



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique



جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية المرجع:

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

مسؤولية الموظف العام عن إفشاء السر المهني في القانون الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون إداري

الشعبة: حقوق

تحت إشراف الأستاذ : بن عودة يوسف

من إعداد الطالبة: مناد نريمان

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

جلطي عمر

الأستاذ

مشرفا

بن عودة يوسف

الأستاذ

ممتحنا

بلحاج جيلالي

الأستاذ

السنة الجامعية: 2024/2023

نوقشت في : 2024/06/12



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم



كلية الحقوق و العلوم السياسية
مصلحة الترخيصات



تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد: نزيهان مناد الصفة: أستاذ
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 402146335 والصادرة بتاريخ: 2022/06/16
المسجل بكلية: التقوى والعلوم السياسية قسم: القانون العام
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

مسؤولية الموظف العام عن إفشاء السر المهني
في القانون الجزائري

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

امضاء المعني



التاريخ:

* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2018 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضعة الى من قال فيهما الرحمن عز و جل { وَخَفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ
مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا }

إلى من أمرني الخالق بطاعتها و كبرني على رضاهما و من أحسنا تربيته و علماني أن
التوكل على الله أساس النجاح و معتمد الفلاح أطل الله في عمرهما و أسعدهما في الدارين.
إلى من تحت أقدامها جنتي التي حملتني فانجبتني فرببتني إلى منبع الحنان الصافي و الحضن
الداقي و البلمس الشافي و الرضا الوافي إلى من ساندتني بدعائها و قلبي ينبض باسمها إلى
الملكة "أمي الغالية "

إلى سندي و إستقامة ظهري إلى قدوتي و سر قوتي فخري و اعتزازي و من علمني أن
النجاح سلاحى الى من تضح المجالس بطيب ذكره و تشرفت بحملي لاسمه الى تاج راسي
"والدي العزيز"

إلى من قال فيهم الرحمن { سَتَشُدُّ عَضُدَكَ بِأَخِيكَ }

إلى أعظم أخ في الوجود و سندي و نور قلبي أخي الغالي " عبد المجيد " حفظه الله ورعاه
إلى القلوب الحنونة و الوجوه النيرة و من تكتمل بهن فرحتي " اخواتي الغاليات " حفظهن
الله و أسعدهن.

إلى أروع "صديقة و أخت" و صاحبة القلب الطيب التي ساعدتني كثيرا جزاها الله عنى كل
خير

إلى " صديقاتي " و " زميلاتي " من أسعد برفقتهن و صحبتتهن وفقهن الله

إلى كل من حطر بقلبي و غاب عن قلبي ...

❖ نريمان



شكر و تقدير

الشكر الكثير و الحمد لله عدد ما كان و عدد ما يكون عدد الحركات و السكون الذي اعانني على القصد و رزقني من العلم ما لم اكن اعلم و امدني بالعزيمة و الإرادة لإنجاز هذا العمل الذي أمل أن أكون قد قمت به كما يجب.

من الجميل أن يسعى المرء للنجاح والأجل أن يذكر من كان له الفضل بعد الله في هذا النجاح فمن لا يشكر الناس لا يشكر الله ..

أتقدم بخالص عبارات الشكر و العرفان الى أستاذي الفاضل الدكتور " بن عودة يوسف " لتفضله بقبول الإشراف على هذه الرسالة منذ أن كانت فكرة فمنحني من وقته الثمين الكثير من الرعاية و المساندة و التوجيه الحسن و من وافر علمه و جهده المتميز و ملاحظاته و نصائحه القيمة فله جزيل الشكر و العرفان وأسأل الله العظيم أن يوفقه في مسيرته المهنية و لما يحبه و يرضاه و يجزيه عني و عن كل الطلبة كل الخير

و الشكر الموصول إلى " أعضاء لجنة المناقشة " الذين تفضلوا بقبول مناقشة هذه المذكرة و على جهودهم المبذولة و ملاحظاتهم القيمة جزاكم الله خير جزاء كما لايفوتني أن أشكر جميع " أساتذة " و "أستاذات" كلية الحقوق خاصة الأستاذة " طواولة أمينة " عما يبذلونه من جهد متواصل لأجل العلم و المعرفة وفائق الشكر ل " عميد" كلية الحقوق و العلوم الساسية و كل "عمالها" و " عمال المكتبات" و كل من ساهم في هذا العمل.

قائمة المختصرات

باللغة العربية :

❖ ج.ر.ج.ج : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

❖ ص : الصفحة

❖ ص ص : من الصفحة إلى الصفحة

❖ ط : طبعة

❖ ق إ ج : قانون الإجراءات الجزائرية

❖ ق ع ج : قانون العقوبات الجزائري

❖ ق إ م إ : قانون الإجراءات المدنية والإدارية

❖ ق م ج : القانون المدني الجزائري

مقدمة :

يعد قطاع الوظيفة العمومية في جميع الدول، ومن بينها الجزائر من أهم القطاعات التي تتوقف عليها نشاطات الدولة في مختلف الميادين والمجالات، نظراً لكون هذا القطاع في تطور مستمر و ما يناط به من مسؤوليات وواجبات في خدمة المجتمع ، تقع عليه مسؤولية النهوض بالموارد البشرية بما يضمن له تحقيق حسن سير المرافق العامة و أداء رسالتها على أكمل وجه؛تحقيقاً للمصلحة العامة حيث تعتبر الوظيفة العمومية خدمة عامة و التزام أخلاقي قانوني لكونها أمانة ومسؤولية ، فهي معيار لمدى تطور الدولة و تقدمها، وباعتبار الدولة شخصية معنوية، فإن الموظف هو الوسيط بينها وبين جمهورها، فهو الممثل الحقيقي للدولة والمعبر عن إرادتها بتقديم الخدمة و المنفعة العامة، هو رأسها المفكر وعونها المنفذ، ولا تغلو مكانتها إلا بقدر كفايته وجدارته في تحقيق أهدافها، و لهذا ينصب الإهتمام الدولة في الوظيفة العامة وشاغلها معاً، خصوصاً في ظل إتساع وظائف الدولة و تنوع نشاطاتها.

بعد صدور القرار الإداري بتعيين الموظف في الوظيفة ، يتحدد مركزه القانوني وقيامه بممارسة مهامه فعليا، فيكون استمراره في خدمتها مرهون بأداء واجباته على أكمل وجه، و تأميننا لفاعلية الوظيفة العامة ولتوفير الاطمئنان للموظف العمومي فقد حدد المشرع عددا من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها هذا الأخير منها ما هو ذو طبيعة مالية ومنها ما هو ذو طبيعة أدبية، و في المقابل فرض عليه مجموعة من الواجبات و الإلتزامات، و يتم تحديد هذه الأخيرة في نصوص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، من بين هذه الإلتزامات الملقاة على عاتق الموظف هو الإلتزام بالسر المهني حيث يلتزم الموظف به بمجرد مباشرته لوظائفه و مهامه فيكون ملزما بالحفاظ على كل ما يطلع عليه بحكم مهنته مع حرصه على عدم اطلاع الغير على هاته الأسرار من معلومات و مستندات تكون بحوزته، و يختلف هذا الإلتزام بحسب نوع الأسرار التي يعلم بها فمنها ما يتعلق بالدولة أو الإدارة التي يعمل بها أو الأفراد الذين يتعامل معهم و يلجؤون إليه.

لقد بدأ السر التزاما أخلاقيا، حيث اهتمت به و حثت على الحفاظ عليه مختلف الأديان السماوية والدين الاسلامي على وجه الخصوص قبل وجود التشريعات الوضعية، و ذلك بالنظر لعظمته و أهميته ، حيث حرصت الشريعة الإسلامية على كتمان الأسرار وعدم البوح بها، واعتبرتها جانب من جوانب الأمانة التي وجب علينا المحافظة عليها اخذا بقوله تعالى: " وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ " [سورة المؤمنون:8]

و إفشاء الأسرار من الأفعال الغير أخلاقية الممقوتة فهي خيانة و من علامات النفاق التي نهى عنها رسول الله صلى الله عليه وسلم في قوله : (آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ: إِذَا حَدَّثَ كَذَبَ، وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ، وَإِذَا أُؤْتِمِنَ خَانَ).

إن السر المهني مرتبط بعدة مهن في مجال (الطب ، القانون ، علم النفس المهني ...) إذ يعتبر الالتزام بكتمانه من الالتزامات السلبية التي تقع على عاتق الموظف العام و يبقى ساريا بعد خدمته ، فهذا الاخير يعد في فحواه مقياسا لمدى تعلق الموظف بالإدارة التي ينتمي إليها وإخلاصه لها، و هو بعبارة أخرى مقياسا لمدى ولائه للدولة ومؤسساتها العامة، حيث أن الكثير من الوظائف تعتبر مستودعا لأسرار هامة و الموظف هو المؤمن عليها بحكم وظيفته. والثابت فقها وقضاء أن الالتزام بالسر المهني يفوق من حيث الأهمية الالتزامات الأخرى الملقاة على عاتق الموظف، ليس لأفضليته على بقية الواجبات بل لأن أثاره تتعدى نطاق الوظيفة العامة إلى نشاط الإدارة في حد ذاته، هذا إضافة إلى ما قد يترتب على إفشائه من أضرار بمصالح الدولة، فمن أخطر الأمور عليها إفشاء أسرارها لأن في ذلك تهديد لبقائها واستمراريتها و زعزعة كيانها و مكانتها بين الدول من جهة ، ومن جهة أخرى في شقه الخاص بأسرار الأفراد كونه يمثل ضمانة هامة لكفالة حرمة حياتهم الخاصة، التي تمثل أهم الحقوق اللصيقة لشخصية الإنسان وإفشاؤها يأذي إلى المساس بهذا الحق.

وفي هذا السياق تطرق المشرع الجزائري في عدة نصوص قانونية إلى وجوب التقيد والالتزام بالأسرار المهنية، و فرض إحترام هذا الإلتزام من خلالها، أهمها تلك التي يتضمنها الدستور، وقانون العقوبات، قانون الإجراءات الجزائية، القانون المدني، القانون التجاري، قانون العمل وقانون النقد و القرض و أي إخلال من الموظف بهذا الإلتزام المتمثل في " كتمان السر المهني" بإفشائه يترتب عليه قيام مجموعة من المسؤوليات، و يوضع تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في العديد من القوانين الجزائرية ابرزها قانون العقوبات و في المادة 301 ولكل منها أركان وجزاءات مقررة للمؤتمنين على السر في حال إفشائه إلا إذا ما نص القانون صراحة على إعفائهم من ذلك الإلتزام على سبيل الجواز أو الوجوب.

أهمية الدراسة :

ترجع أهمية دراستنا لموضوع "مسؤولية الموظف العام عن إفشاء السر المهني في القانون الجزائري"، لكونها عموما دراسة تشمل مختلف جوانب المواضيع المتعلقة بالوظيفة العمومية ، انطلاقا من التعرف على الوظيفة العمومية و اهميتها بالنسبة للدول من بينها الجزائر، و التركيز على الموظف كعنصر اساسي و مهم في هذا المجال، ومعرفة اهم الإلتزامات التي تقع على عاتقه ألا و هي " كتمان السر المهني و عدم افشائه" في العديد من المهن و الوظائف ، هذا وبالإضافة للمسؤوليات التي تترتب عليه في حال الإخلال بهذا الإلتزام طبقا لمختلف القوانين الجزائرية كجزء مهم من الموضوع ، حتى يتسنى لكل موظف و من في حكمه او كل من يسعى للالتحاق بالوظيفة معرفة حقوقه و التزاماته و ان يكون على دراية بمدى اهمية الانضباط والتحلي بالسلوك القويم و اخلاقيات المهنة حتى لا يصدر عنهم أي تقصير او تلاعب في ادائهم لواجباتهم ، كما تتضح اهمية هذا الموضوع في كون السر في حد ذاته ذو اهمية بالغة لاتصاله الوطيد بحياة الافراد و بجرمة حياتهم الشخصية من جهة و كحق من حقوق الانسان المتعلق بالخصوصية، وبمصالح الدولة و مؤسساتها من جهة اخرى ، كذلك الضرورة الملحة في المحافظة على المصلحة العامة المتمثلة في حفظ أسرار الدولة بمختلف مؤسساتها وإداراتها فضلا عن مصلحة الأفراد التي

تتجسد في كتمان أسرارهم واحترام خصوصياتهم، و باعتبار هذه الدراسة امتداد و استكمال لنسيج خيوط دراسات سابقة لهذا الموضوع، مما يفيد في زيادة الوعي والثقافة القانونية للأفراد بشكل عام والموظفون العموميون بشكل خاص.

أهداف الدراسة :

- الأهداف العملية :

عرض دراسة تحليلية لموضوع السر المهني وبيان الفئات المنوط لهم حماية السر المهني ومعرفة الأساس الذي يقوم عليه هذا الإلتزام مع توضيح المسؤوليات التي تترتب عن جريمة الإفشاء بالسر المهني، و الحالات التي أقرها المشرع الجزائري وأباح فيها إفشاء السر المهني.

-الأهداف العلمية:

القيام بدراسة معمقة لموضوع السر المهني ذلك أن هذا الموضوع بالغ التعقيد لما يثيره من مشكلات أخلاقية وقانونية وعملية من جهة ولقلة مراجع الاحكام المتعلقة بالسر المهني في القانون الجزائري

أسباب إختيار الموضوع :

من الأسباب الذاتية التي دفعتنا إلى إختيار موضوع "مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني في القانون الجزائري" ميولنا الشخصي لمثل هاته المواضيع وتحديد هذا الموضوع ولأن له صلة مباشرة بالحياة الوظيفية لاكتساب ثقافة أكثر حول ما يخص الوظيفة و العلم بكافة مقتضياتها تمهيدا للإلتحاق بها مستقبلا.

أما بالنسبة للأسباب الموضوعية لإختيارنا هذا الموضوع فهي تتمثل في أن واجب الإلتزام بعدم إفشاء الأسرار المهنية من الواجبات الأساسية التي تنص عليها مختلف القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية لحماية أسرار الأفراد والإدارة ، كذلك التعرف على مختلف القوانين التي عالجت

جريمة إفشاء الأسرار المهنية، و المساهمة في إثراء المكتبة بمواضيع القانون الإداري التي تفتقر لها أغلب المكتبات نوعا ما و في هذا التخصص بالتحديد.

الإشكالية :

- انطلاقا مما سبق ذكره كان لزاما علينا طرح الإشكالية التالية :
- كيف عالج المشرع الجزائري ظاهرة إفشاء الموظف للسر المهني ؟
- و تدرج تحت هذه الإشكالية جملة من التساؤلات الفرعية :
- ما المقصود بالسر المهني ؟
- ماهي الضوابط القانونية للسر المهني والإستثناءات الواردة عليه ؟
- فيما تتمثل مسؤولية الموظف العام عن إفشاء السر المهني؟ وماهي الضمانات القانونية الممنوحة له أثناء تأديبه؟

صعوبات الدراسة :

من المؤكد أنه لا تخلو أي دراسة أو بحث من الصعوبات والعوائق ومن بين تلك التي واجهتنا و أهمها ضيق الوقت بالنظر للمشكلات التي تلقيتها أثناء إعدادي لهذه الدراسة و التي استهلكت الكثير من وقتنا و جهدنا، زيادة على هذا قلة مراجع الأحكام المتعلقة بالسر المهني في القانون الجزائري، كما أنه تعذر علينا الاعتماد على المراجع باللغة الأجنبية نظرا للخصوصية التي يتميز بها موضوع إفشاء السر المهني.

منهج الدراسة :

لتسهيل دراسة هذا الموضوع اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي والذي كان لا بد منه إذ يستخدم هذا المنهج لدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية ، من تفسير بشكل علمي منظم و لأن المنهج المذكور يعتمد عليه الباحث في جمع المعلومات الظاهرة محل الدراسة، والبحث عن تحديد مفهومها بمستويات مختلفة، و لكون طبيعة الموضوع محل دراستنا

الذي يتطلب تحليل آراء الفقه والقضاء والتشريع فيما يتعلق بالمفاهيم الأساسية للموضوع المتمثلة في مفهومي الموظف و السر المهني كواجب يلتزم به الموظف العمومي مع إبراز المسؤولية المترتبة عن الإخلال بهذا الالتزام، إضافة إلى عرض مختلف النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة و شرحها بنوع من التفصيل.

خطة البحث :

وبغرض الوصول للإجابة المناسبة عن الإشكالية و التساؤلات المطروحة إرتأينا الخطة الآتية التي قمنا فيها بتقسيم هذا الموضوع إلى فصلين، حيث جاء الفصل الأول بعنوان ماهية الموظف العمومي و إفشاء السر المهني، والذي تضمن مبحثين حيث تطرقنا في (المبحث الأول) إلى مفهومي الموظف العمومي والسر المهني، و في (المبحث الثاني) جريمة إفشاء السر المهني و الاستثناءات الواردة عليها، أما الفصل الثاني فجاء بعنوان المسؤولية المترتبة عن إفشاء السر المهني، و الذي يتضمن مبحثين تطرقنا في (المبحث الأول) إلى المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر المهني، و في (المبحث الثاني) المسؤولية الجنائية و المدنية للموظف العام عن إفشاء السر المهني.

وختمنا بحثنا بخاتمة لأهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا لهذا الموضوع.

الفصل الأول

ماهية الموظف العام وإفشاء بالسر المهني

المبحث الأول : مفهوم الموظف العمومي والسر المهني

المبحث الثاني : جريمة إفشاء السر المهني والاستثناءات

الواردة عليها

الفصل الأول : ماهية الموظف العام وإفشاء بالسر المهني

إن الوظيفة العامة أمانة ومسؤولية لخدمة المواطن و المجتمع و هي الركيزة الأساسية للدولة، لهذا لابد لمن يتقلدها أن يكون ذو كفاءة مهنية وأخلاقية، حيث يتمثل هذا الأخير في الشخص الذي يجب ان يكون محل ثقة الجميع الا و هو " الموظف " ، اذ انه يمثل الدولة في تنفيذ مهامها و أداء واجباتها، وعلى مدى صلاح الموظف يكون صلاح الإدارة، فنجاحها في أداء وظيفتها وخدمتها للجمهور يعتمد على نوعية الموظفين في مدى خبرتهم و إحساسهم بالمسؤولية وخدمة المصلحة العامة.¹ حيث يطلع الموظف و بمناسبة تأديته لمهامه على الكثير من المعلومات تعد من الأسرار الوظيفية، و التي تتطلب منه الحفاظ عليها فهي من أهم الواجبات المنوط له القيام بها، اذ تقتضي أصول الشرف والأمانة الإلتزام بالحفاظ على الأسرار المهنية بعدم إفشائها،ولكون الموظف المؤتمن على هاته الأسرار يكون مسؤولاً عن كل ما يفعل، أخذاً بقوله تعالى : { وَلْتَسألَنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ }.² هذا الواجب فرضته قواعد الدين والأخلاق والآداب العامة فالأصل وجوب حفظ أسرار الآخرين لأنها أمانة و إفشائها يدل على خيانة هذه الأمانة، وقد قال الله - عز وجل: { يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ }.³ لذا فهو إلتزام أخلاقي و قانوني .

وبناء على ما سبق ذكره سنتطرق في هذا الفصل إلى تحديد مفهومي الموظف العمومي والسر المهني من خلال (المبحث الأول) ثم جريمة إفشاء السر المهني والاستثناءات الواردة عليها في (المبحث الثاني).

¹ د.ماهر صلاح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري ، بغداد - العراق ، المكتبة القانونية ، بلا سنة نشر ، ص 120

² سورة النحل ، الآية رقم 93.

³ سورة الأنفال ، الآية رقم 27.

المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي و السر المهني

تمارس الدولة نشاطها سواء المرفقي أو المتعلق بالضبط الإداري من خلال مجموعة من الأشخاص يطلق عليهم الموظفون العموميون.¹ و باعتبار الدولة شخصا معنويا عاما لا تستطيع أن تؤدي رسالتها ولا تقوم بدورها إلا عن طريق شخص معنوي عام يقوم بالتعبير والإفصاح عن ارادتها، حيث يتمثل في الشخص الذي يجب ان يكون محل ثقة المتعاملين معه، وللوصول إلى هذه الغاية وتحقيق نتائج مرضية يجب على الدولة أن تهتم بفعالية الإختيار لتطبيق قاعدة "الرجل المناسب في المكان المناسب" و على هذا الاساس يكون التعيين في الوظيفة.و مما لا شك فيه أن هذا التعيين يمنح للموظف العمومي عددا من الحقوق، ويفرض عليه بالمقابل مجموعة من الإلتزامات الوظيفية، و لاسيما من أبرز هذه الإلتزامات عدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة ذلك من أجل المحافظة على حسن سير المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة.

سنعمل في هذا المبحث على توضيح مفهوم الموظف العمومي من خلال (المطلب الأول) ومفهوم السر المهني في (المطلب الثاني).

¹ خالد عبد الباقي محمد غريب، " الحماية الجنائية للموظف و الوظيفة "، رسالة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2019 ، ص10

المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي

نتيجة لإختلاف الدول في أنظمتها السياسية والاقتصادية والإدارية خاصة ما يتعلق منها بنظام اللوائح التي تنظم شؤون الوظيفة العمومية، إختلف الفقهاء في وضع تعريف للموظف العام وهذا الإختلاف إمتد إلى القضاء والتشريع، فتعريف الموظف في القانون الإداري يختلف من دولة إلى أخرى بل أن هذا التعريف يختلف في ذات الدولة نفسها.

ونظرا لما يكتسبه مفهوم الموظف من أهمية في دراستنا هذه، سنتطرق في المطلب الأول إلى التعريف القانوني للموظف العمومي في الفرع الأول والتعريف الفقهي في الفرع الثاني والتعريف القضائي في الفرع الثالث والحقوق والواجبات في الفرع الرابع.¹

الفرع الأول : التعريف القانوني للموظف العمومي

إن جل التشريعات لم تضع تعريفا للموظف العام، بل اقتصر بعضها على بيان من ينطبق عليه صفة الموظف في الوظيفة العمومية تاركة أمر تعريف الموظف للفقهاء والقضاء، بينما ذهبت بعض التشريعات إلى إعطاء تعريف للموظف.²

فبالنسبة للتشريع الفرنسي نجد أن المشرع قد تأثر بإتجاه مجلس الدولة ، وعرف الموظف بأنه : " ذلك الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة وبصفة مستمرة، وتم ترسيمه في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارة المركزية، أو في الهيئات العامة التابعة للدولة ".³

أما المشرع الجزائري فلم يعط تعريفا للموظف العام في المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة، كما فعل في قانون الوظيفة العامة لسنة 1966، حيث نصت المادة الأولى من الأمر رقم 133/66 على أنه: "يعتبر من الموظفين

¹ ورقلي نادية، علاقة الموظف العام بالإدارة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، التخصص قانون إداري، كلية حقوق، قسم حقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012، ص 10.

² شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية حقوق، قسم حقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013 ، ص11.

³ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر 2006 ، ص24.

العموميين و الأشخاص المعينون 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".¹

وقد إستثنى 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 لفترة تربص قبل أن يتم تثبيته في منصب عمله.²

وبالرجوع للمادة 4 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد المشرع قد عرف الموظف بقوله : " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".³

أما القانون رقم 01/06 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 أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته وكل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة 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 رأس مالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية. كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".⁴

1 كمال رحماوي، المرجع نفسه، ص 24.
2 كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 26.
3 المادة 04 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية رقم 46 سنة 2006، ص 04.
4 المادة 2 من القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية الجزائرية، رقم 14، الصادر في 8 فيفري 2006، ص ص 3-4.

ويشمل مصطلح الموظف كما جاء في هذا القانون أربع فئات :

" ذوي المناصب التنفيذية والإدارية والقضائية ذوي الوكالة النيابية ومن يتولى وظيفة أو وكالة في مرفق عام أو في مؤسسة عمومية أو في مؤسسة ذات رأس مال مختلط ومن في حكم الموظف العمومي .¹

الفرع الثاني : التعريف الفقهي للموظف العمومي

قدم الفقه تعريفات متنوعة للموظف العام حيث يعرف بأنه : " شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ."²
كما يرى الفقيه (دوجي) : أن الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة الذين يساهمون بطريقة دائمة وعادية في تسييرها ."³

أما الفقيه (ستنيوف) فقد اعتمد على معيار النظام القانوني لتحديد مفهوم الموظف العام، إذ يرى أن : " الموظف العام هو الذي يكون خاضعا لقواعد القانون العام ."⁴
ويرى (جرجوار) أن: " الموظف العام هو كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الخزنة العامة بدفعه له مباشرة".

الفرع الثالث: التعريف القضائي للموظف العمومي

من المتعارف عليه أن مجلس الدولة الفرنسي لعب دورا أساسيا في تطوير قواعد القانون العام عموما، وقواعد القانون الإداري خصوصا، وكان له نصيب في تحديد الموظف العام وغيره من أعوان الدولة، فقد عرف مجلس الدولة الفرنسي الموظف العام في عدة مناسبات بأنه : " الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخله ضمن إطار الوظائف الخاصة بمرفق عام ."⁵

¹ محمد يوسف المعداوي، في دراسة الوظيفة النظم العامة المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1988، ص 32 .

² محمد يوسف المعداوي، المرجع نفسه، ص ص 32-33.

³ ورقلي نادية، المرجع السابق، ص 3.

⁴ أحسن بوسقبة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار الهومة، الجزائر، ص ص 12-13.

⁵ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 22.

أما بالنسبة للقضاء المصري فقد انتهت المحكمة الإدارية العليا إلى تعريف الموظف العام بأنه : " الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق شغله منصب يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق " .

يتضح مما تقدم أن القضاء الإداري المصري قد إستقر في أحكامه القديمة والحديثة على حد سواء، أن الموظف لا يعتبر كذلك إلا إذا توافرت فيه العناصر التالية :

- أن يشغل وظيفة دائمة.

- أن يكون العمل في مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص التابعين للقانون العام .
- أن يعين الموظف من قبل السلطة المختصة .¹

الفرع الرابع : حقوق وواجبات الموظف العمومي

إن الموظف العام بمجرد تعيينه في الوظيفة العمومية يصبح له حقوق، ويتحمل الإلتزامات يرتبها القانون واللوائح التي تحكم الوظيفة العامة.²

أولاً: حقوق الموظف العمومي .

كما سبق الإشارة للموظف العام حقوق ومزايا يستمدّها من القوانين واللوائح. وردت هذه الحقوق في الفصل الأول من الباب الثاني بعنوان " ضمانات و حقوق الموظف " وبالتحديد في المواد من 26 إلى 39 تتمثل في : الحق في الحماية (المواد 30-31) ، الحق في الراتب (المادة 32) ، المشاركة في تنظيم الوظيفة العامة الحق النقابي (المادة 35) ، الحق في الترقية (المادة 38) ، الحق في العطل (المادة 39).

¹ علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص ص 79-80.

² محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 68.

1_حق الموظف العمومي في الحماية :

إن حق الموظف العمومي في الحماية نصت عليه المادة 30 من القانون السالف الذكر على انه : " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها ويجب عليها ضمان تعويض على 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 دعوة مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة¹.

2_حق الموظف العمومي في الراتب :

يقصد بالراتب مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهر مقابل تفرغه لخدمة الإدارة المستخدمة²، وقد كفل المشرع الجزائري هذا الحق بنص المادة 32 من قانون الوظيفة العمومية والتي نصت على أن " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في الراتب ويتكون راتب الموظف وفق ما جاء في أحكام المادة 119 من هذا القانون الأساسي العام على العناصر التالية :

- الراتب الرئيسي.

- العلاوات والتعويضات.³

3_المشاركة في تنظيم الوظيفة العمومية :

و لعل الهدف من ذلك أيضا هو تمكين الموظفين من المشاركة في تسيير حياتهم المهنية، ولقد أقر المشرع لحق الموظفين في تسيير أمورهم و شؤونهم الوظيفية أشكالا وصورا تتمثل في :

أ- اللجان متساوية الأعضاء : هذه اللجان تهتم بالمسائل الفردية للموظف العام كالترقية، والنقل، إجراءات التأديب، و يكون تدخلها أحيانا إستشاريا، و في أحيان أخرى يكون إلزاميا،

1 المادة 30 أمر رقم 03/06، السالف الذكر، ص 05.

2 عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 121.

3 المادة 32 أمر رقم 03/06، السالف الذكر، ص 06.

تتشكل من عدد متساوي من ممثلين منتخبين عن الموظفين، و ممثلين معينين عن الإدارة و ذلك لمدة 3 سنوات، و أعمال أعضاء هذه اللجان يكون مجانيًا.

ب- اللجان التقنية المتساوية الأعضاء :

تختص هذه اللجان بتنظيم المصالح و سيرها، خاصة المسائل الفنية و التدابير الرامية إلى تحديد الطرق التقنية للعمل و كيفية تحسينه.

4 _ الحق في الترقية :

وتعرف الترقية على أنها التغيير الذي يطرأ على المركز القانوني للموظف، الذي ينجز عنه تقدمه على زمائه في السلم الإداري، وذلك يتحقق بتقلد الموظف وظيفة تعلو وظيفته الحالية في الواجبات والصلاحيات ¹.

نصت المادة 38 من الأمر 03-06 عن الترقية كحق من حقوق الموظف العام كما يلي: " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"².

5_ حق الموظف العمومي في العطل :

من الحقوق المقررة للموظفين في التشريعات الحديثة حق الحصول على إجازة مدفوعة الأجر، أو بتعبير آخر حق الحصول على الراحة³، وهذا ما نصت عليه المادة 39 من القانون الوظيفية العمومية 03/06 على : " للموظف العمومي الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر"⁴.

كما نصت المادة 192 على أن : " للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به "⁵.

¹ بصغير لمياء، " حقوق و واجبات الموظف "، مذكرة ماستر في الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، 2023، ص 24

² المادة 38 الامر 03-06 سالف الذكر.

³ محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 77.

⁴ لمادة 39 أمر رقم 03/06 ، ص 06 .

⁵ المادة 192 ، سالف الذكر، ص 18.

ويدخل في هذا الإطار أيام العطل السنوية والأسبوعية، بالإضافة إلى العطل المرضية وعطل الأمومة مدفوعة الأجر .

ثانيا : واجبات الموظف العمومي

يقع على عاتق الموظف العمومي واجبات متعددة ، حيث إذا اخل بهذه الالتزامات التي تفرضها القوانين واللوائح، فإنه يتعرض للمساءلة التأديبية، ويمكن أن تحمل هذه الواجبات فيما يلي :

1: واجب المحافظة على الوثائق الإدارية

يتعامل الموظف يوميا لتنفيذ مهامه والقيام بواجباته مع وضعيات ومراكز قانونية تجسدها مجموعة وثائق ، ومن الواجب عليه المحافظة على هذه الوثائق نظرا لأهميتها ويدخل ذلك في أداء الأمانة .¹

والمادة 49 من الأمر واضحة في مضمونها فبعد أن نبهت الموظف الواجب المحافظة على الوثائق حضرت عليه أيضا تحويلها أو إتلافها ، فان تبث ذلك من جانبه تعرض المتابعة جزائية وكان أيضا عرضة للمسؤولية التأديبية .²

2: واجب الطاعة

من واجبات الموظف الأساسية أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين والنظم المعمول بها³ ، والملاحظ أن المشرع الجزائري نص على هذا الالتزام في المادة 47 من الأمر السالف الذكر " : كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه."

لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروسيه⁴.

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص137.

² نصت المادة 49 من الأمر 03/06 على ما يلي: " على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو مستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية ، ص06.

³ محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص81.

⁴ المادة 47 من الأمر رقم 03/06 ، السالف الذكر، ص06.

3: واجب المحافظة على السر المهني

تتيح الوظيفة للموظف أن يطلع على الكثير من الأسرار التي تخص المواطنين أو الموظفين أو الإدارة التي يعمل بها .¹

ويلتزم الموظفون بالمحافظة على ما يطلعون عليه من هذه الأسرار وهذا من نصت عليه المادة 48 من الأمر السالف الذكر : " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عاد ما تقتضيه ضرورة المصلحة " .²

المطلب الثاني : مفهوم السر المهني والالتزام به

غالبا ما يتعلق السر بحق الإنسان في حريته الشخصية، فهو حق مقدس و من الحقوق الأساسية لكل فرد كونه يتعلق بكرامتهم وشرفهم ، لذلك فإن حماية هذه الأسرار أصبحت ضرورة ملحة .

تستمد فكرة السر المهني هيبتها من التصاقها الوطيد بالحق في الحياة الخاصة، هذا الأخير الذي لا يعتبر حق دستوري فقط، بل مبدأ من المبادئ التي يجب أن يقوم عليها أي نظام دستوري في العالم المعاصر، وهذا ما كرسه الميثاق العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1945 ، و سارت على نهجه العديد من الاتفاقيات الإقليمية كالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، والاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، و لما ارتبط السر بالحق في الحياة الخاصة، أصبح الحديث عنه لا يقتصر على الإطار الأخلاقي و الديني كما كان سائدا من قبل، بل أضحي جزءا من المنظومة القانونية.³ و السر من الامور الغامضة التي يصعب تحديد مفهومها، فهو يختلف باختلاف الزمان والمكان و الاشخاص و طبيعة الوقائع و الاعراف التي يحرص الناس على كتمانها.⁴

¹ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 75.

² المادة 48، من الأمر رقم 03/06، ص 06 .

³ خلف الله محجوبة ، " مسؤولية الموظف العام عن افشاء السر المهني في القانون الجزائري " ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة سعيدة الدكتور مولاي الطاهر، 2021، ص31

⁴ فادي الشعراني، " جريمة افشاء السر المهني "، مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية-سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 40/ العدد3، 2018 ، ص482

سنحاول تعريف السر و نوضح شروطه و انواعه و مسوغات كتمانته و اساسه القانوني ، وللالمام به اكثر سنتطرق للالتزام بالسر المهني.

الفرع الاول : مفهوم السر المهني

إن كلمة السر وردت في أكثر من موضع في القرآن الكريم، وقد يعرف السر لغة: " ما يكتمه الإنسان في نفسه أو كل ما يخفيه الفرد ويرغب في عدم كشفه والإفصاح عنه ، وقوله تعالى : " وَإِنْ تَجَهَّرْ بِالْقَوْلِ فَإِنَّهُ يَعْلَمُ السِّرَّ وَأَخْفَى " ¹.

فالسر خلاف الإعلان ويقال أسرت الشيء إسرارا خلاف أعلنته، قوله تعالى: ثُمَّ إِنِّي أَعْلَنْتُ لَهُمْ وَأَسْرَرْتُ لَهُمْ إِسْرَارًا وقوله تعالى : "قُلْ لِعِبَادِيَ الَّذِينَ آمَنُوا يُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُنْفِقُوا مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ سِرًّا وَعَلَانِيَةً" ².

أما اصطلاحا: سر المهنة هو كل شيء يعرفه صاحب المهنة أثناء أو بمناسبة ممارسة مهنة أو بسببها وكان في إفشاءها ضرر لشخص أو لعائلة إما لطبيعة الوقائع أو للظروف التي أحاطت بالموضوع ³.

أولا : التعريف القانوني للسر المهني

نظرا لوجود بعض الصعوبة في تحديد معنى السر المهني قانونا، فقد عرفه البعض على أنه : " كل ما يضر إفشائه بالسمعة أو الكرامة "

غير أن البعض الآخر يرى أن : " النبأ يصح أن يعد سرا و لو كان ليس شائنا بمن يريد كتمانته وإنما يلزم على أية حال أن يكون من شأن البوح به أن يلحق ضررا بشخص ما، بالنظر إلى طبيعة النبأ وإلى ظروف الحال ويستوي أن يكون الضرر أدبيا "

والتعريف الجزائري للسر المهني هو : "واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها النظام لشخص أو أكثر يظل العلم بها محصورا في ذلك النطاق".

¹ سورة نوح، الآية 09.

² سورة إبراهيم، الآية 31

³ سلمان على حمادي الحلبوسي، المرجع السابق، ص20.

ثانياً: التعريف الفقهي للسر المهني

لم يتفق الفقهاء العرب على إعطاء تعريف موحد للسر المهني حيث عرفه الفقه بأنه " كل ما يعرفه الأمين أثناء أو بمناسبة ممارسة عمله يؤدي إفشائه ضرر بشخص أو بعائلة، أما بالنظر إلى طبيعة السر أو بالنظر إلى ظروف التي تحيط به وثمة من يقول بأن الواقعة تعد سرا إذا كان هناك مصلحة يعترف بها القانون في حصر العلم بها في شخص أو أشخاص محددين.¹ وعرفه جانب آخر بأنه: " واقعة أو صفة ينحصر العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها القانون لشخص أو أكثر في أن يظل العلم محصورا في ذلك النطاق."²

ثالثاً : التعريف القضائي للسر المهني

أما بصدد موقف القضاء من تحديد تعريف السر، فإن محكمة النقض المصرية تشير إلى وجوب الرجوع إلى عرف وظروف كل حادثة على انفراد لتحديد مفهوم السر. ولكن محكمة العليا في مصر تعرضت إلى بيان المقصود بالسر، بأنه أمر يتعلق بشيء أو بشخص وخاصيته أن يظل محجوب أو مخفيا عن كل أحد غير من هو مكلف قانونا بحفظه، أما استخدامه بحيث يكون العلم به غير متجاوز عدد محدود من الأفراد الذين رخص لهم دون سواهم أن يعلموه أو يتناقلوه فيما بينهم فلا يؤثر على كونه سرا.³

الفرع الثاني : مقومات السر المهني

أ : الشروط :

إن المفهوم القانوني للسر الوظيفي لا يزال غامضاً لأنه غير مبني على أسس قانونية واضحة وجلية كما لم يتم تحديد مفهوم السرية من قبل الإدارة، لذلك فإن مداها يختلف من إدارة إلى أخرى ومن موظف لآخر، ولكن دراسة شروط قيام السر الوظيفي قد يوضح ذلك المفهوم.

¹ عبد الحميد المنشاوي، جرائم القذف والسب، وإفشاء الأسرار، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية 2005، ص 130.

² قديدر إسماعيل، المسؤولية الجزائية للأطباء عن إفشاء الأسرار الطبية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010، ص 57.

³ سلمان علي حمادي الحلبوسي، المرجع السابق، ص 21.

بديهى أن ليس كل ما يطلع عليه الموظف بحكم وظيفته من معلومات ينطبق عليه وصف السرية، بل لا بد من توفر شروط معينة لقيام هذه الصفة، وهو ما سنوضحه فيما يلي :

أولاً : أن يكون سراً بطبيعته أو بسبب الظروف المحيطة به

انقسم الفقه بشأن تحديد السر إلى اتجاهين ، اتجاه أخذ بالمعيار الشخصي حيث يتم تحديد وصف السرية عن طريق صاحب السر طواعية، فالموظف لا يلزم في هذه الحالة، إلا بما يعهد به إليه صاحب السر .

أما الاتجاه الآخر فيأخذ بالمعيار الموضوعي الذي يعتمد في تحديد وصف السرية بالنظر إلى الظروف والأحوال الموضوعية التي أحاطت بالواقعة، فلا يشترط أن يعهد صاحبه به صراحة إلى الموظف، بل يكفي أن يتم الاطلاع عليه بسبب المهنة أو الوظيفة، طالما ان هذه الوقائع مرتبطة بالموضوع الذي عهد به إليه، وهو المعيار المعتمد بالنسبة إلى الموظف العام، مثال ذلك سرية العطاءات المقدمة في المناقصات والمزايدات العامة وكذلك أسئلة الامتحانات، فهي أعمال تستلزم بطبيعتها أن تكون سرية، إذ أن الأستاذ الذي وضعها وكل من يراجعها أو يطبعها يلتزم بالمحافظة على سريتها، وكذلك المعلومات التي تتصل بالحياة الخاصة للأفراد، وبأسرارهم المالية والتجارية.¹

ثانياً : أن لا يكون معلوماً للكافة

يفقد الأمر صفة السرية إذا كانت الواقعة التي تتعلق بها معلومة للكافة، على أنه ينبغي أن يلاحظ هنا بأن الطابع السري للواقعة أو المعلومة لا ينتقي حتى لو كانت معروفة بهذا الشكل أي للكافة، ما دامت غير مؤكدة، فالموظف الذي يؤكد شائعات يكون قد أفشى السر الذي أوتمن عليه ويتحمل من ثم مسؤولية ذلك.²

¹ الدكتور قاشي علال ، " افشاء اسرار الوظيفة العامة و المسؤولية القانونية المترتبة "،مجلة افاق علمية،المجلد 12 العدد 04، جامعة البليدة2 (الجزائر)، 2020،ص503

² سعدي نجيب ، " مبدأ الحياد في الوظيفة العامة "، مجلة تطوير، المجلد09/العدد01،كلية الحقوق ، جامعة الشيخ عربي تبسي

تبسة، 2022، ص137

من جهة أخرى، فإن السر يمكن أن يكون معلوماً من قبل عدد محدود من الناس حتى لو كان كبيراً ما داموا من محيط عائلي، أو من محيط عمل واحد، وبرغم ذلك يبقى طابع السرية ملازماً له. بينما تنتفي صفة السرية عن الواقعة، حتى لو لم يعلم بها كثير من الناس، إذا علم بها من لا تربطهم بصاحب السر علاقة خاصة، كالعلم بالوقائع عن طريق جلسة محاكمة علانية.

ثالثاً : أن يعلم الموظف بالسر أثناء الوظيفة أو بسببها

أي أن الموظف حصل على المعلومة بسبب مهنته أو أثناء مباشرته لها، حيث انه من شأن طبيعة مهنته الاطلاع عليها، سواء أدلى صاحب هذا السر به شخصياً أو ان المؤتمن اكتشفه من تلقاء نفسه.¹

ونطاق هذه الأسرار يشمل ما اطلع عليه الموظف منها بحكم وظيفته كالأوامر والقرارات الإدارية والدراسات ومشاريع القوانين والقرارات وغيرها.²

وقد يكون علمه بها بشكل غير مباشر، إذ قد يتيح العمل الوظيفي للموظف الاطلاع على أسرار معينة يكلفه زملاؤه في العمل بتبليغها، أو كحالة الموظف الذي يطلع على محتوى المراسلات التي تمر على زميله بسبب وجودهما في مكان عمل واحد، أو عندما تكون الأعمال ذات طبيعة سرية، إلا أن ممارستها أو إنجاز ما يتعلق بها يتطلب ممن أنيطت به تلك الواجبات أن يستعين بأشخاص آخرين لمساعدته لعدم إمكان أداءه لها بصورة منفردة، وقد يطلع الموظف على السر إذا ما أفضى به إليه صاحب السر ذاته، إما بموجب القانون أو بشكل طوعي، كما هي الحال بالنسبة للقاضي أو عضو النيابة العامة.

في جميع هذه الأحوال يلتزم الموظف بالكتمان وإلا عرض نفسه للمساءلة التأديبية، فضلاً عن صور المسؤولية الأخرى.

¹ شاوش سيرين وليفه اسراء، " السر المهني في القانون الجزائري " ، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة حمة لخضر، الوادي، 2020، ص25.

² سعدي نجيب ، المرجع سابق ، ص137

سنشير من خلال فقرتين الى أنواع الأسرار المهنية ، والمسوغات التي توجب على الموظف كتمانها.

ب: أنواع السر المهني

تتنوع الأسرار بتعدد الاشخاص الملزمين بكتمانها فمنها ما يتعلق بأسرار الدولة و منها ما يتعلق بأسرار الادارة وأسرار الأفراد.

1_ أسرار الدولة : تشمل كل الأسرار المتعلقة بالمصالح العليا للدولة و سلامتها ، وهي جزأ لا يتجزأ من كيانها المعنوي و المادي ، تتمثل هذه الأسرار في مجموعة من المعلومات و الأشياء و الوثائق و الأخبار التي تخص الدولة في العديد من المجالات الحساسة كالأسرار العسكرية والسياسية والدبلوماسية و الاقتصادية . ومثل هذه الأسرار يجب أن تبقى طي الكتمان حرصاً على سلامة الدولة و أمنها.¹

قد حرصت جل التشريعات على اقرار حماية خاصة لهذا النوع من الأسرار على غرار المشرع الجزائري و الذي أدرجها ضمن الجنايات و الجنح ضد امن الدولة، بحيث اعتبرها من جرائم الخيانة و التجسس ، كذلك أسرار الدفاع وذلك من المادة 61 الى غاية المادة 71 من قانون العقوبات.²

2_ الأسرار الإدارية: وهي أسرار الجهات الإدارية (الدوائر والمؤسسات الحكومية) التي لا تمس سلامة الدولة، إلا أن إفشاءها من شأنه الإضرار بالنظام العام وحسن سير المرافق العامة وانتظام العمل داخلها.³

ويشمل السر الاداري كل ما يتعلق بعمل الادارة السري، كخطة تنظيم المرفق العام أو خطة الادارة في تخفيض العملة الوطنية ، ولكن افشاء بعض الموظفين و منهم الاطباء في مستشفيات

¹ شاوش سيرين وليفه اسراء، " السر المهني في القانون الجزائري " ، ص 309
² أنظر المواد 61 ، 62 ، 63 ، 65 ، 66 ، 67 ، 6/70 ، من الأمر رقم 66 ، 156 مؤرخ في 16 صفر عام 1386 هـ الموافق ل 8 يونيو 1966 يتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم، يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 49، الصادرة 11 جويلية 1966 .
³ عباس بثينة ، " المسؤولية الجنائية عن جرائم إفشاء الأسرار " ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص قانون جنائي و علوم جنائية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي تبسي، تبسة ، 2021 ، ص 15

الدولة يعد بمنزلة أسرار أو دعها مواطن لدى الإدارة، كما ان ملفات الادارة تحتوي معلومات عند الموظفين يعدونها أسرارهم إفشائها يضر بهم.¹

3_ أسرار الأفراد: وهي الأسرار التي تعد حقاً شخصياً لأحد الأفراد أو مجموعة منهم والتي تمس شؤونهم الشخصية أو العائلية، أو تلك التي تتعلق بالعمل، مثالها حق المريض في إخفاء حالته الصحية، مما يلتزم الطبيب بكتمانه، حق الزوج في أن تبقى الاسرار العائلية التي يطلع عليها القاضي أو الموظف في المحكمة طي الكتمان، وقد تتعلق هذه الأسرار بالموظفين ذاتهم كالظروف الشخصية التي يعلم بها الرئيس أو المسؤول الإداري وبعض الزملاء .

يجب كتمان هاته الاسرار التي يطلع عليها المهني خلال مباشرته لمهام مهنته و ذلك بغرض الحفاظ على حرمة الحياة الخاصة بالأفراد.²

ج: مسوغات كتمان السر المهني

يسوغ التزام الموظف العام بعدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة بما يلي :

1_ المصلحة العامة : توجب المصلحة العامة على الموظف كتمان ما يطلع عليه من أسرار، لما يؤدي إليه إفشاؤها من مخاطر تهدد أمن الدولة والنظام العام وتسيير المرافق العامة، وقد ينجم عنها أضرار بالغة الخطورة على الدولة والمجتمع كأسرار الدفاع، فضلاً عن تأثيرها على علاقة الثقة بين المواطن والإدارة، إذ أن مصلحة الدولة تقتضي المحافظة على الأسرار الوظيفية كي لا يتهرب المواطن من الكشف عن البيانات الضرورية لمختلف أعمال الإدارة، كتلك الخاصة بالعمليات الإحصائية مثلاً، وحتى لا يعطي للدول معلومات غير صحيحة خوفاً من استعمالها في أغراض أخرى كفرض الضرائب مثلاً.³

¹ زغدودي ايمان و عبيدي ياسمين ، " افشاء السر المهني كأساس للمسؤولية التأديبية "، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في

القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1995 قالمة ، 2022 ، ص13

² أمل المرشدي ، "بحث معمق و مفصل عن جريمة إفشاء الأسرار و السر المهني" ، مقال منشور على شبكة الانترنت ، تم الاطلاع عليه في (17/03/2024) / رابط الموقع .<https://www.mohamah.net/law>

³ أمل المرشدي ، المرجع السابق، رابط الموقع <https://www.mohamah.net/law>

2_ مصلحة الأفراد: يطلع الموظف العام بحكم وظيفته على كثير من المعلومات الخاصة والسرية المتعلقة بالأفراد سواء عن حالتهم الشخصية أو العائلية أو المرضية أو المالية إلى غير ذلك، كالطبيب والقاضي وموظف الضريبة، ورجل الشرطة.

و قد تتعلق هذه الأسرار بأشخاص هم زملاء له بالعمل، لذا وجب عليه كتمانها وإلا عرض نفسه للعقوبة، فقد حكم بأن قيام الطبيب بإفشاء معلومات تتعلق بواقعة إنهاء عقد زميل له من قبل الهيئة التي يعمل بها، يعد فعلاً مبرراً لعقابه، لأن القانون يمنع الطبيب من إذاعة أية معلومات تتعلق بزميل له أو التشهير به، أو الانتقاص من كفاءته المهنية، وكذلك الحال بالنسبة إلى موظف البنك فيما يتعلق بإرصدة العملاء، ونظراً لأهمية هذه المسوغات نجد ان تشريعات الوظيفة العامة تؤكد على ان هذا الالتزام يظل قائماً حتى بعد انتهاء علاقة الموظف العام بالوظيفة، وهو من الالتزامات الوظيفية النادرة التي تستمر لما بعد انتهاء العلاقة الوظيفية.¹

الفرع الثالث : الأساس القانوني للسر المهني

يقصد بالأساس القانوني للسر المهني مجموع النصوص القانونية التي سنها المشرع من أجل إلزام المهني على احترام السر، فالأساس القانوني الذي نستند إليه لا ينحصر في قانون العقوبات فقط، بل يشمل عدة مجالات، أهمها تلك التي يتضمنها الدستور، وقانون العقوبات، قانون الإجراءات الجزائية، القانون المدني، القانون التجاري، قانون العمل وقانون النقد والقرض:

أولاً : الدستور

ان الدستور الجزائري أسمى قوانين الدولة فقد كفل الحرية الشخصية و حق الفرد في الخصوصية و كرس هذا المبدأ الذي يعتبر من حقوق الانسان الأساسية المكرسة في الدساتير الوطنية والقوانين الداخلية للدول، ومناطق هذه الحماية هي تلك العلاقة الوطيدة التي تربط الحق في الخصوصية بكرامة الإنسان وشرفه واعتباره ، حيث ان الإفشاء بالسر المهني هو من الأفعال

¹ أمل المرشدي ، المرجع السابق، رابط الموقع <https://www.mohamah.net/law>

التي تمس بهذا الحق، و الذي يعد من الجرائم التي تقع على الأفراد و تمس باعتبارهم و شرفهم و تدخل ضمن خصوصياتهم.¹

ينص الدستور الصادر في 28-11-1996 على ضرورة حماية الحياة الخاصة للأشخاص، و منع التعدي عليها بأي شكل من الأشكال، و قد ذكرها في نصوص عدة فمنها ما جاء في نص المادة 32 و التي تنص على: "الحريات الأساسية و حقوق الإنسان و المواطنة مضمونة..."

كما تنص المادة 34 على: "تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الإنسان"²

يشير هذين النصين لحضر انتهاك حرية و حرمة الإنسان و اعتباره، و باعتبار السر المهني يشمل معلومات تتعلق بالحياة الخاصة بالفرد فإن أي إفشاء لها يعد اعتداء على حرمة الفرد كما أن الدستور قد كفل حماية الإنسان و سلامته الجسدية و المعنوية.

و قد تبين هذا من خلال المادة 41 من دستور 2016 التي تنص على أنه: "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق و الحريات، و على كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية و المعنوية .

كما تنص المادة 46 من نفس الدستور: " لا يجوز انتهاك حرمة حياة المواطن الخاصة، و حرمة شرفه، و يحميها القانون سرية المراسلات و الإتصالات الخاصة بكل أشكالها مضمونة ... " جاءت هذه المادة صريحة، بمنعها كل انتهاك لسرية المراسلات و الإتصالات بكل أشكالها و في أي مجال كانت من خلال هاته النصوص التي وردت في الدستور، يتضح لنا أنه وضع

¹ رضا هميسي و محمد لموسخ، "حماية الحياة الخاصة للمريض في ظل القانون الطبي"، مجلة العلوم القانونية و الإدارية، العدد الثالث، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2007، ص 159

² مرسوم رئاسي رقم 96 - 38 مؤرخ في 7 ديسمبر سنة 1996 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (ج ر عدد 76) معدل و متمم.

قوانين واضحة من أجل حماية الحياة الخاصة للأفراد و حضر التعدي عن السر المهني الذي يعتبر جزءا كبيرا من هذه الحياة الخاصة.

ثانيا : قانون العقوبات

جرم المشرع الجزائري على غرار معظم التشريعات الفرنسي والأردني واللبناني، إفشاء السر المهني، وذلك في القسم الخامس من الفصل الأول من الباب الثاني، تحت عنوان الاعتداء على شرف واعتبار الأشخاص وعلى حياتهم الخاصة وإفشاء الأسرار. تنص المادة 301 من قانون العقوبات : « يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر و بغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلي بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك ... »

من خلال هذا النص، نجد أن المشرع الجزائري اعتبر إفشاء السر المهني جنحة معاقب عليها، سواء ارتكبها شخص طبيعي أو شخص معنوي، ومهما كانت طبيعة الوظيفة التي يمارسها الشخص ، دائمة كانت أو مؤقتة، سواء كان الإفشاء كتابة أو شفاهة . لكن سمح المشرع في حالات محددة بإفشاء الأسرار التي تحصلوا عليها بمناسبة ممارستهم لمهنتهم إذا كان من شأن هذا الإفشاء حماية مصلحة أولى بالحماية.¹

¹ عبد الله أوهايبية، شرح قانون الإجراءات الجزائية (التحري والتحقيق)، دار هوما ، 2005 ، ص 313

الفصل الأول : ماهية الموظف العام وإفشاء بالسر المهني

والهدف من ذلك هو العمل على حسن سير هذه الإجراءات وكل مفش لها يعاقب طبقا لنص المادة 301 من قانون العقوبات.

و يحرص القانون أيضا على ضرورة التزام القائمين بإجراءات التفتيش بمراعاة الأشخاص المؤتمنين على السر المهني أثناء تأديتهم لمهامهم، وذلك بعدم تفتيش الأشياء التي تحتوي على معلومات سرية وعدم الإطلاع عليها، وهذا ما جاءت به المادة 4/45 من قانون الإجراءات الجزائية و التي تنص : « يجب عند تفتيش أماكن يشغلها شخص ملزم بكتمان السر المهني أن تتخذ جميع التدابير اللازمة لضمان احترام ذلك السر ».

كما تنص المادة 46 من نفس القانون على معاقبة كل من أفشى مستندا ناتجا من التفتيش أو أطلع عليه شخصا لا صفة له قانونا في الإطلاع عليه، ذلك بغير إذن من المتهم أو من الموقع على ذلك المستند أو من ذوي حقوقه أو من المرسل إليه ما لم تدع ضرورات التحقيق إلى غير ذلك.

وتضيف المادة 85 من نفس القانون على معاقبة كل من أفشى أو أذاع مستندا متحصلا من تفتيش شخص، لا صفة له قانونا في الإطلاع عليه.

فطبقا لهذه النصوص لا يحق للمهني إفشاء سر إجراءات التحقيق، لأن للسر المهني طابعين؛ طابع حقوق الدفاع الرامية إلى المحافظة على سرية الأمانة المصرح للمحامي بصفته تلك وطابع النظام العام المستوجب احترامه تقاديا للمتابعة الجزائية المنصوص عليها في قانون العقوبات.¹

¹ مالك بن علي، "السر المهني"، نشرة المحامي الصادرة عن منظمة المحامين ناحية سطيف، العدد 5، مارس 2007، ص 20.

ثالثا : قانون الإجراءات الجزائية

يجد السر المهني أساسه أيضا في قانون الإجراءات الجزائية والذي نص على ضرورة الالتزام المهني بالسر وعدم إفشاءه، سواء فيما يتعلق بإجراءات التحقيق أو التفتيش. حيث تنص المادة 11 من قانون الإجراءات الجزائية: « تكون إجراءات التحري والتحقيق سرية، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك ودون إضرار بحقوق الدفاع كل شخص يساهم في هذه الإجراءات ملزم بكتمان السر المهني بالشروط المبينة في قانون العقوبات وتحت طائلة العقوبات المنصوص عليها فيه¹ ».

نستنتج من هذه المادة، أنه يمنع الإدلاء بإجراءات التحري لأنها تعد سرية ويجب أن تبقى في طي الكتمان، لأن إفشاؤها يمس بكرامة واعتبار المعنيين بها.

رابعا : القانون المدني

تنص المادة 124 من القانون المدني على ما يلي: « كل فعل أي كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض ». وأضافت المادة 47 من القانون نفسه: « لكل من وقع عليه اعتداء غير مشروع في حق من الحقوق الملازمة لشخصيته أن يطلب وفق هذا الاعتداء التعويض عما لحقه من ضرر² ». ولما كان الحق في حماية السر يندرج ضمن الحق في حماية الحياة الخاصة يحق للعميل الذي تم الاعتداء على حقه اللجوء إلى القضاء للمطالبة بوقف هذا الاعتداء.

¹ قانون رقم 06 - 22 مؤرخ في 20 ديسمبر 2006 يعدل ويتمم الأمر رقم 66 - 155.

² الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم، ج ر عدد 78، المؤرخة في 1975/09/30

خامسا : القانون التجاري

يجد السر المهني أساسه القانوني أيضا ضمن مواد القانون التجاري ، بحيث تنص المادة 627 منه على ما يلي: « يتعين على القائمين بالإدارة ومجموع الأشخاص المدعويين لحضور اجتماعات مجلس الإدارة كتم المعلومات ذات الطابع السري أو التي تعتبر كذلك ».

ومنه يحظر على رئيس وأعضاء مجلس إدارة البنك أو مجلس مديرية أو المدير العام أو أي مواطن يعمل فيه أن يفشي أية معلومات خاصة بالعملاء اطلع عليها بحكم مهنته ويستثنى من ذلك المعلومات المعدة للإطلاع والنشر كضرورة نشر القوانين الأساسية للشركة.¹

سادسا : قانون العمل

ينظم قانون العمل في الجزائر العلاقة بين العامل ورب العمل، بحيث ينشئ التزاما قانونيا على عاتق العامل وهو عدم إفشاء المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وهو ما نصت عليه المادة 07 من هذا القانون.²

سابعا : قانون النقد و القرض

إن أهمية النشاط المصرفي في المجتمع تستوجب على الدولة توفير حماية كافية لها سواء كانت قانونية أو مادية أو غيرها.

¹ بوكفوس عبد المالك، " الحماية الجنائية للسر المهني"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، ص 12

² القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتضمن علاقات العمل، المعدل و المتمم، ج ر عدد 17 المؤرخة في 1990/04/25

ونظرا لما يلعبه هذا الأخير في خدمة الاقتصاد الوطني تدخل المشرع الجزائري بترسانة من القوانين منها القانون رقم 03-15 الذي كرس مبدأ الالتزام بالسر المهني في مادته 117 وجعل الإخلال بهذا الالتزام يعرض صاحبه إلى العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات.¹

ثامنا: قانون الوظيفة العمومية

أكد المشرع الجزائري على هذا المبدأ وهذا في المادة 48 من قانون الوظيفة ، بنصها على أنه: " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، العمومية الأخير ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة المؤهلة ".²

الفرع الرابع : طبيعة ونطاق الإلتزام بالسر المهني ومظاهره

إن الإلتزام الموظف بكتمان السر المهني يستدعي التطرق إلى طبيعة و نطاق الإلتزام بالسر المهني ومظاهره.

أولا : طبيعة الإلتزام بالسر المهني

إن الإلتزام بالمحافظة على السر المهني وكتمانه، هو من الناحية المبدئية التزام عام ومطلق غير أنه يمكن في بعض الحالات الترخيص استثناء، بإفشاء الأسرار المتحصل عليها، بل قد يصبح الإفشاء إلزاميا أحيانا أخرى.

¹ الأمر رقم 11/03 المؤرخ في 26 أوت 2003 المتعلق بالنقد والقرض، ج ر عدد 52 المؤرخة في 2003/08/27

² الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية

أ / حالات الإفشاء الجوازي للسر المهني :

يكون الإفشاء مرخصا به في حالات عديدة وهي لإثبات البراءة أو لإعطاء القضية الإدارية الرد الذي تحتاجه كما يجوز للإدارة تحويل الملف موجه إلى الإدارة أخرى يتعلق بالترشيح الوظيفة لدى هذه الإدارة أو تبليغ المعلومات المتحصل عليها للمسؤولين عن الرد الواجب تخصصيه القضية ما وبموافقة الشخص المعنى كما هو الشأن مثلا في المجال التأديبي إذ يسمح الدفاع الموظف المحال على المجلس التأديبي الاطلاع على كامل الملف التأديبي، والاستعانة بمدافع مخول وهو ما نصت عليه المادة 167 و 169 من الأمر رقم 1.03/06¹

ب / حالات الإفشاء الإلزامي للسر المهني :

يكون الإفشاء إلزاميا في التبليغ عن الجرائم أو عن التعذيب أو الحرمان المسلط على القصر أقل من 15 سنة، التبليغ عن الجرائم والجرح التي يعلم الموظف بها أثناء ممارسته لوظيفته، تبليغ المعلومات والمستندات والوثائق إلى السلطات القضائية بصدد مسائل الجنائية، الإشهاد أمام القضاء في المسائل الجنائية، إلا إذا تعلق الأمر بمعلومات ذات طابع طبي، الحصول على نسخة من الوثائق المكونة للملف الإداري للموظف.²

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 312 .

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 311 315.

ثانيا: نطاق الالتزام بالسر المهني

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

فالمشرع هو الوحيد المخول بالترخيص بالإعفاء من هذا الالتزام كاستثناء الشخص الذي يقوم بإعلام السلطات الطبية أو القضائية، والإدارية المعنية.

فغالبية الأحكام الأساسية للقوانين الوظيفية العمومية المعاصرة تنص صراحة على هذا الالتزام، من ذلك ما نصت عليه المادة 48 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية لعام 2006 التي لا يتحرر الموظف من واجب كتمان السر المهني، إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة فالموظف مطالب بالسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها وعدم كشف محتوياتها، وكذا الشأن بالنسبة لأي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه.

ثالثا : مظاهر الالتزام بالسر المهني

تبرز مظاهر الالتزام بالسر المهني في عدة مجالات أهمها في مجال الطبي خاصة وفي الوسط المهني عامة كذلك سرية المراسلات.

1: الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي

الالتزام باحترام السر المهني ضمانا للثقة الواجبة في ممارسة المهنة الطبية والإخلال به يمس بأمن المريض، نظرا لما يترتب على عدم كتمانها من أضرار جسيمة تمس النظام العام.

وبهذا الصدد تجدر الإشارة إلى الحكم المؤرخ 1/12/1971 الصادر عن محكمة ليون الفرنسية في القضية المعروفة بأرملة (Game) أين حصل أحد الأطباء من إحدى الممرضات أو كاتبة طبية على الملف الطبي للمريض لم تكن تربطه أية صلة، لتعتبر المحكمة بأن هذا الطبيب لم يكن بوسعه تجاهل الطابع العام والمطلق للسر الذي يحمي الملف المعد من الأطباء المعالجين للمريض، بحيث أصبح هذا الطبيب شريكاً، بحكم إثارته وإفشائه لهذه المعلومات، خارق بذلك التزاماً مهنياً معاقب عليه قانوناً¹.

2: في الوسط المهني عموماً

لا يختلف الالتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي، فهو التزام عام يسري على كافة العاملين باختلاف فروع نشاطاتهم، فهم مطالبون بكتمان أية واقعة، أو معلومة، أو استعمال أي وثيقة، إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة، بهدف تفادي إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي بالجهة المستخدمة أو مؤسسة ما.

فالكتمان يجب مراعاته بين الزملاء أثناء ممارستهم لوظائفهم أو بمناسبة، فإذا تعلق الأمر بالموظفين، فإن المعلومات المحمية هي: الملف الشخصي للملف الطبي العقوبات المتخذة اتجاه الموظفين، العنوان التعيين، فتح المراسلات للاطلاع على محتواها، وإتلافها، المذكرات².

¹ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 316- 317

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 320.

3: بخصوص سرية المراسلات

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

أ- المراسلات المكتوبة

يعتبر من قبيل الجرح الاعتداء على حرمة وسرية المراسلات، كقيام أحد الأشخاص ذوي النوايا السيئة، بفتح أو تأخير ، أو تحويل مراسلة وصلت إلى وجهتها عن طريق البريد، أو عن طريق آخر.

ومن مظاهر الاعتداء على سرية المراسلات نذكر:

- الاطلاع بطريق الغش على محتوى المراسلات
- قيام الشخص المؤتمن على السلطة العمومية أو المكلف بمهمة تسيير أو الإشراف على مرفق عمومي أثناء ممارسة مهامه أو وظائفه، بإعطاء أوامر أو ارتكاب عمل من شأنه أن يسهل التحويل أو الإلغاء، أو قيام بفتح المراسلات، وإفشاء محتواها.¹

علما أن القانون هو الإطار الوحيد الذي يوضع الحالات التي يسمح فيها لبعض الأعوان استثناء مخالفة هذه القاعدة، كما هو الشأن منه للسلطات القضائية التي تتصرف في المسائل

¹ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 323.

الجنائية أو الجزائية والعجز الممكن للمراسلات الإتهاد أمام القضاء حول وجود مراسلة التتديد بالجرائم والجنح.

ب المراسلات الصادرة أو الواردة عن طريق المواصلات

ويتضمن الالتزام بسرية المرسلات الواردة عن طريق المواصلات امتناع كل شخص باعتراضه أو تحويله ، أو استعمال أو اقتناء المراسلات أو اللجوء إلى وضع آلات الاعتراض وتلقي هذه المراسلات.

كما يلتزم الشخص المتمتع بالسلطات عمومية أو مكلف بمهمة تيسير مرفق عمومي أو مستقل لشبكة مواصلات بعدم قيامه بإبطاء الأمر، أو القيام به أو تسهيله.¹

وكثيرة هي الظروف التي يمكن أن تحدث فيها حالات الإخلال بالكتمان فيمكن أن تشمل مثلا : إرسال معلومة شفوية عن طريق نقل المعلومة بواسطة دعابات أو أقراص الإعلام الآلي أو الوسائل الإلكترونية.

تحويل وثيقة سواء بغرض الاحتفاظ بها أو تقديمها للغير وإذا كان من العسير تحويل الوثيقة ذاتها فإن من اليسير استخراج نسخة منها بواسطة آلات التصوير الحديثة التي أصبحت اليوم في متناول الجميع على مستوى المصلحة.²

¹ سعيد مقدم، المرجع نفسه، ص 324 .

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص325.

المبحث الثاني : جريمة إفشاء السر المهني والاستثناءات الواردة عليها

فعل إفشاء الأسرار بصفة عامة فعل ممقوت و من علامات النفاق باعتباره خيانة للأمانة و من لؤم الطبع و فساد المروءة ، خاصة اذا كان الشخص الذي أوتمن على السر قد اباحه في غير الاحوال المصرح بها ، فهو الإفشاء بوقائع لها صفة السرية من شخص مؤتمن عليها بحكم وضعه أو وظيفته أو مهنته بصورة مخالفة للقانون. و هو نقيض حفظ السر و كتمانها ، اذ عُرف واجب كتمان السر منذ القدم، حيث كان يُحرّم على رجال الدين البوح بالأسرار التي يطلعون عليها من الناس بحكم مركزهم. ثم امتدّ تدريجياً هذا الواجب إلى أصحاب المهن الحرة المهمة، كالمحامين والأطباء وغيرهم، فلا يجوز لهم كشف الأسرار التي تصل إلى علمهم أثناء ممارستهم لمهنتهم.

وقد تناول المشرع الجزائري هذه الجريمة في المادة 301 من قانون العقوبات والتي نصت على أنه " يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 20.000 إلى 1000.000 دج الأطباء الجراحون الصيادلة القابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بالحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وافشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها.¹

وبقراءة هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري لم يعرف السر المهني إلا أن الفقهاء عرفوه بأنه : " كل أمر يضر بسمعة الشخص وكرامته ". كما تضمنت المادة 23 من قانون رقم 01/06 المتعلق

¹ المادة 301، من قانون رقم 09-01 المؤرخ في 26 جوان 2001 متضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 2001/06/07

بالوقاية من الفساد ومكافحته على أنه: " يلتزم جميع أعضاء وموظفي الهيئة بحفظ السر المهني ويطبق 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". والهيئة المقصودة هنا هي هيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، وأراد المشرع بتجريم إفشاء السر حماية المجني عليه كون هذا الفعل يعتبر من أوجه المساس بالحريات الفردية للمواطنين وكذلك الاعتداء على شرفهم واعتبارهم.

وعليه سنقوم في هذا المبحث بوضع تعريف لإفشاء السر المهني و توضيح طرق افشاءه من خلال (المطلب الأول)، ومن ثم بيان استثناءات الواردة على إفشاء السر المهني (المطلب الثاني).

المطلب الأول : مفهوم إفشاء السر المهني وطرقه

أولاً : مفهوم إفشاء السر المهني

الإفشاء لغة: وهو من فشا فشوا وقشوا أي ظهر وانتشر، ومنه إفشاء السر نشره وإذاعة فيقال

أفشى سره وخبره، أي أظهره فعندما يقول أفش سره لفلان أي كشفه وأذاعه وأظهره للغير.¹

وفي اللغة الفرنسية تستعمل كلمة revelation ونجد هذه الكلمة مأخوذة من اللاتينية

revelatio من الفعل revelare أي كشف أباح، أو افشى.²

¹سامان عبد الله عزيز، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء الأسرار المهنية والوظيفية، دار الفكر الجامع، الإسكندرية 2015، ص 124-125.

²محمود صالح العادلي، المرجع السابق، ص 115.

أما اصطلاحاً : فهو كل فعل من أفعال البوح والإذاعة أو الكشف عما بطن أو استتر، وهي يعني من الناحية القانونية¹. تعمد الإفشاء سر من شخص بحكم عمله أو صنعته أو مهنته في غير الأحوال التي يوجبها القانون الإفشاء أو يجيزه كما يقصد به الاطلاع الغير على السر بأي طريقة كانت بالكتابة أو شفاهة أو الإشارة².

ثانياً : طرق إفشاء السر المهني

يمكن للموظف أن يفشي أسرار الوظيفة العامة من خلال وسائل عدة منها :

أولاً_ الكلام :

ويتحقق عن طريق المشافهة بالحديث أو الخطابة التي توجه إلى شخص أو مجموعة من الأشخاص أو عدد غير محدد منهم، وقد يكون الكلام مباشراً بين أفراد حاضرين في مكان واحد، كما قد يكون موجهاً إلى شخص أو أشخاص بعينين عن الموظف، كما في حالة التصريح إلى وسائل الإعلام كالصحافة ومحطات الإذاعة أو التلفزة الأرضية أو الفضائية أو عن طريق الهاتف. وفي هذا الصدد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "... الطاعن قد أفضى بأخبار غير صحيحة وبيانات عن أعمال وظيفته عن طريق إحدى الصحف ودون أن يكون مصرحاً له بذلك كتابة من الرئيس المختص... وأن مهمته كمراسل لجريدة... لا يجوز أن تحول دون التزامه كموظف عام بما فرضه عليه نظام العاملين المدنيين بالدولة من محظورات من بينها أن يفضي بأخبار أو بيانات عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف ما لم يكن مصرحاً له بذلك كتابة من الرئيس

1 سامان عبد الله عزيز، المرجع السابق، ص126.

2 عبد الحميد المنشاوي، المرجع السابق، ص 132.

المختص” ، والمرجع في اعتبار ما نشره الموظف من معلومات سري أو غير سري ليس هو الموظف، بل جهة الإدارة، وفي ذلك تقضي المحكمة الإدارية العليا بأن “لا عبرة لما يدعيه المتهم... من أن البيانات والمستندات التي نشرها بالمقال موضوع المخالفة ليست سرية وإنما يمكن الاطلاع عليها كما يمكن للمقاولين شراءها، لا عبرة بذلك لأن القول بسرية البيانات من عدمه إنما يرجع إلى جهة الاختصاص التي لها القول الفصل فيما إذا كان بيان ما سريا من عدمه¹.

ثانيا: الكتابة

وقد تتم بخط اليد أو بآلات الطباعة المختلفة كآلة الكاتبة أو الفاكس أو التلكس أو الحاسوب أو الهاتف النقال أو عن طريق الانترنت كما يشمل أيضاً الرسوم المختلفة التي يمكن أن تحتوي وثائق متعددة كالرسائل أو المطبوعات المتنوعة من صحف ومجلات وكتب وملصقات.²

ثالثا: الصور

بمختلف أشكالها الثابتة منها (الفوتوغرافية) والمتحركة (اشرطة الفيديو) والسينما وصور التلفاز و الصور الرقمية و الخرائط. ولا شك أن ثورة الاتصالات، وما نجم عنها من توفر وسائل اتصال حديثة وسريعة أدت إلى إتاحة فرص وأشكال أكثر تنوعاً لإفشاء الأسرار وإيصالها إلى الآخرين بسرعة فائقة سواء عن

¹ أمل المرشدي، مرجع سبق ذكره، رابط الموقع <https://www.mohamah.net/law>

² أمل المرشدي، مرجع سبق ذكره، رابط الموقع <https://www.mohamah.net/law>

طريق مواقع الانترنت أو المدونات أو غرف الدردشة، أو البريد الإلكتروني، أو الرسائل القصيرة على الهاتف و غير ذلك.

المطلب الثاني : الاستثناءات الواردة على جريمة إفشاء السر المهني

نص قانون العقوبات الجزائري على إفشاء الأسرار في حالات معينة و هذا ما أقرته المادة

301 منه.

أولاً: الإدلاء بالشهادة أمام القضاء

إن أداء الشهادة أمام القضاء هي واجب على كل فرد يتم استدعاء الشخص لسماع شهادته في قضية ما، بما لديه من معلومات حصل عليها بسبب أو أثناء ممارسته لمهنته و في نفس الوقت يبقى هذا الأمر طي الكتمان، فنجد أن الموظف العام يكون بين التزامين متعارضين، حيث نجد المادة 301 من ق ع ج تشترط عدم إفشاء السر المهني و إلا تعرض صاحبه لعقوبة مالية أو سالبة للحرية، في حين أن المادة 97 من ق.إ. ج نصت على أن : " كل شخص استدعي لسماع شهادته ملزم بالحضور و حلف اليمين وأداء الشهادة مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بسر المهنة"، أما الأشخاص المقيدون بالسر المهني فيجوز سماعهم بالشروط و الحدود التي عينها لهم القانون".

وبذلك فإن المشرع الجزائري يراعي الحالات التي يجب فيها كتمان السر المهني و لكن هذه القاعدة ليست مطلقة لما نصت عليه المادة 182 فقرة 03 من ق ع ج حيث : "... يعاقب بالعقوبات نفسها كل من يعلم بالدليل على براءة شخص محبوس احتياطياً أو محكوم عليه في

جناية أو جنحة و يمتنع عمدا عن أن يشهد بهذا الدليل فورا أمام سلطات القضاء أو الشرطة،¹ كما تنص المادة 24 من الأمر رقم 09/21 المؤرخ في 08 يونيو 2012، المتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية على أنه : " يجوز للجهة القضائية المختصة، بمناسبة التحقيق في إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر، أن تأمر أي شخص بتسليمها أي معلومات أو معطيات تكون مخزنة بواسطة استعمال وسائل تكنولوجيايات الإعلام والاتصال، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في هذا الأمر.

ثانيا: أعمال الخبرة

يقصد بالخبرة استعانة القاضي أو الخصوم بأشخاص مختصين في مسائل يفترض عدم إلمام القاضي بها، ويقدم الخبير رأيه مكتوبا في تقرير يتضمن بيانا لكل الأعمال التي قام بها ويضعهم القاضي الاستشاري القاضي التحقيق و قاضي الحكم كغيره من الأدلة.

تشمل الخبرة من الناحية الجنائية البحث في الجريمة من حيث سبب ارتكابها وطريقة وكيفية ارتكابها والبحث من هو الفاعل، وإذا كان الخبير مكلف بتقديم التقرير إلى الجهة القضائية المختصة فهل هذا يعد إفشاء لسر المهني؟ هنا ثار نقاش بين مجموعة من فقهاء القانون في كل من إيطاليا، فرنسا وبلجيكا ويشترط لإعفاء الخبير من السر المهني شرطان يتمثل الأول في أن يقدم تقريره إلى الجهة التي انتدبته، أما الشرط الثاني فيتمثل في أن يعمل الخبير في حدود

¹ ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر القانون العام، الملحقة الجامعية ، مغنية ، السنة الدراسية 2016/2015 ، ص 70.

المهمة التي كلف بها ، فالخبير مقيد بالحديث في الموضوع الذي حددته المأمورية، أما خارج هذا الموضوع فيبقى ملزما بالسر المهني حتى بالنسبة للقاضي الذي انتدبه¹.

في القانون الجزائري بحد أن المشرع الجزائري قد نص على الخبرة في المادة 125، أما الفرع الأول من القسم الثامن فخصه في تعيين الخبراء في المواد من المادة رقم 126 إلى المادة رقم 131 ، حيث تنص المادة رقم 126 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه : "يجوز للقاضي من تلقاء نفسه أو بطلب أحد الخصوم تعيين خبير أو عدة خبراء من نفس التخصص أو من تخصصات مختلفة".

ثالثا: رضا صاحب السر بالإفشاء

فهنا 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 يبطلها².

رابعا: التصريح

إذا كان الأصل هو الكتمان، فإن الاستثناء هو الإفشاء، كلما رأى المشرع أن المصلحة أو الضرورة تتطلب ذلك، كما في حالة التبليغ عن الولادات والوفيات والأمراض المعدية وكذا الجرائم الخطيرة، فالطبيب يقوم بالتبليغ عن حالات الولادة كما يقوم بالتبليغ عن الأمراض المعدية ، لأن التشريعات الصحية في مختلف أنحاء العالم تلتزم بالتبليغ عن الأمراض المعدية عن طريق الهيئة العامة الاجتماعية الحماية الصحة العامة باعتبار أن المرض المعدي خطر اجتماعي يتطلب

¹ الدكتور هشام ليوسفي، المرجع السابق ، ص 151 و 152 .

² شيراز جاري، المرجع السابق ،ص 74.

الفصل الأول : ماهية الموظف العام وإفشاء بالسر المهني

الحزم للوقاية من انتشاره و يقع هذا الالتزام كما ذكرنا على عنق الأطباء الذين علموا بوجود إصابة بمرض معد أو حصول وفاة نتيجة لذلك.¹

كذلك التبليغ عن الجرائم الخطيرة كما ذكرنا آنفاً، ومثالها ما نصت عليه المادة 301 فقرة 02 من في ع 3 ج عندما يتعلق الأمر بالإجهاض.²

¹ الدكتور سلمان علي حمادي الحلبوسي، المرجع السابق ، ص 129.
² أنظر المواد 02/301 من القانون 02/16 ، المؤرخ في 19 يونيو 2016 ، يتضمن حماية المعلومات والوثائق الإدارية، ج.ر.ج.ج، عدد 37، الصادرة في 22 يونيو 2016.

الفصل الثاني

المسؤولية المترتبة عن إفشاء السر المهني

المبحث الأول : المسؤولية التأديبية للموظف العام عن

إفشاء السر المهني

المبحث الثاني : المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف

العام عن إفشاء السر المهني

الفصل الثاني: المسؤولية المترتبة عن إفشاء السر المهني

من الواجب أن يعرف كل موظف التزاماته المهنية المنصوص عليها في التنظيمات والقوانين ليقوم بها على أحسن وجه، لأن أي إخلال بمتطلبات الوظيفة سواء عن قصد أو إهمال و تراضي قد يترتب عليه مساءلة الموظف تأديبيا و جنائيا و مدنيا، و من ابرز هذه الالتزامات الملقاة على عاتق الموظف العام هو الالتزام بالمحافظة على السر المهني كما سبق الذكر، إذ انه أكثر السلوكات المهنية التي يجب عليه التحلي بها، و لأن الحق في الخصوصية هو حق جوهري للإنسان فهو مكرس دستوريا في أغلب الدول، و منها الجزائر في القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري في المادة رقم 46 منه حيث تنص على أنه: "لا يجوز انتهاك حرمة حياة المواطن الخاصة، و حرمة شرفه.....و يحميها القانون" ، وكذلك ما جاء في نص المادة رقم 47 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتضمن التعديل الدستوري حيث تنص: "لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة وشرفه، و لكل شخص الحق في سرية مراسلاته و اتصالاته الخاصة في أي شكل كانت، لا مساس بالحقوق المذكورة في الفقرتين الأولى و الثانية إلا بأمر معلن من السلطة القضائية، و حماية الأشخاص عند معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي حق أساسي، و يعاقب القانون على كل انتهاك لهذه الحقوق " ¹.

إن إفشاء السر الوظيفي و في غير الحالات المسموح فيها بذلك او تلك التي تتطلب إفشائه كما ذكرنا سابقا .. يتعارض مع الأخلاقيات المهنية ويؤدي إلى خرق الثقة المطلوبة في أداء الوظائف والمهن، فيترتب عن هذا الإخلال المسؤولية التأديبية فضلا عن المسؤوليات الأخرى. و بناء على ما سبق ذكره سنتطرق من خلال هذا الفصل للمسؤولية التأديبية للموظف العام في (المبحث الأول) ، من خلال التعرض لمفهوم الخطأ التأديبي وأركانه، وتصنيف الأخطاء والعقوبات التأديبية المترتبة عن إفشاء السر المهني، ثم الجهة المختصة بتوقيع الجزاء

¹ خلف الله محجوبة، مرجع سبق ذكره، ص 45

التأديبي والضمانات الممنوحة للموظف العام وأخيرا المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف العام في (المبحث الثاني)

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر المهني

إذا تأكد إخلال الموظف العام بواجب كتمان الأسرار المهنية، فإن ذلك يقتضي متابعته تأديبيا وقيام مسؤوليته وتوقيع الجزاء المناسب عليه، حيث تتعلق المسؤولية التأديبية بوجود علاقة وظيفية بين الموظف العمومي والمرفق العام هذا الأمر أهم منطلق في تحديد مفهوم وجوه المسؤولية التأديبية الناجمة عن إفشاء السر المهني، و لقد حاول المشرع الجزائري كغيره من التشريعات أن يعطي تعريفا للمسؤولية التأديبية من خلال المادة 160 من الأمر 03/06 التي نصت على أنه: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية..."¹ فالمسؤولية التأديبية هي إحدى المسؤوليات التي يتحملها الموظف العام متى أخل بالتزام من التزاماته الوظيفية و التي تقوم على فكرة الخطأ، و بالتالي فإن أساس المتابعة التأديبية للموظف هو ارتكابه خطأ مهني، حيث ان المشرع الجزائري اعتبر إفشاء السر المهني من قبل الموظف خطأ تأديبيا لأنه ينتهك الحظر الذي فرضه القانون على تلك الأسرار، ومن ثم تقوم السلطة التأديبية المختصة بفرض الجزاء التأديبي المناسب وفق سلطتها التقديرية، كما ان المشرع قد كفل للموظف مجموعة من الضمانات تؤمنه ضد تعسف الإدارة وتمكنه من الدفاع عن نفسه والتصدي للاتهامات الموجهة إليه.²

¹ انظر المادة 160 من الأمر 03/06

² وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي ، تأديب الموظف العام عن خطأ إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري ، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات المجلد 14 العدد 1، 2020، ص988.

المطلب الأول: الخطأ التأديبي كأساس لمسؤولية الموظف العام

لقد ثار جدل فقهي في الجزائر وغيرها من الدول التي تأخذ بالنظام التأديبي بمختلف صوره، حول التسمية التي تعطى في حالة ارتكاب الموظف العام لمخالفة تأديبية وهذا أثناء أدائه لمهامه أو بمناسبةها ويخرج بهذا عن التزاماته الوظيفية أو المهنية، ومن أهم التسميات الجريمة التأديبية¹، وهي الأكثر استعمالا في الفقه والقضاء، و المخالفة التأديبية وقد استعملها القضاء المصري، أما الخطأ التأديبي فقد استعمله كل من الفقه والقضاء الفرنسي¹. أما المشرع الجزائري فقد استعمل مصطلح الخطأ التأديبي للموظف العام في كل من الأمر 133/66 والمرسوم رقم 59/85 السالفي الذكر، وكذا الأمر رقم 03/06 أما الأمر رقم 09/21 فقد استعمل مصطلح "الجريمة" ، و عليه يتم التطرق من خلال هذا المطلب إلى مفهوم الخطأ التأديبي و أركانه من خلا الفرع الأول، وإلى تصنيف الأخطاء المهنية في الفرع الثاني أما الفرع الثالث يتم التعرض إلى العقوبات التأديبية.

الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي و أركانه (الجريمة التأديبية)

يتم التطرق في هذا الفرع لمفهوم الخطأ التأديبي ثم أركانه.

أولاً: مفهوم الخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)

معظم التشريعات جاءت خالية من تعريف شامل و محدد للخطأ التأديبي أو الجريمة التأديبية، لذلك تصدى لها الفقه والقضاء.

1-التعريف الفقهي للخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)

فقد حاول الفقه إيجاد تعريف للخطأ التأديبي ، فقد عرفه الفقه الفرنسي بأنه : " الفعل أو الامتناع عن فعل ينسب إلى فاعل و يعاقب عليه بجزاء " ، أما في مصر فقد عرفه الدكتور سليمان الطماوي بأنه : " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجاني واجبات منصبه " ، أما في الجزائر

¹ الدكتور محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائري وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري (الوظيفي - العمالي - المهني) جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2018 ، ص ص 10-11.

يعرفه الأستاذ أحمد بوضياف بأنه: "إخلال بالتزام قانوني، يأخذ بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل القواعد الخلقية".¹

2-التعريف القضائي للخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)

نظرا لسكوت التشريعات عن إعطاء تعريف للخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)، فقد حاول القضاء الإداري إعطائها تعريفات متعددة ، و من هذه التعريفات التعريف الذي أنت به الجمعية العمومية لقسمي الفتوة و التشريع بجمهورية مصر العربية، حيث يعرف المخالفة التأديبية هي: عبارة عن كل فعل يرتكبه الموظف من شأنه الإخلال بواجبات وظيفته، أو مخالفة القوانين واللوائح ويكون للجهة الإدارية محاسبته عليها.² أما القضاء الإداري في الجزائر، لم يتصدى إلى تعريف الخطأ التأديبي.

3 - التعريف القانوني للخطأ التأديبي (الجريمة التأديبية)

لقد وردت أغلب التشريعات كالتشريع الجزائري الفرنسي والمصري وغيرها من التشريعات الأخرى خالية من أي تعريف للخطأ التأديبي و لعل السبب في ذلك راجع لطبيعة الخطأ التأديبي الذي لا يمكن حصره. بالرجوع للأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجدها قد نصت على الخطأ التأديبي في المادة رقم 17 من الفصل الثالث من الباب الأول أحكام عامة.

وكذا نص المادة رقم 58 منه نجدها قد نصت على نفس الخطأ القانوني "الخطأ" و "الخطأ الجسيم".³ دون أي تعريف محدد له ، أما المرسوم 59 /85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي العمال المؤسسات والإدارات العمومية فقد نص في المادة رقم 122 منه على الأخطاء المهنية وعقوبتها التأديبية⁴ ، وهو نفس الشيء نص عليه المرسوم

¹ الدكتور محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق، ص ص 17-18

² بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2019 ، ص 181.

³ انظر المادة 17، من الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، عدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

⁴ انظر المادة 122، من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج.ر.ج، عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 و المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية في المواد من المادة رقم 61 إلى المادة رقم 76، و بصدور الأمر رقم "الباب 3 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006¹ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في السابع"، "النظام التأديبي" من خلال الفصل الأول و المعنون ب "المبادئ العامة"، فإن المشرع لم يعطي فيه تعريفا للخطأ المهني و إنما حصره في ذكر صورته في المادة 160، وكذلك من خلال نص المادة 177 من هذا الأمر.²

ثانياً: أركان الخطأ التأديبي

يقوم الخطأ التأديبي على ثلاثة أركان أساسية وهي الركن المادي الركن المعنوي، والركن الشرعي.

1- الركن المادي

يتمثل في المظهر الخارجي لسلوك الموظف الذي يتضح من خلال الإخلال بالواجبات الوظيفية، سواء كان هذا الفعل ايجابيا أو سلبيا، إذا كان الفعل ليس له وجود ظاهر ملموس فلا عقاب عليه كإفشاء الأسرار أو التعدي بالقول أو الفعل أو إتلاف أوراق و هذا الفعل إيجابي و قد يكون فعل سلبي كالامتناع عن إطاعة الأوامر المشروعة الخ، و الثاني أن يكون سلوكا محددًا.³

2- الركن المعنوي

لا يكفي لمساءلة الموظف العام توافر الركن المادي، بل لا بد من توافر الركن المعنوي، ويتحلى في إرادة الموظف في إتيان أو ترك العمل المكون للركن المادي للجريمة، أما إذا لم تتوافر هذه الإرادة بسبب القوة القاهرة أو الإكراه المادي أو المعنوي أو يسبب أمر مكتوب من السلطة السلمية، ففي هذه الحالة لا تقوم الجريمة التأديبية.

¹ انظر المادة 160 و 177 ، من الأمر رقم 03/06.

² الدكتور خلف فاروق ، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، ط ب ر، 2019 ، ص ص 177 178.

³ الدكتور محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 22.

و الركن المعنوي يتحقق سواء كانت المخالفة عمدية أو غير عمدية، وسواء قصد تحقيق النتيجة أو لم يقصد، فتتقرر مسؤولية الموظف العام ويعاقب عليها.¹

3- الركن الشرعي

تختلف طبيعة الجريمة التأديبية عن غيرها من الجرائم الجزائية، في أنها حتى الآن لم يتم حصرها كما هو معمول به في قانون العقوبات، وكما تقول الأستاذة درايفوس يشكل خطورة كبيرة على وضعية الموظف العامل لأنه يمنح سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأثيم على عكس ما هو معمول به في القانون الجنائي "إذ لا جريمة إلا بنص"، بالرغم من ذلك فالشرعية التأديبية موجودة و هذا ما يتحلى من خلال دراسة تعريف المخالفة التأديبية عن طريق التقنين و التصنيف أو بالرجوع إلى واجبات الموظف.²

الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء التأديبية

صنف المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية إلى أربعة (04) درجات، حيث بدأ بالأخطاء أقل خطورة وانتهاء بتلك التي تبلغ حدا من الجسامه مع عدم المساس بتكليفها الجزائي و هذا طبقا لنص المادة رقم 177 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة السالف الذكر، إذ صنفها المشرع الجزائري في المواد من المادة رقم 178 إلى المادة رقم 181 من الأمر ذاته.

أولاً: أخطاء من الدرجة الأولى

تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

ثانياً: أخطاء من الدرجة الثانية

تعد أخطاء من الدرجة الثانية، الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

1- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين و / أو أملاك الإدارة.

1 بلورنة أحسن، المرجع السابق، ص 183.

2 كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 50.

2-الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 181 أدناه.

ثالثا: أخطاء من الدرجة الثالثة

نصت عليها المادة 180 من الأمر 03/06 السالف الذكر وهي الأعمال التي يقوم بها الموظف بما يأتي :

1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

2 -تعد أخطاء من الدرجة الثانية، الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

3 -رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في اطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.¹

4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

رابعا: أخطاء من الدرجة الرابعة

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

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

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

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

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

5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

¹ انظر المادة 177 و 178، من الأمر رقم 03/06 .

ما يمكن ملاحظته أن المشرع الجزائري قد أدرج إفشاء السر المهني في الأخطاء من الدرجة الثالثة.

الفرع الثالث: العقوبات التأديبية المترتبة عن إفشاء السر المهني

اختلف الفقه في وضع تعريف جامع مانع للعقوبة التأديبية ، عرفها اتجاه بأنها : "جزاء يمس الموظف في حياته"، أما اتجاه ثاني عرفها بأنها : عقوبة تمس الموظف وذلك إما بإنقاص مزاياه المادية أو بإنهاء خدمة بصفة دائمة أو مؤقتة أو نهائية" ¹.

أما المشرع الجزائري فلم يضع تعريفا محددًا للعقوبة التأديبية في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، إنما قام بتصنيفها وترك سلطة توقيع الجزاء للسلطة المختصة مع مبدأ التناسب الخطأ وما يناسبه من عقوبة.

تم تصنيف العقوبات التأديبية في الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية إلى صنفين، أما المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية صنفها إلى ثلاثة درجات، أما الأمر رقم 03/06 و بالضبط نص المادة رقم 163 فقد صنفها إلى أربعة درجات وهي:

أولاً : العقوبات من الدرجة الأولى

1 - التنبيه.

2- الإنذار الكتابي.

3- التوبيخ.

ثانياً: العقوبات من الدرجة الثانية

1 - التوقيف عن العمل من يوم (01) واحد إلى ثلاثة أيام.

2- الشطب من قائمة التأهيل.

¹ مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، دار الكتاب الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2014، ص 85.

ثالثاً: العقوبات من الدرجة الثالثة

1- التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام.

2 - التنزيل من درجة إلى درجتين.

3 النقل الإجباري

رابعاً: العقوبات من الدرجة الرابعة

1- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

2- التسريح.¹

إن إفشاء السر المهني هو خطأ جسيم يصنف ضمن أخطاء الدرجة الثالثة حسب المادة

180 من الأمر 06-03 التي تنص على : تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة

الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية ...²

من خلال نص المادة 163 المذكورة أعلاه، فإن الموظف المخل بواجب الالتزام بكتمان

السر المهني يتعرض للعقوبات الآتية الذكر :

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام

- التنزيل من درج إلى درجتين

- النقل الإجباري.

سنقوم بتفصيل هذه العقوبات كالاتي:

أولاً: التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام

هي عقوبة تتطوي على آثار مادية ومعنوية، إذ أن عقوبة التوقف عن العمل من أربعة إلى

ثمانية أيام تلحق أضراراً مادية بالموظف والمتمثلة في:

- عدم ممارسة الموظف المعاقب لمهامه طوال مدة العقوبة التأديبية.

¹ انظر المادة 163، من الأمر رقم 03/06 .

² المادة 180 من الأمر 03-06.

- من الناحية المالية يخصم من مرتبه القيمة الموافقة لمدة العقوبة.¹

ثانيا : التنزيل من درجة إلى درجتين

بمعنى تنزيل الموظف من درجته الأصلية إلى درجة أو درجتين أدنى؛ إن هذا التنزيل له علاقة مباشرة بتطور المسار المهني للموظف، فالأصل أن للموظف الحق في الترقية في الدرجات بعدما يتوفر لديه أقدمية معينة وحسب تقييمه من طرف الجهة المختصة، وتتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة أدنى إلى درجة أعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود اثنا عشر درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة.

ويترتب على هذه العقوبة :

-التخفيض في راتب الموظف

- تمديد فترة الأقدمية².

ثالثا : النقل الإجباري

هو إجراء تأديبي يؤدي إلى نقل الموظف العمومي من مكان عمله إلى مكان آخر، وليس للموظف حق الاعتراض عليه، قد يكون هذا النقل مكانيا أي نقل الموظف من مكان لآخر مما يترتب عليه تغيير مجال عمله وإقامته، وقد يكون النقل نوعيا أي نقل الموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى.

المطلب الثاني: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي و الضمانات الممنوحة للموظف العام

إذا ارتكبت مخالفة تأديبية من طرف الموظف العام، كالإخلال بواجب كتمان السر المهني

فإنه يتولد للإدارة حق في توقيع الجزاء على فاعلها.³

إلا أن توقيع الجزاء على الموظف العام، لا يمكن أن يكون إلا من طرف السلطة المختصة

أي السلطة التأديبية التي حددها القانون، إلا أن المشرع منح للموظف ضمانات قبل توقيع العقوبة

¹ حموش دليلة ، المسؤولية الإدارية للموظف العام عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق ، جامعة أكلي محمد أولحاج ، البويرة ، 2016/2015 ، ص 49.

² وهابي بن رمضان التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالرمشي مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال جامعة تلمسان 2010/2011، ص 66.

³ طالبي كريمة ، المرجع السابق ، ص 47.

التأديبية في مواجهة السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فيخصص للضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة هذه العقوبات المفروضة عليه.

الفرع الأول: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي

إن الجهة المختصة بالتأديب تتمتع بسلطة تقديرية في اختيار العقوبة وتطبيقها على الموظف العام الذي صدر منه خطأ مهني، فالسلطة التي لها صلاحية التعيين تختص بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بقرار مبرر و هذا بعد الحصول على توضيحات كتابية من الموظف المتهم، أما بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة تتخذها السلطة المختصة بالتعيين بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من المجلس التأديبي.¹

أولاً : تعريف اللجنة متساوية الأعضاء

أنشأ المشرع الجزائري إلى جانب السلطة التأديبية مجلسا استشاريا يسمى قانونا "مجلس التأديب" إذ تعلق اختصاصه في نطاقين، يتمثل الأول في مجال التأديب و الثاني في مجال الترقية، التثبيت النقل، الاستقالة، العزل فيسمى باللجنة متساوية الأعضاء ، وقد جاء بعنوان " الهيئات الاستشارية في ديباجة الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ونصت المادة رقم 13 من ذات الأمر على اختصاصات هذه اللجنة، وقد صدر المرسوم رقم 143/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها و سيرها، والذي ينص على إحداث لجنة واحدة متساوية لكل هيئة على مستوى كل إدارة مركزية.

وقد تم تنظيم اللجان متساوية الأعضاء بما يتلاءم مع مقتضيات الواقع الجديد فصدر المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان متساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها وعملها، أما المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية من خلال المادة رقم 12 نص

¹ علو عائشة ، الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر،سعيدة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الدراسية 2014/2015، ص 88

على أنه : "يمكن أن تحدث لجان للموظفين حسب كل سلك أو مجموعة أسلاك بقرار أو مقرر حسب الحالة، تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين".¹

أما الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد نص في الفصل الثالث المتضمن هيئات المشاركة والطعن في المواد من المادة رقم 62 إلى المادة رقم 73 منه.

ثانيا: تشكيل اللجنة متساوية الأعضاء

تتشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من طرفين هما الموظفون والإدارة و بعدد متساوي أي عدد الأعضاء الممثلين للموظفين يكون بقدر عدد الأعضاء الممثلين للإدارة، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين، مثلا في قطاع التربية على مستوى الولاية مدير التربية أو من ينوب عنه. وتتكون هذه اللجان على مستوى الإدارة المركزية والولايات والمنشآت العامة، و يتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارة المركزية بقرار من الوزير المختص من بين المتصرفين الإداريين، ويشترط في تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للتوظيف العمومي. أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية الولايات والمنشآت 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 التبرص، أو في حالة حكم عليه بعقوبة أو توقيف.²

و لقد نص المشرع الجزائري في نص المادة 63 من الأمر 03/06 على إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تشكيلتها بقوله تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين

¹ الدكتور خلف فاروق ، المرجع السابق ، ص ص 275 276

² مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر 1976، ص28.

عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.¹

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 باستثناء الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة فان رأيها يكون إلزامي.

ثالثا: اختصاصات اللجان متساوية الأعضاء

تختص هذه اللجنة بالنظر في المسائل الضرورية التي تخص الموظفين مثل النقل والترقية و إجراءات التأديب والاستيداع، ويجب على الوزارات المختصة منح كل التسهيلات اللازمة لسير عمل هذه اللجان، و تضع تحت تصرفها كل الوثائق والمستندات الضرورية لإتمام مهامها. " ومن اختصاصاتها كذلك تأخذ صفة لجنة الترسيم، وتجتمع للبحث في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات المترشحين و المقدمة من قبل السلطة السلمية المؤهلة طبقا لأحكام المادة 64 الفقرة 02 و كذلك المادة 86 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الفرع الثاني : الإجراءات التأديبية والآجال

أسند المشرع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين على لأن تتخذها بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني. بينما اعتبر رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، ملزما للسلطة الإدارية في ما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.

و لا يمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، إلا بقرار مبرر و بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي، الذي يجب أن يبيث في القضية المطروحة عليه في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45 يوم ابتداء من تاريخ إخطارها).²

¹ المادة 63 من الأمر 03/06.

² المادة 165 من الأمر 03/06 .

كما يتعين على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، المثل شخصيا إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك.

يبلغ الموظف بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام و يمكن للموظف في حالة تقديمه المبرر مقبول لغاية ما أن يلتبس من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه، و في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية، أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.¹

و قد أكد مجلس الدولة الجزائري في قرار صادر له في الإخلال بحقوق الدفاع بتاريخ 20 04-2004 للطرف (م.ع) ضد والي ولاية سكيكدة على مبدأ وجوب إثبات الإدعاء في المجال التأديبي بوصول استلام موقع من جانب الموظف أو محضر رسمي ممضي من طرفه و تلتزم جهة الإدارة بتقديم نسخة من هذا الاستدعاء واعتبره إجراء جوهري يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع و يجب على الإدارة المستخدمة التأكد من الاستدعاء القانوني قبل اتخاذ العقوبة التأديبية.² كما يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما من تاريخ معاينة الخطأ. وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة انقضاء هذا الأجل يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف.

و هنا يقوم المقرر الذي يعينه المجلس التأديبي بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية بحضور الموظف المتهم ومحاميه 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 ومحاميه و كذلك الشهود الذين يقدمهم الموظف المذنب. و بعد ذلك يتم اتخاذ 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

¹ المادة 168 من الأمر 03/06 .

² قرار رقم 009898 ، بتاريخ 20-04-2004 ،مجلة مجلس الدولة ، العدد 05 ، 2004 ص 143.

من العقوبة التي أفرتها الإدارة، و هذا من شأنه أن يدفع السلطة الرئاسية إلى اقتراح أقصى عقوبة لكي تتحصل على الجزاء الذي ترغب في تسليطه على الموظف و يكفيها لكي تصل إلى ذلك أن تنفق مع الأعضاء الذين يمثلونها للدفاع عن العقوبة المقترحة، و هذا الأمر سهل لأنه كما رأينا يتم اختيار من يمثل الإدارة على مستوى اللجان المتساوية الأعضاء من بين الإطارات الذين يدينون بالولاء إليها.¹

و يحق للموظف الذي يتعرض لمتابعة تأديبية أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، و أن يطع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوة التأديبية.²

و يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية و أن يستحضر شهودا و يحق له كذلك أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه و يمكن للمجلس التأديبي طلب فتح تحقيق من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطروحة. يتداول المجلس التأديبي في جلسة مغلقة ويصدر قراراته التي تكون مبررة وهذا حسب المادة 170 التي تنص على أنه " تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة و يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة."

و يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام من تاريخ اتخاذ هذا القرار. و يحفظ في ملفه الإداري.³

و قد قام المشرع الجزائري بتحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين و ذلك بمقتضى المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90 / 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و التي نصت على أنه : "تخول سلطة تعيين الموظفين و الأعاون العموميين وتسييرهم إلى من يلي إلا إذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك :

¹ كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص ص 143 144.

² المادة 167 من الأمر 03/06 .

³ المواد 166-172، من نفس الأمر 03/06.

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.
- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.
- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة. يبقى ما يأتي من اختصاص السلطة المركزية بموجب التنظيم المعمول به:
- التنظيم المتعلق بتثقل المستخدمين و التوازن الشامل لأعدادهم.
- التنظيم المتعلق بالتكوين و تحسين و تجديد المعلومات.
- التنظيم المتعلق بإجراء المسابقات و الامتحانات المهنية وتنظيمها.
- توظيف المستخدمين الأجانب و تسييرهم ."

و في الأخير فان الموظف الذي يرتكب خطأ إفشاء السر المهني يكون أمام خطأ من الدرجة الثالثة و هذا حسب المادة 180 من الأمر 03/06 الفقرة (4) " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم الموظف من خلالها بما يلي إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.... و بالتالي فالعقوبة المقررة تكون إما : التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية أيام أو التنزيل من درجة إلى درجتين أو النقل الإجباري.¹

الفرع الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف العام

أقر المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات السابقة وأخرى لاحقة، الحماية الموظف العام في مواجهة أي قرار تأديبي

أولاً: الضمانات السابقة على إصدار القرار التأديبي

وتتمثل هذه الضمانات في إيجاد ملف شخصي لكل موظف المواجهة التأديبية للموظف وتمكينه من الدفاع عن نفسه

1- إيجاد ملف شخصي لكل موظف ويتضمن هذا الملف كل الوثائق الخاصة بملفه الشخصي²

¹ المواد 180 و 163 من الأمر 03/06 .

² انظر المادة 93 من الأمر 03/06 .

2 - أن تكون الوثائق مسجلة ومرقمة: ويتألف هذا الملف من قسمين قسم يضم تقارير وأراء إدارية، بحيث يجوز للموظف الاطلاع عليه، أما القسم الثاني فهو سري ولا يمكن الإطلاع عليه إلا من طرف السلطة المختصة¹.

3 - مواجهة الموظف بالأخطاء أو بالمخالفات المنسوبة إليه: تعني المواجهة لكي لا تتعرض حقوقه و مصالحه التصرف يؤثر في مركزه القانوني، إلا بعد الاستماع إليه مسبقاً، و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوماً (15) ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.²

4- تمكين الموظف المتهم من حق الدفاع: يمكن للموظف العام عند سماعه من طرف المجلس التأديبي الاستعانة بأحد زملائه أو محامي أو أي شخص آخر يختاره هو ، و هذا الأخير يحق له الإطلاع على الملف التأديبي للموظف المعني إذا سمح له بذلك، إلا أن هذا لا يمنح الحق بالحصول على نسخة من الوثائق الموجودة بحوزة الإدارة ليتسنى له ضمان تقديم دفاعه، وهذا إجراء جوهري مخالفته تعرض القرار إلى الإلغاء.³

و هذا ما نصت عليه المادة 167 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وكذا المادة 169 من ذات الأمر .⁴

و على الرغم من أهمية هذه الضمانة بالنسبة للموظف المحال للتأديب، إلا أنه قد يحرم منها الموظف كما هو الشأن في حال إهمال منصب من طرف الموظف أو حالة إضراب غير مشروع، أو حالة وجود ظروف استثنائية.

¹ انظر المادة 96 من الأمر 03/06 .

² انظر المادة 167 من الأمر 03/06 .

³ انظر المادة 192 من الأمر 03/06 .

⁴ الدكتور بوادي مصطفى ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان ، ط01، 2017، ص 199.

ثانياً: الضمانات اللاحقة على إصدار القرار التأديبي

وهي ضمانات تنقسم بدورها إلى قسمين، تتمثل في ضمانات إدارية وأخرى قضائية.

1- الضمانات الإدارية

تعد هذه الضمانات أساسية وجوهرية وتتمثل فيما يلي:

أ- وجوب تسبب القرار التأديبي من طرف السلطة الرئاسية الإدارية التأديبية :

يقصد به أن القرار التأديبي الصادر عن السلطة التأديبية المختصة، يجب أن يكون مسبباً ومشتملاً على الأسس القانونية التي بني عليها هذا القرار التأديبي وكذلك الوقائع ووسائل الدفاع، وقد نص المشرع الجزائري في المادة 165 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ب- وجوب إخطار الموظف العام بالقرار التأديبي الصادر في حقه

تلتزم السلطة المختصة بالتأديب بعد إصدارها للقرار التأديبي و قبل توقيعه من الموظف المخطئ أن تخطر و تعلمه به و هذا ما نصت عليه المادة 172 من الأمر 03/06 السالف الذكر، وذلك حتى لا تفوته آجال و مواعيد الطعن أمام لجان الطعن.¹

حيث اعترف المشرع الجزائري للموظف بحق تقديم تظلم إدارياً إلى السلطة الرئاسية التي تملك حق سحب القرار التأديبي، حيث يوجد ثلاثة أنواع للتظلم وتتمثل في التظلم الولائي، التظلم الرئاسي والتظلم أمام لجنة خاصة، قبل سنة 1990 كان التظلم وجوبي بعد تعديل 1990 أصبحت القاعدة العامة عدم وجوبية التظلم الإداري، وإلزامية التظلم الإداري في الدعاوى العائدة لقاضي الولاية العامة إلا ما أستثنى بنص خاص أما المرحلة الثالثة بعد صدور قي.إ.م. لسنة 2008 التي نص من خلاله المشرع على جوازية التظلم الإداري طبقاً لنص المادة 2.1. رقم 830

من ق.إ.م.إ.²

1 الدكتور خلف فاروق ، المرجع السابق ، ص 383.

2 محمد لخضر بن عمران ، المرجع السابق ، ص 385

ج وجوب تدوين محاضر مجلس التأديب وقرارات السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية
يعتبر ضماناً أخرى حتى يكون الموظف العام في منأى و في حماية من أي تزوير أو زيادة
أو نقصان مما يقع من إجراءات تأديبية أو قد يتهم بأخطاء تأديبية أخرى لم يرتكبها.¹

2- الضمانات القضائية

التظلم القضائي ضماناً أخرى من التأديبي، حيث يوجد ثلاثة أنواع للتظلم وتتمثل في
التظلم الضمانات التي منحها المشرع الجزائري في مجال التأديب، و هو آخر ما يلجأ إليه
الموظف العام بعد استنفاد كل طرق التظلم، بالرجوع إلى نص المادة رقم 800 و 801 من ق.
إ.م. ...

إن المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية وتختص بالفصل في
دعاوى إلغاء القرارات الإدارية و الدعاوى التفسيرية و دعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة
عن الولاية و المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية البلدية، والمصالح الإدارية الأخرى
للبلدية و المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية، وكذا دعاوى القضاء الكامل إلا ما
استثني بنص فيكون من اختصاص المحاكم العادية حسب نص المادة رقم 802 من ق.إ.م.²
كما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير وتقدير
المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية.

و قد نص ق.إ.م. ... على التظلم بصفة عامة حيث لم يميز بين التظلم الرئاسي و التظلم
الولائي، و يجوز للشخص المعني بالقرار التظلم إما بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من
تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي ، بعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن
الرد خلال شهرين (02) بمثابة قرار الرفض، و يبدأ هنا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم و في حالة
سكوت الجهة الإدارية يستفيد المتظلم في أجل شهرين (02) لتقديم طعنه القضائي الذي يسري

¹ الدكتور خلف فاروق ، المرجع السابق ، ص385.

² انظر المادة 802 من القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج.ر.ج.ج، عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

من تاريخ انتهاء أجل الشهرين (02) و في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ أجل الشهرين (02) من تاريخ تبليغ الرفض.

المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف العام عن إفشاء السر المهني

إن إفشاء الأسرار المهنية من طرف الموظف العام لا شك أنه يلحق أضرار سواء بالمصلحة العامة أو مصالح الأفراد، وعليه فإن المساس بهذه المصالح يعرض الموظف العام إلى المتابعات الجزائية لاعتبار فعله جريمة جنائية يعاقب عليها القانون.¹

لهذا وجب على الموظف العام الالتزام بالسر المهني و أي تقصير أو إخلال قد يعرضه لمسؤولية جنائية ومدنية، لأن الالتزام بالسر المهني ليس عقد صريح أو ضمني بين الموظف العام و الأجنبي على الإدارة، بل هو يتعلق بالنظام العام و هو يقوم على المصلحة الاجتماعية التي دعت المشرع الجزائري إلى التدخل من أجل إلزام الموظف العام على حفظه و تجريم إفشائه.²

المطلب الأول: المسؤولية الجنائية للموظف العام عن إفشاء السر المهني

لا تقتصر مسؤولية الموظف عن إفشاء الأسرار المهنية على المسؤولية التأديبية بل في بعض الأحيان تتعداها لتتعدد المسؤولية الجنائية عن ذلك الإفشاء "، فالمسؤولية الجنائية " هي التزام شخص بتحمل نتائج فعله الإجرامي "، و من ثم فالمسؤولية الجنائية ليست ركنا من أركان الجريمة و إنما هي أثرها و نتيجتها القانونية".³ أو هي " أن يرتكب الفرد فعل يرقى إلى مرتبة الجريمة، أي أن ذلك الفعل يجرمه القانون و يقرر له عقوبة جنائية توقع على مرتكبه"⁴. فالمسؤولية الجنائية للموظف العمومي تقوم عند اقتراه الفعل الإجرامي وهو إفشاء السر أي مخالفة التزام الكتمان المفروض عليه وهو ما يشكل خطأ جزائي موجب للمساءلة، غير أن مساءلة الموظف أو الملتزم

¹ الدكتور جبري محمد، الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، جامعة على لونيبي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، البلدية، المجلد 05، العدد 02، سنة 2016، ص 74-89. ص 86

² دهاص صباح ياسمين، بداوي صبرينة، الآثار المترتبة عن الإخلال بالسرية المهنية، مذكرة ماستر في القانون الخاص، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تيموشنت، معهد علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، السنة الدراسية 2017/2018، ص 49

³ بوكفوس عبد المالك، مرجع السابق ذكره، ص 48

⁴ ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر القانون العام، ص 42

بالتكتمان لا بد من تمتعه بالأهلية الكاملة¹، و لقد نص المشرع الجزائري على تجريم إفشاء الأسرار وقرر لها عقوبة ضمن نصوص قانون العقوبات، كما نص على ذلك أيضا في القانون الأساسي المتعلق بالوظيفة العمومية على اعتبار إفشاء الأسرار المهنية غير جائز قانونا.

الفرع الأول: التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني والعقوبات المقررة لها

يعتد المشرع بالتصرف أو العمل الصادر من الشخص و يعتبره جريمة، عندما يكون غير مشروع و هذا في جانبه المادي أو المعنوي، وينسب هذا الخطأ المرتكب عمدا أو إهمالا من طرف الموظف العام الذي يكون محلا للمساءلة الجنائية متى اعتدى على القوانين²، وهذا طبقا للمادة 301 من القانون رقم 02/16 المؤرخ في 19 يونيو 2016 المتضمن قانون العقوبات حيث تنص : "يعاقب بالحبس من شهر (01) إلى ستة أشهر (06) وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقعة أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إنشاؤها و يصرح لهم بذلك".

بالرجوع إلى دراسة هذه المادة الموظف العام ملزم بتكتمان السر المهني في حدود ما علم به من وقائع ومعلومات ، حيث تقوم مسؤوليته الجنائية عند الإفشاء بالإضافة إلى متابعته، وكذلك ما جاء في نص المادة رقم 23 من القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 ، يتضمن الوقاية من الفساد ومكافحته حيث: "يلتزم جميع أعضاء وموظفي الهيئة بحفظ السر المهني، ويطبق هذا الالتزام كذلك على الأشخاص الذين انتهت علاقتهم المهنية بالهيئة، وكل خرق للالتزام المذكور في الفقرة السابقة يشكل جريمة يعاقب عليها بالعقوبة المقررة في قانون العقوبات الجريمة إفشاء السر المهني"³.

1 أحلام بو دراع، نعيمة دريبيل ، مسؤولية الموظف العام عن إفشاء السر المهني ، مذكرة ماستر القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل ، السنة الدراسية 2022/2021 ، ص71
2 الدكتور هشام ليوسف، الحماية الجنائية للسر المهني، دار الوليد للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط1، 2015، ص100.
3 انظر المادة 23 من القانون 01/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006، يتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ج.ج، عدد14، الصادرة في 08 مارس 2006.

بالإضافة إلى ما جاء في الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وكذا الأمر رقم 09/21 المؤرخ في 08 يونيو 2021 ، يتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية في المواد من المادة رقم 28 إلى المادة رقم 48 منه و الذي يتم التعرض له لاحقا.

و لهذا سيتم التطرق اولا لأركان جريمة إفشاء السر المهني، وثانيا للعقوبات المقررة لها.

أولا: أركان جريمة إفشاء السر المهني

تقوم جريمة إفشاء السر المهني على ثلاثة أركان وهي :

1-الركن الشرعي(الركن المفترض)

و المتمثل في صفة الجاني التي يكون فاعلها طبيب جراح أو صيدلي أو قابلة، و أضاف المشرع جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقعة أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة وغرض المشرع الجزائري من عبارة "جميع الأشخاص المؤتمنين"، هو عدم حصر هذه الجريمة في الفئة المذكورة بالمادة طبيب جراح، صيدلي، قابلة" ، و الفعل المحرم لم ينص عليه فقط في قانون العقوبات بل تجده في قوانين خاصة¹، أما بالنسبة للأمر رقم 03/06. الذكر نجد المادة رقم 48 منه نصت على أنه: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خير علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص من السلطة السلمية المؤهلة"، وهذا ما أكده قانون الوقاية من الفساد ومكافحته في المادة رقم 23 منه السالفة الذكر.

¹شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، ص 70.

2-الركن المادي

يشترط لوقوع جريمة الإفشاء توافر الركن المادي الذي يتمثل في السلوك الإجرامي (إفشاء - نبأ) بعد لدى صاحبه سرا، لكن على اعتبار أن جريمة إفشاء السر المهني هي من جرائم السلوك فإنه لا يشترط تحقق النتيجة الإجرامية.

ويعبر مصطلح الإفشاء عموما عن أي سلوك يتم به إعلام الغير بشيء كان مستورا أو مجهولا، و يتحقق الإفشاء و لو كان متعلقا بجزء من السر كما يتحقق ولو كان غير علني، كذلك يتحقق ولو كان موضوعه واقعة معروفة أو غير مؤكدة، إذ أن صدور الإفشاء على الأمين على السر يضيفي على الواقعة صفة اليقين كما قد يتحقق بالإبلاغ و التسليم.¹

3 الركن المعنوي

تعتبر جريمة إفشاء السر من الجرائم العمدية فلا يكفي لقيامها ارتكاب عمل مادي محرم قانونا، بل يجب أن يتعمد الفاعل الإفشاء و هذا عن طريق إهمال أو عدم احتياط، وتشكل العلاقة التي تربط الفعل المادي بإرادة الفاعل ما يسمى بالركن المعنوي للجريمة الذي يأخذ صورتين صورة الخطأ العمدي أي القصد الجنائي أو صورة الخطأ غير العمدي ، وقد أشار الدكتور أحسن بوسقيعة أنه استقر الفقه والقضاء على أن القصد الجنائي المشترط في جريمة إفشاء السر هو القصد العام، حيث لم يشترط القانون أكثر من تعمد الإفشاء.

ولقيام القصد الجنائي في جريمة الإفشاء لا بد من توافر عنصرين هما العلم والإرادة فالعلم ببيان الأوراق والمعلومات المودعة لديه التي لها طبيعة السرية إضافة إلى أنها تدخل ضمن وظيفته المهنية التي هي أساس علمه بالسر، فيكفي لمجرد الإفشاء مع العلم بموضوعه لتوافر القصد الجنائي فلا تشترط فيه خاصية أو نية الإضرار الغير، أما الإرادة فتتمثل في توجيه الجاني إرادته لارتكاب سلوك الإفشاء، فكلما وجهت الإرادة إلى الاعتداء على حق من الحقوق المحمية جنائيا إلا و تحقق القصد الجنائي.

¹ الدكتور هشام ليوسفي، المرجع السابق، ص ص 101 102

وأخيرا القصد الجنائي في جريمة إفشاء الأسرار هو قصد عام خاصة إذا صدر الإفشاء مصحوبا بالعلم¹ وإرادة ارتكاب الفعل.

ثانيا: العقوبات المقررة لجريمة إفشاء السر المهني

القوة القانونية للالتزام بكتمان السر المهني ، تتوقف على الحماية التي أقرها المشرع الجزائري بمقتضى النص ضد الانتهاكات التي تقع على السر و تتمثل في جزاءات ردية.

جاء موقف المشرع الجزائري صريحا وواضحا في جريمة إفشاء السر المهني و هذا من خلال عدة نصوص و مواد قانونية، فبالإضافة إلى المادة 301 من قانون العقوبات السالفة الذكر، نجد المادة 302 من ذات القانون حيث تنص على أنه : "ك كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة و أدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخلولا له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج، و إذا أدلى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين و بغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج، ويجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلق الأسرار بصناعة أسلحة أو ذخائر حربية مملوكة للدولة، وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر".

أما الأمر رقم 09/21 المؤرخ في 08 يونيو 2021 ، يتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، فقد نص في الفصل السادس على العقوبات المقررة لإفشاء السر المهني تحت اسم الأحكام الجزائية في المواد من المادة رقم 28 إلى المادة رقم 48 منه، حيث يعاقب بالحبس من سنة (06) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات وبغرامة من 60.000 دج إلى 300.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، الموظف العمومي الذي ينشر أو يفشي أو يطلع الغير أو يسمح له بأخذ صورة من المعلومات أو الوثائق المصنفة توزيع محدود وتكون العقوبة بالحبس من سنة (01)

¹دهاص صباح ياسمين، بداوي صبرينة، المرجع السابق، ص113.

إلى خمس سنوات (05) سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج، اذا أدى ذلك إلى المساس بالاعتبار الواجب للسلطات المعنية، ودون الإخلال بالعقوبات الأشد المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول، يعاقب بالحبس من سنتين (02) إلى خمس (05) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج ، الموظف العمومي الذي يفشي أو ينشر معلومة أو وثيقة مصنفة "واجب الكتمان" إلى علم الجمهور أو إلى علم شخص لا صفة له في الإطلاع عليها أو يسمح له بأخذ صور منها أو يترك الغير يقوم بذلك، وتكون العقوبة الحبس من خمس (05) سنوات إلى عشرة (10) سنوات والغرامة من 500.000 دج إلى 1000.000 دج إذا كانت الوثائق مصنفة "سري جدا" أو "سري"، وتنص المادة 30 من هذا الأمر السالف الذكر أنه تكون العقوبة بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى سنة (01) و الغرامة من 30.000 دج إلى 100.000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين إذا ارتكبت الجريمة المنصوص عليها في المادة 28 أعلاه و العقوبة بالحبس من سنة (06) أشهر إلى سنتين (02) و الغرامة من 60.000 دج إلى 200.000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين اذا ارتكبت الجريمة المنصوص عليها في المادة 29 أعلاه و هذا نتيجة عدم مراعاة الموظف العمومي للأحكام التشريعية و / أو التنظيمية أو القواعد الاحترافية المرتبطة بطبيعة مهامه أو وظائفه.¹

و يعاقب بالحبس من ثلاث (03) سنوات إلى خمس سنوات (05) و بغرامة من 300.000 دج إلى 500.000 دج كل شخص مؤتمن بحكم الواقعة أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليه و أفشاها في غير الحالات التي يوجب أو يرخص القانون بالتبليغ عنها، كما يعاقب بالحبس من ثلاث (03) سنوات إلى خمس (05) سنوات وبغرامة من 300.000 دج إلى 500.000 دج، كل من ينشر محاضر و / أو أوراق التحريات و التحقيق القضائي أو يفشي محتواها أو يمكن من لا صفة له من حيازتها.

¹ انظر المواد 28 29 30 من الأمر 09/21 ، المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات والوثائق الإدارية، ج.ر.ج، عدد 45، الصادرة في 09 يونيو 2021.

و يعاقب بالحبس من خمس (05) سنوات إلى خمس عشرة سنة (15) سنة وبغرامة من 500.000 دج إلى 1500.000 دج، كل من اطلع الغير بمقابل أيا كانت طبيعته على معلومة أو وثيقة مصنفة و دون الإخلال بالعقوبات المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول يعاقب بالحبس من سبع (07) سنوات إلى خمس عشرة سنة (15) سنة، وبغرامة من 700.000 دج إلى 1500.000 دج، كل من يقوم بالأفعال المذكورة في المادة 33 أعلاه تنفيذًا لخطة مديرة داخل الوطن أو خارجه، ويعاقب بالحبس من سنة (06) أشهر إلى (02) سنتين وبغرامة من 60.000 دج إلى 200.000 دج أو باحدى هاتين العقوبتين، كل من يجوز وثيقة مصنفة دون أن يكون مؤهلاً لذلك و لم يقم بتسليمها إلى السلطات المعنية و تطبق العقوبات المنصوص عليها في المادتين 28 و 29 من هذا الأمر إذا قام بإفشاء مضمونها.¹

ودون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب بالحبس من سنة (01) إلى خمس (05) سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج، كل من يرتكب من غير الفاعلين أو الشركاء الأفعال الآتية:

1- إخفاء الوثيقة المصنفة أو الأشياء أو الأدوات التي استعملت أو كانت ستستعمل في ارتكاب الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر و الأشياء أو المواد أو الأموال المتحصلة منها مع علمه بذلك.

2- إتلاف أو اختلاس أو إخفاء أو تزيف عمدا وثيقة عمومية أو خاصة من شأنها تسهيل البحث عن الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر و معاقبة مرتكبيها.²

¹ انظر المواد 31 32 33 34 35 من الأمر 09/21 .

² انظر المواد 36 من الأمر 09/21 .

و تنص المادة 37 من الأمر 09/21 ودون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب بالحبس من خمس (05) سنوات إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 500.000 دج إلى 1000.000 دج كل من يدخل دون ترخيص إلى منظومة معلوماتية أو موقع إلكتروني أو شبكة إلكترونية أو أي وسيلة أخرى من وسائل تكنولوجيايات الإعلام و الاتصال للسلطات المعنية، بقصد الحلول بغير وجه حق على معلومات أو وثائق مصنفة و تضاعف العقوبة في حال نشر هذه المعلومات أو الوثائق المصنفة قصد الإضرار بالسلطات المعنية أو الحصول على منافع مباشرة أو غير مباشرة، ودون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب بالحبس من خمس (05) سنوات إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 500.000 دج إلى 1000.000 دج كل من ينشئ أو يدير أو يشرف على موقع إلكتروني أو حساب إلكتروني أو برنامج معلوماتي يستعمل لنشر المعلومات أو الوثائق المصنفة أو محتواها كلياً أو جزئياً، و يعاقب بنفس العقوبة كل من ينشر المعلومات و الوثائق المصنفة أو محتواها كلياً أو جزئياً على شبكة إلكترونية أو بإحدى وسائل تكنولوجيايات الإعلام وتنص المادة 39 على أنه دون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب بالحبس من عشر (10) سنوات إلى خمس عشرة (15) سنة وبغرامة من 1000.000 دج إلى 1500.000 دج كل من يقوم عمداً بنشر أو بث عن طريق الاتصالات الإلكترونية أو منظومة معلوماتية، معلومة أو وثيقة مصنفة بغرض المساس بالنظام العام والسكينة العمومية.

ويعاقب بالحبس من ثلاث (03) سنوات إلى خمس (05) سنوات وبغرامة من 30.000 دج إلى 100.000 دج ، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يقوم بنشر أو تداول أو توزيع المراسلات الإدارية التي لا تندرج ضمن الوثائق المصنفة الصادرة من أو إلى السلطات المعنية دون موافقتها أو في غير الحالات التي يسمح فيها القانون بذلك وتكون العقوبة الحبس من سنة (06) أشهر إلى سنتين (02) والغرامة من 60.000 دج إلى 200.000 دج في حالة العود.¹

¹ انظر المواد 38 41 من الأمر 09/21 .

وكل من أنشأ أو شارك في جمعية أو اتفاق تشكل أو تألف بغرض الإعداد الجريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر ، يعاقب بالعقوبات المقررة للجريمة التامة، وتقوم هذه الجريمة بمجرد التصميم المشترك على القيام بالفعل، ودون المساس بحقوق الغير حسن النية، يحكم بمصادرة الأجهزة والبرامج و الوسائل المستخدمة في ارتكاب جريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر، وكذا الأموال المتحصلة منها، و اغلاق الموقع الإلكتروني أو الحساب الإلكتروني الذي ارتكبت بواسطته الجريمة أو جعل الدخول إليه غير ممكن وإغلاق محل أو مكان الاستغلال إذا كانت الجريمة قد ارتكبت بعلم مالكة، ويمكن للجهة القضائية المختصة الحكم على مرتكبي الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر ، بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات كما يمكنها الحكم على الموظف العمومي بالمنع من ممارسة وظيفة عليا نهائية أو لمدة لا تقل عن خمس (05) سنوات ولا تزيد عن عشر (10) سنوات.¹

كما يعاقب بالعقوبات المقررة للفاعل، كل من يحرض بأي وسيلة كانت على ارتكاب الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر، ويعاقب على الشروع في ارتكاب الجرائم المنصوص عليها في هذا الأمر بالعقوبات المقررة للجريمة التامة.²

¹ انظر المواد 43 44 45 من الأمر 09/21 .

² انظر المواد 46 47 من الأمر 09/21 .

المطلب الثاني: المسؤولية المدنية للموظف العام عن إفشاء السر المهني

تعني المسؤولية المدنية حالة الشخص الذي ارتكب فعلا ضارا سبب ضررا للغير يستوجب إلزامه بتعويض، وتنشأ في هذه الحالة المسؤولية المدنية، فإذا كان الالتزام الذي حصل الإخلال به مصدره العقد كانت المسؤولية عقدية، وإذا كان الالتزام مصدره العمل غير المشروع كانت المسؤولية تقصيرية¹.

لقيام المسؤولية المدنية لا بد من توافر أركان التي يتم التطرق لها في الفرع الأول ثم لسلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية وعبئ الإثبات في الفرع الثاني.

الفرع الأول: أركان المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني

تقوم المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني بتحقق الأركان الثلاثة، الخطأ، الضرر والعلاقة السببية بينهما.

أولا : الخطأ

الخطأ في المسؤولية المدنية هو انحراف السلوك الواجب مع إدراك هذا الانحراف، وإن كان السر ما يكتمه الإنسان في نفسه، فالخطأ هو قيام الموظف بإفشائه وهذا من خلال نقل الواقعة من الحالة الخفية إلى الحالة العلنية، هناك أحكام قضائية متعددة أظهرت تقصير الموظف العام في التزامه بالمحافظة على السر كما أنه ليس من الضروري أن تتجه نية الموظف بإلحاق الضرر سواء كان ماديا أو معنويا لقيام المسؤولية المدنية، حيث يكفي أن يصاب الطرف الثاني بضرر.²

ثانيا: الضرر

ركن الخطأ لا يكفي لانعقاد المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني، بل يجب أن يلحق صاحب السر ضرر من جراء هذا الإفشاء والضرر المقصود هنا هو ذلك الذي يصيب الشخص في حق أو مصلحة مشروعة له، والمراد بالحق هنا معناه الواسع فلا يقتصر على الحقوق المالية

¹ عبد الله فاضل الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام ، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، الأردن ، ط1 ، 2017 ص41 .

² دهاس صباح ياسمين، بداوي صبرينة، المرجع السابق ، ص 56.

كحق الملكية وحق الانتفاع بل يشمل كل حق يحميه القانون، وقد يصيب الضرر مصلحة مشروعة للشخص ولو لم يكفلها القانون بدعوى ويكفي أن تكون المصلحة غير مخالفة للقانون والنظام العام والآداب العامة.

و الضرر الحاصل جراء الإفشاء يمكن أن يكون ماديا يمس ممتلكاته أو سلامة الإنسان في حياته و جسده أو ضررا معنويا أدبيا مثلا أن يمس مكانته الاجتماعية أو المهنية، فالضرر بصورة عامة بشكل تعديا على حق من حقوق الإنسان في سلامة جسده أو ممتلكاته فينتقص منها أو يتلفها أو يعطلها أو يحول دون مالها و استعمالها و استثمارها.

ثالثا: العلاقة السببية بين الخطأ والضرر

حتى يلتزم من صدر عنه الخطأ بالتعويض عن الأضرار التي أحدثها للغير يجب أن تكون هذه الأضرار لها صلة بسبب خطئه، و هو ما نصت عليه المادة 124 من القانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007 المتضمن القانون المدني والعلاقة السببية هي العنصر الثالث من عناصر المسؤولية المدنية و هي ركن مستقل عن الخطأ، ويبدو استقلال السببية عن الخطأ عندما يكون هذا الأخير مفترضا كما هو الحال في المسؤولية عن عمل الغير، ففي هذه الحالة الخطأ مفروغ منه و لا يكلف المضرور بإثباته¹، أما السببية فيمكن نفيها بإثبات السبب الأجنبي، الحادث المفاجئ أو القوة القاهرة.²

وإذا كانت السببية تعني الخطأ يجب أن يكون هو السبب في الضرر، هذا ما نصت عليه المادة 127 من القانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007 المتضمن القانون المدني حيث : " إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ أو قوة القاهرة، أو خطأ صدر من المضرور أو خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق يخالف ذلك"

¹ الدكتور عبد الله فاضل الحسيني، المرجع السابق، ص 119.

² الدكتور عبد الحكم فوده، التعويض المدني، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص 142.

الفرع الثاني: سلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية وعبئ الإثبات

سيتم التطرق أولاً لسلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية، ثم عبء إثبات المسؤولية المدنية.

أولاً : سلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية

تحتاج المسؤولية المدنية لقيامها توافر كل أركانها مجتمعة من خطأ وضرر وعلاقة سببية ، وتقع مسؤولية تقدير مدى توافر هذه الأركان على القاضي الذي ينظر في الدعوى المدنية المقدمة من قبل الشخص الذي يدعي حدوث الضرر، فالقاضي هو صاحب الصلاحية في تحديد وقوع الضرر من عدمه.¹

1- سلطة القاضي في تقدير الخطأ :

إن الخطأ بوجه عام هو الإخلال بالالتزام، وهذا الأخير قد يكون التزاماً ببذل عناية أو التزاماً بتحقيق نتيجة في المسؤولية التعاقدية، والحقيقة أن القاضي عليه البحث عن وجود الخطأ في جانب مفشي السر والتحقق من ذلك ويجب أن يكون الخطأ واضحاً، ثابتاً على وجه التحقيق والجزم وهو لا يكون كذلك إلا بثبوت وصف الخطأ فيه من غير شك، وأن ذلك يستعصي على القاضي معرفته ما لم يستعن بأهل الخبرة

كما يجب على القاضي أن يتحرى الأدلة المتيسرة لديه لكي يتوصل منها إلى الخطأ الموجب للمسؤولية وإذا تساوت لدى القاضي أدلة البراءة والإدانة حكم بالبراءة لأن الأصل براءة الذمة²

2- سلطة القاضي في تقدير الضرر والعلاقة السببية:

إن تقدير الضرر يعتبر من مسائل القانون فهو يخضع لسلطة القاضي والرقابة المحكمة العليا التي تبسط هذه الرقابة على الحكم الصادر من قاضي الموضوع فإذا وجدت فيه خلافاً نقضته.

يتعين على من وقع عليه الضرر (المدعي) إثبات الضرر الذي لحقه لأن التعويض هو حكم المسؤولية وهو ما لا يتحقق دون الانحراف عن السلوك المعتاد و ترتب الضرر عن ذلك السلوك

¹ حلا صايل عاهد غانم، المسؤولية المدنية الناجمة عن إفشاء السر المهني ، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، كلية الدراسات العليا، السنة الدراسية 2018، ص 108.
² ملياني زليخة، المرجع السابق، ص 50.

أي أن تكون علاقة سببية بين سلوك مفشي السر والضرر الذي أصاب من أفشي سره، الضرر هو عنصر جوهري لقيام المسؤولية المدنية، بل أن التعويض يدور معه وجودا و عدما، لكن السؤال الذي طرحه العديد من الفقهاء هل يحق للمضرور طلب إعادة النظر في التعويض إذا تغير الضرر أو تقاوم؟ وهل يملك القاضي سلطة إعادة النظر في قيمة التعويض¹؟

حسب الفقه فإنه على المحكمة أن تثبت من عناصر التعويض و هو ما يعد مسألة قانونية تخضع لرقابة محكمة النقض، فإذا حكم القاضي بتعويض عن ضرر مادي يتعين عليه أن يحدد في حكمه عنصري هذا التعويض و هما الخسارة اللاحقة و الكسب الفائت، والحقيقة أن القاضي عندما يتبين عناصر الضرر يجب عليه أن يضع بالحسبان ما إذا كان الضرر الذي لحق المدعي قد نجم جميعه بسبب الخطأ الذي صدر عن الموظف أو القائم بالمهنة مثال ذلك حالة الضرر الذي يصيب المريض من خطأ لم يكن بسبب الطبيب وحده بل كانت مداخلات وأسباب أخرى في هذه الحالة يجب على القاضي توزيع المسؤولية على المسؤولين المتعددين عن إحداث الضرر.²

أما في القانون الجزائري فقد نص المشرع في نص المادة 17 من الأمر 09/21 المؤرخ في 08 يونيو 2021 المتضمن حماية المعلومات و الوثائق الإدارية على أنه : " يجوز للسلطات المعنية طلب تعويض عما أصابها من ضرر نتيجة نشر وثيقة مصنفة أو إفشاء معلومات تخصها طبقا للقواعد المنصوص عليها في التشريع المعمول به دون الإخلال بالمتابعات الجزائية المحتملة"، وتنص المادة 18 من ذات الأمر أنه يمكن للجهة القضائية المختصة بطلب من إحدى السلطات المعنية المختصة أن توقف تحت طائلة غرامة تحديدية يومية نشر أي وثيقة مصنفة.

¹ الدكتور سلمان علي حمادي الطبوسي، المرجع السابق، ص ص 42 43.

² الدكتور سلمان علي حمادي الطبوسي، المرجع نفسه، ص144.

ثانيا: عبء إثبات المسؤولية المدنية

لإثبات الخطأ الذي يقوم به الموظف العام أهمية بالغة تتوقف عليه نتيجة الدعوى و إذا استلزم الأمر أن يثبت المضرور خطأ الموظف، فلا مسؤولية على الموظف إذا استطاع نفي إدعاء المضرور بوجود خطأ و بالتالي يتخلص من المسؤولية.

لا ينظر لعبء الإثبات في تطبيقه إلى نوع المسؤولية إن كانت تقصيرية أو تعاقدية، وإنما يعالج عبء الإثبات بالنظر إلى طبيعة موضوع الالتزام ، فنجد مبدأ الموضوعية مبدأ عام يسيطر على الشريعة الإسلامية و ليس لهذه الموضوعية أي معنى إن لم تكن مقترنة بالثقة و الأمانة و شرف الالتزام.¹

في القانون الوضعي الجزائري فإن القاعدة العامة التي تحكم عبء إثبات الضرر يقع على المدعي، ومن المقرر قانونا أنه على الدائن إثبات الالتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه بمبدأ البيئة على من ادعى و اليمين على من أنكر و ذلك طبقا للمادة رقم 323 من القانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007 ، المتضمن القانون المدني الجزائري، كما أن القضاء لا يطلب إثبات الضرر الأدبي عكس الضرر المادي نظرا لصعوبة إثباته، بل يكفي بإثبات الواقعة المباحة الكافية لوقوع الضرر فالقاضي لا يحكم بالتعويض إلا إذا أثبت صاحب السر أن ضررا أصابه جراء الإفصاح عنه و يشترط أن يثبتته لدى قضاة الموضوع الذين لهم السلطة التقديرية في قبول أو رفض هذا التعويض.

¹ أيت مختار ليديّة، بقة سلمى ، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر في القانون الخاص الشامل، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الدراسة 2014-2015 ، ص 35

خاتمة :

الالتزام بالسر المهني من الالتزامات السلبية الملقاة على عاتق الموظف، حيث أن الموظف يقف أثناء تأديته لمهامه على الكثير من الأسرار التي يجب أن تبقى طي الكتمان إلا في الحالات التي يجيزها القانون، كما لم يعد يقتصر السر المهني على المهن التقليدية مثل ما كان عليه سابقا، إنما يشمل كل من كان بحوزته أسراراً أو ثمن عليها بحكم وظيفته .

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع " مسؤولية الموظف العام عن إفشاء السر المهني في القانون الجزائري " ووفقا للتشريع الجزائري و استنادا إلى نصوص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية خلصنا إلى عدد من النتائج في هذا المجال و نبين أبرزها في ما يلي:

1_ لم يستقر المشرع الجزائري على تعريف محدد للسر المهني، بل ترك الأمر مفتوحا أمام الجهات الإدارية المختلفة.

2_ إن السر المهني قد بدا التزاما أخلاقيا و أدبيا و دينيا ثم استقر في النهاية ليكون التزاما قانونيا.

3_ يسري الالتزام بعدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة على الموظف العام بغض النظر عن الأداة القانونية التي تقلد بموجبها وظيفته، سواء كان بقرار إداري، أو بعقد توظيف، أو بناء على تكليف.

4_ تتمثل الاعتبارات التي يقوم عليها السر المهني في : حماية المصلحة العامة و مصلحة الأفراد.

5_ تختلف الجهات التي يلتزم الموظف في مواجهتها بعدم إفشاء الأسرار، وذلك بحسب طبيعة وأهمية ونوع الأسرار التي اطلع عليها، وطبيعة اختصاصات الوظيفة، فقد تقتصر على الجهات التي لا صلة لها بالإدارة التي يعمل بها الموظف، وقد تمتد لتشمل جميع جهات الإدارة، المحلية

منها و الأجنبية بما في ذلك العاملين فيها وزملاء الموظف ورؤسائه الإداريين، بل نطاق الالتزام قد يتسع ليشمل القضاء بالنسبة إلى بعض الأسرار ذات الأهمية البالغة .

6_ تنظيم المهن من طرف المشرع الجزائري ووضع لها شروط و ضوابط قانونية و لعل أهمها واجب "كتمان السر المهني" و يستخلص من هذا أنه من الالتزامات الملقة على عاتق الأطباء، الجراحون و الصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة... " بحيث أقام لهم عقوبة جزائية من خلال نص المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري، وهذا لإضفاء الثقة بين صاحب السر و الأمين عليه ولولا هذه الصفة لما أصبحوا محل ثقة أفراد المجتمع و لا تتحقق هذه الثقة إلا بتقرير بعض الاستثناءات عليها.

7_ لتحقيق جريمة إفشاء الأسرار المهنية يجب أن يفشي أهل الثقة والائتمان اللذين حددتهم المادة 301 من قانون العقوبات أسرار ائتمنوا عليها من قبل أشخاص وضعوا ثقتهم وأمالهم وأسرارهم فيهم و لقيامها يجب أن يكون الفاعل أهل الثقة عالما أن إفشاء الأسرار جريمة تهدد مصالح وحاجات أفراد المجتمع والمساس بخصوصياتهم ، وأن تتوجه إرادتهم إلى الإقدام على الجريمة.

8_ إن مخالفة الموظف العام للالتزام بإفشاء أسرار الوظيفة العامة قد يرتب مسؤولية تأديبية ومسؤولية جنائية و مدنية و قد أقر المشرع لها عقوبات.

9_ العقوبات الجنائية للموظف المخل بواجب " الالتزام بالسر المهني " هي عقوبات مختلفة تتنوع بين السجن و الغرامة المالية و للقاضي السلطة التقديرية في اقرارها.

10_ عقوبة الموظف العام عن " إفشاء السر المهني " هي عقوبة من الدرجة الثالثة تمسه من الناحية المادية و الأدبية.

11_العقوبات المدنية للموظف المخل بواجب " الالتزام بالسر المهني " تتمثل في التعويض المادي.

12_ كل من العقوبات الجنائية، التأديبية و المدنية مستقلة عن بعضها البعض.

13_ إعفاء المادة 301 من قانون العقوبات المؤتمنين على الأسرار المهنية من العقاب في حالة إذا نص القانون على رفع السر المهني عليهم أو برضا صاحب السر ، كما رفعت الفقرة الثانية من نفس المادة الالتزام بالسر المهني في حالة التبليغ عن الإجهاض، وأوجبت على المؤتمنين الإدلاء بشهادته في قضايا الإجهاض الماثلة أمام القضاء إذا دعوا للشهادة دون التقيد بالسر المهني.

وانطلاقاً من النتائج السابقة ارتأينا إدراج جملة من التوصيات نوجزها فيما يلي:

_ يفضل استبدال تسمية السر المهني بالسر الوظيفي لكونه أشمل وأعم من السر المهني من حيث الصياغة ولأنه أقرب مصطلح للوظيفة العمومية.

_ وضع تعريف لسر المهني و تحديد نطاق المعلومات التي تعد سرا بصورة أكثر دقة ووضوح.

_ التوفيق بين إلزام الموظف العام في عدم إنشاء السر المهني وبين حقه في التعبير عن رأيه أو توجيهه أو نقد خاصة إذا كان ما أدلى به الموظف العام ساعد أو يساعد على الكشف عن أفعال تدخل في باب الفساد الإداري أو المادي داخل الجهة الإدارية التي يعمل بها، على أن يتبع في ذلك الإجراءات القانونية السليمة.

_ يفضل إعادة صياغة المادة 301 من قانون العقوبات بذكر الأشخاص الملزمين بالسر المهني بشكل عام دون تحديد أو إعطاء أهمية لطائفة دون أخرى اقتداءاً بالتشريع الفرنسي الذي لم يحددهم بموجب المادة 226-13 من قانون العقوبات.

❖ القرآن الكريم برواية ورش عن نافع

ا. المصادر

أولا : النصوص القانونية

أ / الدستور :

1. المرسوم الرئاسي رقم 96 - 38 مؤرخ في 7 ديسمبر سنة 1996 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (ج ر عدد 76) معدل ومتمم.

ب / القوانين :

- 1- الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.
- 2- الأمر رقم 156/ 66 مؤرخ في 16 صفر عام 1386 هـ الموافق ل 8 يونيو 1966 يتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم، يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 49، الصادرة 11 جويلية 1966 .
- 3- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم، ج ر عدد 78 ، المؤرخة في 30/09/1975.
- 4- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر عدد 17 المؤرخة في 25/04/1990
- 5- القانون رقم 01-09 المؤرخ في 26 جوان 2001 متضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 07/06/2001.
- 6- الأمر رقم 11/03 المؤرخ في 26 أوت 2003 المتعلق بالنقد والقرض، ج ر عدد 52 المؤرخة في 27/08/2003.
- 7- القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية الجزائرية، رقم 14، الصادر في 8 فيفري 2006.
- 8- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية رقم 46 سنة 2006.
- 9- القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج.ر.ج.ج، عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

- 10- القانون 02/16 ، المؤرخ في 19 يونيو 2016، يتضمن حماية المعلومات والوثائق الإدارية، ج.ر.ج.ج، عدد 37، الصادرة في 22 يونيو 2016.
- 11- الأمر 09/21 ، المؤرخ في 08 يونيو 2021، يتضمن حماية المعلومات والوثائق الإدارية، ج.ر.ج.ج، عدد 45، الصادرة في 09 يونيو 2021.
- ج - النصوص التنظيمية :

1. المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج.ر.ج.ج ، عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

II. المراجع :

أولاً: الكتب :

1. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار الهومة، الجزائر
2. بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2019.
3. بوادي مصطفى ، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان ، ط01، 2017.
4. خلف فاروق ، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، 2019 .
5. سامان عبد الله عزيز، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء الأسرار المهنية والوظيفية، دار الفكر الجامع، الإسكندرية 2015.
6. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
7. عبد الحكم فوده، التعويض المدني، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
8. عبد الحميد المنشاوي، جرائم القذف والسب، وإفشاء الأسرار، دار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية 2005
9. عبد الله أوهابيه، شرح قانون الإجراءات الجزائية (التحري والتحقيق)، دار هوما ، 2005

10. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى ، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر.
11. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر 2006.
12. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2006.
13. ماهر صلاح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري ، بغداد - العراق ، المكتبة القانونية .
14. محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائري وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري (الوظيفي - العمالي - المهني) جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2018 .
15. محمد يوسف المعداوي، في دراسة الوظيفة النظم العامة المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1988.
16. مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، دار الكتاب الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2014.
17. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر 1976.
18. هشام ليوسفي، الحماية الجنائية للسر المهني، دار الوليد للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط1، 2015.

ثانيا : الرسائل الجامعية والمذكرات

أ / رسائل الدكتوراه :

- 1- خالد عبد الباقي محمد غريب، " الحماية الجنائية للموظف و الوظيفة " ، رسالة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2019.

ب / مذكرات الماجستير :

1. قديدر إسماعيل، المسؤولية الجزائية للأطباء عن إفشاء الأسرار الطبية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010.

2. وهابي بن رمضان التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالرمشي مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال جامعة تلمسان 2011.
3. حلا صايل عاهد غانم، المسؤولية المدنية الناجمة عن إفشاء السر المهني ، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، كلية الدراسات العليا، السنة الدراسية 2018.

ج / مذكرات الماستر :

- 1- أحلام بو ذراع، نعيمة دريبل ، مسؤولية الموظف العام عن افشاء السر المهني ، مذكرة ماستر القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل ، السنة الدراسية 2022/2021.
- 2- أيت مختار ليديّة، بقّة سلمى ، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر في القانون الخاص الشامل، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الدراسة 2014-2015.
- 3- بصغير لمياء، " حقوق و واجبات الموظف "، مذكرة ماستر في الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، 2023.
- 4- بوكفوس عبد المالك، " الحماية الجنائية للسر المهني"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية.
- 5- حموش دليلة ، المسؤولية الإدارية للموظف العام عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق ، جامعة أكلي محمد أولحاج ، البويرة ، 2016/2015 .
- 6- خلف الله محجوبة ، " مسؤولية الموظف العام عن افشاء السر المهني في القانون الجزائري " ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة سعيدة الدكتور مولاي الطاهر ، 2021.
- 7- دهاص صباح ياسمين، بداوي صبرينة، الآثار المترتبة عن الإخلال بالسرية المهنية، مذكرة ماستر في القانون الخاص، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تيموشنت ،معهد علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير ، السنة الدراسية 2018/2017
- 8- زغدودي ايمان و عبيدي ياسمين ، " افشاء السر المهني كأساس للمسؤولية التأديبية "، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1995 قالمة ، 2022.

- 9- شلوش سيرين وليفه اسراء، " السر المهني في القانون الجزائري " ، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات شهادة الماستر في الحقوق ،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة حمة لخضر، الوادي،2020.
- 10- شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية حقوق، قسم حقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013.
- 11- عباس بثينة ، " المسؤولية الجنائية عن جرائم إفشاء الأسرار " ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية ،كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة العربي تبسي،تبسة ، 2021.
- 12- علو عائشة ، الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر،سعيدة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الدراسة 2015/2014
- 13- ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر القانون العام، الملحق الجامعية ، مغنية ، السنة الدراسة 2016/2015.
- 14- ورقلي نادية، علاقة الموظف العام بالإدارة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، التخصص قانون إداري، كلية حقوق، قسم حقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012.

ثالثا : المقالات

- 1- أمل المرشدي ، "بحث معمق و مفصل عن جريمة إفشاء الأسرار و السر المهني" ، مقال منشور على شبكة الانترنت ، تم الاطلاع عليه في (17/03/2024) / رابط الموقع <https://www.mohamah.net/law>.

رابعا : المجلات

1. جبري محمد، الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، جامعة على لونيبي،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، البلدية ، المجلد 05، العدد 02، سنة 2016.
2. رضا هميسي ومحمد لموسخ، "حماية الحياة الخاصة للمريض في ظل القانون الطبي"، مجلة العلوم القانونية والإدارية، العدد الثالث، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2007.
3. سعدي نجيب ، " مبدأ الحياد في الوظيفة العامة "، مجلة تطوير، المجلد09/العدد01،كلية الحقوق ، جامعة الشيخ عربي تبسي تبسة، 2022 .

4. فادي الشعراي، " جريمة افشاء السر المهني "، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية-سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد40/ العدد3، 2018.
5. قاشي علال ، " افشاء اسرار الوظيفة العامة و المسؤولية القانونية المترتبة "،مجلة افاق علمية،المجلد 12 العدد 04، جامعة البليدة 2 (الجزائر)، 2020.
6. مالك بن علي، "السر المهني"، نشرة المحامي الصادرة عن منظمة المحامين ناحية سطيف، العدد 5 ،مارس 2007.
7. وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي ، تأديب الموظف العام عن خطأ افشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري ، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات المجلد 14 العدد 1، 2020.

صفحة	العنوان
	الواجهة
	إهداء
	شكر وتقدير
6-1	مقدمة
الفصل الأول : ماهية الموظف العام والالتزام بالسر المهني	
(من الصفحة 08 إلى الصفحة 43)	
09	المبحث الأول : مفهوم الموظف العمومي و السر المهني
10	المطلب الأول : مفهوم الموظف العمومي
10	الفرع الأول : التعريف القانوني للموظف العمومي
12	الفرع الثاني : التعريف الفقهي للموظف العمومي
12	الفرع الثالث : التعريف القضائي للموظف العمومي
13	الفرع الرابع : حقوق وواجبات الموظف العمومي
17	المطلب الثاني : مفهوم السر المهني والالتزام به
18	الفرع الأول : مفهوم السر المهني
19	الفرع الثاني : شروط السر المهني
22	الفرع الثالث : أنواع السر المهني و مسوغات كتمانها
24	الفرع الرابع : الأساس القانوني للسر المهني
30	الفرع الخامس : طبيعة ونطاق الالتزام بالسر المهني
32	الفرع السادس : مظاهر الالتزام بالسر المهني

- المبحث الثاني : جريمة إفشاء السر المهني والاستثناءات الواردة عليها 36
- المطلب الأول : مفهوم إفشاء السر المهني وطرقه 37
- أولا : مفهوم إفشاء السر المهني 37
- ثانيا : طرق إفشاء السر المهني 38
- المطلب الثاني : الاستثناءات الواردة على جريمة إفشاء السر المهني 40
- أولا: الإدلاء بالشهادة أمام القضاء 40
- ثانيا : أعمال الخبرة 41
- ثالثا : رضا صاحب السر بالإفشاء 42
- رابعا : التصريح 42

الفصل الثاني : المسؤولية المترتبة عن إفشاء السر المهني

(من الصفحة 45 إلى الصفحة 77)

- المبحث الأول : المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر المهني..... 46
- المطلب الأول : الخطأ التأديبي كأساس لمسؤولية الموظف العام..... 47
- الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي و أركانه (الجريمة التأديبية) 47
- الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء التأديبية 50
- الفرع الثالث: العقوبات التأديبية المترتبة عن إفشاء السر المهني 52
- المطلب الثاني: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي و الضمانات الممنوحة للموظف العام 54
- الفرع الأول: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي 55
- الفرع الثاني : الإجراءات التأديبية والأجال 57
- الفرع الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف العام 60

المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف العام عن إفشاء السر المهني..	64
المطلب الأول: المسؤولية الجنائية للموظف العام عن إفشاء السر المهني	64
الفرع الأول: التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني والعقوبات المقررة لها.....	65
المطلب الثاني: المسؤولية المدنية للموظف العام عن إفشاء السر المهني.....	73
الفرع الأول: أركان المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني.....	73
الفرع الثاني: سلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية وعبئ الإثبات.....	75
خاتمة	78
قائمة المصادر والمراجع	81
فهرس المحتويات	87
الملخص	90

ملخص مذكرة الماستر

يعد السر المهني التزام أخلاقي قانوني يدخل ضمن قواعد السلوك و أخلاقيات المهنة ومن أهم الواجبات و الإلتزامات السلبية الملقاة على عاتق الموظف العام بمقتضى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06 ، فهذا الأخير و بحكم مهنته و أثناء أو بمناسبة تأديته لمهامه يطلع على مختلف المعلومات التي ترقى لمستوى أسرار هامة قد تتعلق بالمصالح العليا للدولة او الإدارة التي يعمل بها او الأفراد الذين يتعامل معهم ، لهذا ألزم المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات الموظف بكتمان هاته الأسرار و عدم كشفها لكونه المؤمن عليها و أحاطها بالحماية اللازمة ، إلا أنه أجاز إفشاء بعض الاسرار كاستثناء في بعض الحالات حماية للمصلحة العامة بترخيص من القانون ، و حماية للمصلحة الخاصة برضا صاحب السر أو في حالة الضرورة ، و ماعدا ذلك فان كل إفشاء للسر المهني يترتب عليه قيام مسؤولية تأديبية للموظف فضلا عن المسؤولية الجنائية و المدنية، و توقيع عقوبات عليه تتناسب مع فعل الإفشاء ، مع منحه جملة من الضمانات التي تحميه من تعسف الإدارة.

الكلمات المفتاحية:

1 الموظف العام / 2 السر المهني / 3 الإفشاء / 4 المسؤولية التأديبية / 5 المسؤولية الجنائية / 6 المسؤولية المدنية.

Abstract of Master's Thesis

The professional secret is an ethical and legal commitment that falls within the rules of conduct and professional ethics. Among the most important duties and negative obligations imposed on public employee under the General Basic Law of the Public Service 03/06, the official, by virtue of his profession, and during or on the occasion of the performance of his duties, has access to various information that rises to the level of important

secrets that may relate to the highest interests of the state or the administration in which he works , or the individuals he deals with. Therefore, the Algerian legislator, like other legislation, obliges the employee to keep these secrets and not disclose them. as he is entrusted with them and surrounds them with necessary protection. However, the legislator authorized the disclosure of some secrets as an exception in certain cases to protect the public interest with a license from the law, and to protect the private interest with the consent of the owner of the secret or in case of necessity. otherwise, any disclosure of professional secrets entails disciplinary responsibility for the employee , in addition to criminal and civil liability, and imposing penalties on him commensurate with the act of disclosure, while granting him a range of guarantees that protect him from arbitrary administrative action.

Key words: / 1 public employee / 2 professional secret / 3 disclosure / 4 disciplinary responsibility / 5 criminal responsibility / 6 civil responsibility.