة، الجزائر. (10) حسني
مصطفي، جريمة البلاغ الكاتب في ضوء الفقه و القضاء، دار الفكر العربي
(11) حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية
الإسكندرية، 2004. (12) حمادة
محمد شطاء، النظرية العامة لأجود والمرئيات، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي،
والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982. (13)
حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، أصولها وأساليبها وإصلاحها، الطبعة
الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976
(14) رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية
الطبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
(15-16) رشيد عبد الهادي الجوري، التأديب في الوظائف العامة المدنية و العسكرية، دار
النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، دون سنة طبع
رمسيس بهنام، منكرات في اقسام الخاص من قانون العقوبات، مطبعة اتحاد الجامعات،
القاهرة، 1995. (17) سعد
الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العمومية، دار الفكر الجامعي، إسكندرية،
2008 (18) سعد نواف
العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
(19) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير
الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ف201.
(20) سليمان علي حمادي الحليوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني،
دراسة قانونية، الطبعة الأولى، 2012 (21)
عبد الحميد الشواربي، و عز الدين الديناصوري، قانون العقوبات و الإجراءات الجنائية
ديوان المطبوعات الجامعية (22) عبد
العزیز السيد الجوهريّة الوظيفة العامة دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري،
ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر. (23) عبد الله
اوهابية، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية،
الرعاية، الجزائر، 2009. (24) عنان خلف
محي، جريمة إفشاء سر المهنة في القانون العراقي، دار الجوهري للطباعة، بغداد، 1998.

قائمة المراجع

- (25) علي جمعة محاربة التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مقارنو ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- (26) كمال يحيى، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة الجزائر، 2004.
- (27) مازن ليلو راضي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص 15.
- (28) محمد إبراهيم الدوسوفي على حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- (29) محمد أقص قاسم، منكرات في الوظيفة ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1989.
- (30) محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، و 196.
- (31) محمد رفعت عبد الوهاب و حسين عثمان محمد عثمان، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية
- (32) محمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاصة طبعة 1، 1998، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
- (33) محمد فؤاد عبد الباسط الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005
- (34) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1988.
- (35) محمود فهمي العطروري، العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر، 1969.

قائمة المراجع

- العربية، القاهرة
شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الادارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن
عكنون، الجزائر، 1998. (37) مسعود
فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها دراسة مقارنة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب،
مصر، 1976 (39) معوض عبد التواب القند
و السب و البلاغ، إفتشاء الأسرار و شهادة الزور، دار الكتاب الحديث
40) نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة الطبعة 2، دار
الفكر العربي، القاهرة، 2002. (41) نواف
كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية،
الأموال العامة، الطبعة الأولى، الإصدار الرابع، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2005
42) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية ويمعهد التجارب
الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010.

ثالثا: المذكرات:

- أ.
مذكرات الماجستير:
43) زياد
عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري
والمصري، منكرة ماجستير، فرع تحولات دولة، كلية الحقوق، جامعة ميلود معمري، تيزي
وزو.

- 44) أكرم محمود الجمعان، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة إلى دراسة مقارنة،
منكرة تخرج للحصول على الماجستير في القانون العام، الشرق الأوسط للدراسات العليا
كلية الحقوق، قسم القانون العام، 2010. (45)
أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المسؤولية التأديبية للموظف، مقارنة، رسالة ماجستير في
القانون العام، كلية الدراسات العليا، فلسطين.

2- مذكرات المدرسة العليا للقضاء:

- 46) بوخالفة فضيلة، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي
نهاية الدراسة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الاولى 2004/2007

3- المجالات:

4- العلاقات:

مجلة مجلس الدولة الجزائري، العدد 5، 2004

Essaidtaib, les garanties disciplinaire dans le statu

قائمة المراجع

d'etet,

conseils public, revue des de fonction numerospecial, le conteratieux
de la fonction public, 2007.

5. المواقع الإلكترونية:

www.spadz.forum3.info, 20-04-2019- 16 :20

قائمة المراجع

الفهرس

فهرس الموضوعات

الصفحة مقدمة.....أ-ج

| | |
|--|-------|
| المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومى.....6 | |
| المطلب الأول: تعريف الموظف العمومى.....7 | |
| الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومى.....7 | |
| الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف.....9 | |
| الفرع الثالث: التعريف التشريعي للموظف العمومي.....11 | |
| المطلب الثاني: حقوق الموظف العمومى.....15 | الفرع |
| الأول: حق الموظف في الراتب.....15 | |
| الفرع الثاني: حق الموظف العام في العطل.....16 | |
| الفرع الثالث: حق الموظف في الحماية.....16 | |
| المطلب الثالث: واجبات الموظف العمومي.....17 | |
| الفرع الأول: واجب الطاعة.....17 | |
| الفرع الثاني: واجب الموظف المحافظة على الوثائق الإدارية وممتلكات الإدارة....18 | |
| الفرع الثالث: واجب الموظف المحافظة على السر المهني.....19 | |
| أولاً: المفهوم الفقهي للسر المهني.....20 | |
| ثانياً: التعريف القانوني للسر المهني.....20 | |
| ثالثاً: التعريف القضائي للأسر المهني.....21 | |
| المبحث الثاني: التزام الموظف بالسر المهني.....21 | |
| المطلب الأول: طبيعة ومظاهر الالتزام بالسر المهني.....22 | |
| الفرع الأول: طبيعة الالتزام بالسر المهني.....22 | |
| الفرع الثاني: مظاهر الالتزام بالسر المهني.....25 | |
| أولاً: الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي.....25 | |
| ثانياً: الالتزام بالسر المهني في الوسط المهني عموماً.....26 | |
| ثالثاً: بخصوص سرية المراسلات (البريدية الإلكترونية).....27 | |
| المطلب الثاني: نطاق وحدود الالتزام بالسر المهني.....29 | |
| الفرع الأول: نطاق الالتزام بالسر المهني.....29 | |
| الفرع الثاني: حدود الالتزام بالسر المهني.....30 | |
| أولاً: حالات الإفشاء جوازي للسر المهني.....31 | |
| ثانياً: حالات الإفشاء الإلزامي للسر المهني.....32 | |

فهرس الموضوعات

- المطلب الثالث: أنواع الإنشاء والسر المهني.....32
- الفرع الأول: الإفشاء الكلى والإفشاء الجزئي للسر المهني.....34 الفرع
الثاني: الإفشاء الصريح والإفشاء ضمنى للسر.....34
الفرع الثالث: الإفشاء التلقائي والإفشاء غير التلقائي للسر المهني.....35
- الفصل الثاني المسؤولية الإدارية للموظف عن إفشاء السر المهني**
- المبحث الأول: الجزاء الإداري عن إفشاء السر المهني.....39
- المطلب الأول: الخطأ التأديبي (المهني) كأساس لمسؤولية الموظف.....39
- الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي.....39
- أولا : التعريف التشريح الخطأ التأديبي.....40
- ثانيا: التعريف القضائي للخطأ التأديبي.....41
- ثالثا: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي.....41
- الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي.....42
- أولا: الركن المادي.....43
- ثانيا: الركن المعنوي.....43
- ثالثا: الركن الفرعي:.....44
- الفرع الثالث: تصنيف الأخطاء التأديبية45
- أولا: الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى-.....45
- ثانيا: الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية.....45
- ثالثا: أخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة.....45
- رابعا: أخطاء تأديبية من الدرجة الرابعة.....46
- الفرع الرابع: العقوبات التأديبية.....47
- أولا: تعريف العقوبة التأديبية47
- ثانيا: العلاقة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية.....48
- ثالثا: تصنيف العقوبات التأديبية.....50
- المطلب الثاني: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء الإداري و ضمانات الموظف إزاءه.....51
- الفرع الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....52
- أولا: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....52
- ثانيا: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية.....53
- الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية و الأجل.....54
- الفرع الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف العام في مجال التأديب.....54
- أولا: الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع العقوبة التأديبية.....58
- ثانيا: الضمانات المقررة للموظف بعد توقيع عقوبة التأديبية.....59

فهرس الموضوعات

| | |
|--|----|
| المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية للموظف عن إفشاء الأسرار المهنية..... | 60 |
| المطلب الأول: التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني و العقوبة المقررة..... | 69 |
| الفرع الأول: أركان جريمة إفشاء السر المهني..... | 70 |
| أولاً: الركن المفترض لجريمة إفشاء السر المهني..... | 70 |
| ثانياً: الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني..... | 71 |
| ثالثاً: الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المهني..... | 71 |
| الفرع الثاني: العقوبة الجزائية المقررة عن إفشاء السر المهني..... | 72 |
| الفرع الثالث: حالات الإباحة في جريمة الإفشاء بالسر المهني..... | 72 |
| ثانياً: الإدلاء بالشهادة أمام القضاء..... | 73 |
| ثالثاً: التصريح..... | 73 |
| رابعاً: التبليغ عن الجرائم..... | 47 |
| خامساً: رضا صاحب السر بإفشائه..... | 47 |
| المطلب الثاني: الجهة القضائية المختصة بالفصل في جريمة إفشاء السر المهني..... | 47 |
| خاتمة..... | 77 |
| قائمة المصادر و المراجع..... | 81 |
| فهرس الموضوعات..... | 88 |

ملخص المذكرة

بدأ الاهتمام بسر المهنة كواجب أخلاقي ، ومع تطور المجتمعات والدول أصبح كتمان السر أيا كان صاحبه أهم الواجبات التي تقع على عاتق أصحاب المهن والوظائف المختلفة، فهم ملزمون بحفظ السر وعدم إفشائه، وبالنظر للأهمية القصوى المترتبة على إفشاء الأسرار والضرار التي قد تصيب الأفراد والدول جراء هذا الإفشاء، فقد أحاطت الشريعة الإسلامية وكذا القانون الجزائري كغيره من التشريعات الوضعية الأخرى سر المهنة بحماية جنائية خاصة، وذلك حماية لمصلحة الأفراد الشخصية من جهة، وحماية للمصلحة العامة تضمان الثقة الواجب توافرها بين المؤتمن على السر صاحب المهنة و المستفيد من الخدمة صاحب السر من جهة أخرى .

الكلمات المفتاحية

- | | |
|---------------------|----------------------|
| 1/الموظف العمومي | 2/السر المهني |
| 3/الواجبات المهنية. | 4/العقوبة التأديبية |
| 5/التعويض | 6/خطأ الشخصي، الضرر. |