وزارة التعليـم العالـي والبحـث العلمـي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون العام

المرجع:.....

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

السر المهني في الوظيفة العمومية

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

الشعبة: حقوق.

التخصص: قانون اداري

من إعداد الطالب(ة):

روايغية أميرة

تحت إشراف الأستاذ(ة):

أ/ بن بدرة عفيف

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة).....يحي عبد الحميد.....رئيسا

الأستاذ(ة)..... بن بدرة عفيف.....مشرفا مقررا

الأستاذ(ة).....بن عودة نبيل.....مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

نوقشت يوم: 2024/06/26

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية
مصلحة التربصات

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد: بوابعية أمينة الصفة: طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 410102991 والصادرة بتاريخ: 2024-09-03

المسجل بكلية: حقوق وعلوم سياسية قسم: القانون العام - قانون إداري

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

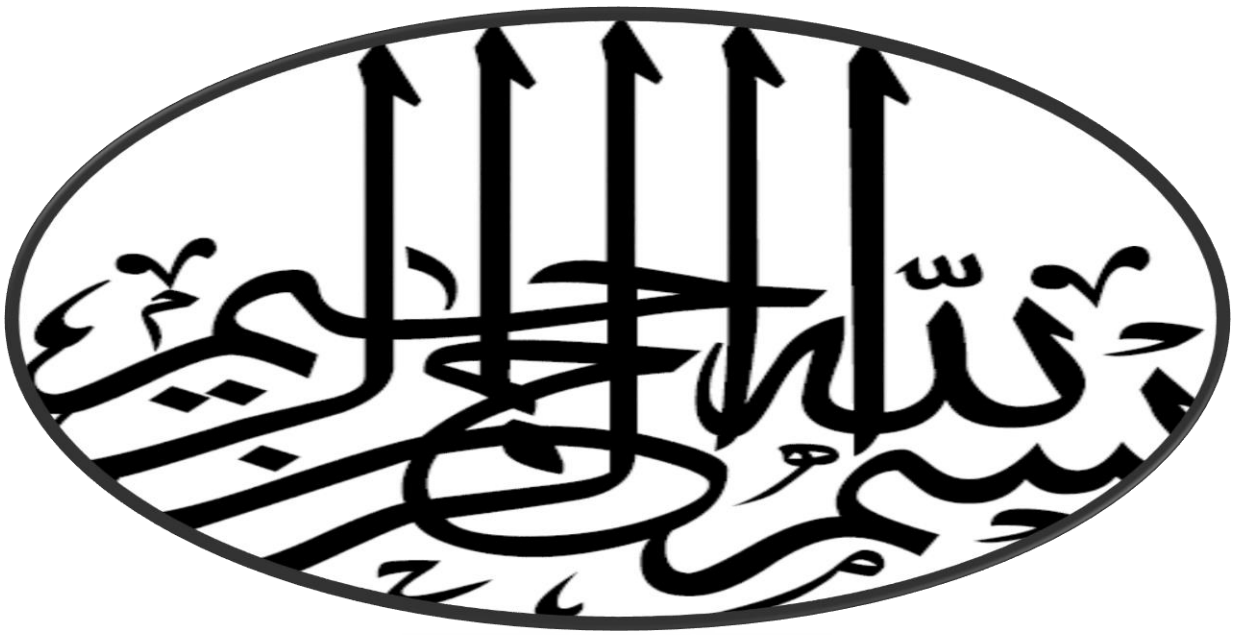
السر المهني في الوظيفة العمومية

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

التاريخ: 2024-05-26

إمضاء المعـ

* ملحق القرار الوزاري رقم [illegible] المتعلق بالوقاية من السرقة العلمية و مكافحتها



الإهـــــداء

إلى الذي كان سندي مصدر سعادتي وسبب نجاحي وتوفيقي ساهم في إصلاحي

وتربيتي أبي الغالي اطال الله في عمره

إلى العزيزة التي أنجبتني وبفضلها أصبحت امرأة تسعى نحو النجاح أمي أطال الله في

عمرها

بفضلكما وصلت إلى هدا اليوم المميز

الى الاخوة والاخوات

الى الزملاء وكل طالب علم

شكر وتقدير

الله لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك

فالحمد الله الذي أعاننا وثبتنا لإتمام هذا البحث المتواضع حمدا يليق بجلال وجه وعظيم سلطانه والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والسلام.

أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف " بن بدرة عفيف " الذي لم يبخل علي بإرشاداته وتوجيهاته ونصائحه فلها مني الشكر والاحترام.

وأشكر كل من ساعدني في هذا البحث من قريب ومن بعيد ولو بكلمة طيبة.

الى كل هؤلاء أرجو من الله العزيز القدير أن يجزيهم عنا خير الجزاء

قائمة المختصرات

باللغة العربية

ص: صفحة

ط: طبعة

د.ط: دون طبعة

ب.ن: بلد النشر

س.ن: سنة النشر

ج.ر: جريدة رسمية

النظام التأديبي باعتباره مظهر من مظاهر فكرة السلطة الرئاسية له طبيعته الإدارية الخاصة والمستقلة، حيث يخضع لقواعد القانون الإداري و العلوم الإدارية في تأسيسه و تنظيمه و تطبيقه موضوعيا ووظيفيا و شكليا وإجرائيا، فالمشرع ألزم الموظف العمومي بمجموعة من الالتزامات يمثل الإخلال بها أخطاء تأديبية تستحق توقيع عقوبات تأديبية ، ولهذا تستوجب على الموظف طاعة رؤسائه ، والمحافظة على كرامة الوظيفة ، وعدم إفشاء الأسرار المهنية ، وغيرها من الواجبات التي وقعت عليه عقوبة تمسه من الناحية المادية أو الأدبية ، كجزاء مستقل عن العقوبة الجنائية.

يعتبر الموظف الركيزة الأساسية، ويستطيع منها المرفق العام تقديم خدماته وتحقيق أهدافه، ونتيجة ازدياد وظائف الدولة ازداد عدد الموظفين باعتبارهم يد الدولة وأصبح لهم دور في غاية الأهمية، نظر لكونهم هم الذين يقومون بتنفيذ سياسة الدولة.

إن ارتكاب الخطأ التأديب من قبل الموظف العمومي يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه ردعا عليه وردعا لغيره من العودة إلى ارتكابه، وفي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي قد تؤدي إلى تسريحه من الوظيفة، إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة

فالتأديب أساسا لا يقوم على الثأر من الموظف ، بل يعتبر عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب ، وتقويم سلوك الموظف لا بل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية ، فإن السلطة التأديبية ليست سلطة هجومية بل تحافظ أو تحمي مصالح المرافق العامة من من أخطاء يرتكبها الموظفون أو قد تكون عمدا، فهي تشمل مهم الإجراءات اللازمة حسب

القواعد و النصوص القانونية التنظيمية لتسليط عليهم العقوبة المشروعة ، ولقد منح المشرع مجموعة من الضمانات ، وقد ظهرت كذلك مجموعة من القوانين و المراسيم التي تنص و تكفل وتنظيم و تأديب الموظف العمومي داخل المرفق العام من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة 03/06 و القانون الأساسي في مجموعها النظام و القانون التأديب الذي يلزم على المؤسسة أن المرافق إتباعه و إلزامية تطبيقه.

و يعتبر الالتزام بحفظ الأسرار وعدم إفشائها للغير من أهم وأعظم الالتزامات في حرمة الحياة الخاصة للأفراد، ويعد عدم إفشاء السر المهني واجبا أخلاقيا تقتضيه مبادئ الشرف والأمانة، يعاقب عليها القانون رقم 24-06 المؤرخ في 28 أفريل 2024 المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري.

وبالنظر إلى الحياة الوظيفية للموظف العام فإن الالتزام بالسر المهني يعتبر من أهم الالتزامات التي تقع على عاتقه، وذلك ما توالت تشريعات الوظيفة العمومية في الجزائر على النص والتأكيد عليه، ويمكن القول أن السر المهني هو مقياس مدى إخالص وولاء الموظف العام للدولة ومؤسساتها العامة، حيث أن الكثير من الوظائف تعتبر مستودعا لأسرار هامة يترتب على إفشائها تهديدا للمصلحة العامة ومصلحة الأفراد.

ومما سبق نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية العقوبات التأديبية المقررة عن افشاء السر المهني في الوظيفة العامة؟

أهمية الموضوع:

تتجلى أهمية الموضوع من خلال تسليط الضوء على الموظف العام و استقراره المهني ومدى ارتكابه لأخطاء مهنية كإفشاء السر المهني، ويعتبر هذا الموضوع من الموضوعات الحيوية و الهامة، و يعتبر هذا الموضوع من الدراسات العلمية القانونية و القليلة و الجديدة لموضوع الإجراءات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري، الصادر بموجب الأمر 03/06 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

أسباب اختيار الموضوع:

تم اختيار الموضوع بناء على:

أ- أسباب ذاتية:

- رغبة وميول شخصي لدراسة الموضوع
- موضوع يقع ضمن التخصص مناسب له.

ب- أسباب موضوعية:

- معرفة مدى فعالية النصوص القانوني التي أقرها المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 03/06 العقوبات التأديبية للموظف العام عن افشاء السر المهني
- اثراء المكتبة الوطنية بمراجع في الموضوع.

4- **المنهج المتبع:**

نزولا عند متطلبات البحث العلمي، كما هو متعارف عليه في المواضيع القانونية التي تفرض علينا نوع المنهج المتبع، فقد اخترنا منهجا يلم بكل جوانب الموضوع هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف الى الالمام بالموضوع محل الدراسة من كل جوانبه.

تقسيم البحث: تم تقسيم البحث وفق الخطة الثنائية الى:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للسر المهني

الفصل الثاني: المسؤولية القائمة على الاخلال بالسر المهني

الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للسر المهني

تمهيد:

لتحقيق سير المرافق العامة الحيوية التي تقدم الخدمات العمومية للمواطنين على شكل نشاط إداري يقوم به شخص مؤهل لذلك يسمى الموظف العمومي، الذي يعتبر عونا من أعوان الدولة وحامي أجهزتها الإدارية، إذ هو المؤتمن على مصالح الأفراد و من ثم فهو يتمتع بقدر كبري من الصلاحيات و السلطات المستمدة من وظيفته و ما يستلزمه مركزه الوظيفي من واجبات الذي أولى له المشرع الجزائري من خلال الدساتير و القوانين الأساسية و المراسيم التنفيذية إهتماما كبيرا من خلال محايته وضمان حقوقه وواجباته خلال مساره المهني، الذي يعتبر المسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف المتابعة التي يندرج فيها الفرد أو ينتقل إليها خلال عمره الوظيفي في المؤسسة، وهو كذلك مجموعة من الخبرات المرتبطة بالعمل و التي تمتد عبر حياة الفرد للقيام بمهامه حلسن سير المرافق العامة.

المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العامة

يعتبر التوظيف من الوظائف الهامة والرئيسية في المؤسسة، فهي تمثل نشاطا أساسيا في مجال إدارة الموارد البشرية، كما نقصد بعملية التوظيف تزويد المصالح والورشات والمخازن بالأفراد اللازمين كما وكيفا لأداء نشاطاتها، بحيث تعبر هذه الوظيفة ضرورية لتنفيذ برامج المنظمة وتحقيق أهدافها.

المطلب الأول: التطور التاريخي للوظيفة العامة وتعريفها

إن ظهور فكرة الوظيفة العمومية مرتبط بخدمة المرفق العام public service ، حيث أنها استعملت في اللغة القانونية في مطلع القرن العشرين ، فهي مطلب ضروري تتكيف مع نشاط المرفق العام ، و لقد عبر عنها الفقه الفرنسي بفكرة القوة العمومية puissance la publique لتسيير المرفق العام[1].

و على الرغم من تبني نعظم الدول مصطلح الوظيفة العامة إلا أن مفهومها يختلف من دولة إلى دولة أخرى، ففي بعض الأنظمة و الدول تتميز الوظيفة العامة بنظام خاص بها ومهمة خاصة بها و يشكل العمال فيها سلكا مستقلا عن المهن الأخرى، في حين لا تتميز الوظيفة العامة بوضوح في أنظمة ودول أخرى عن باقي الأنشطة المهنية ، حيث يتم

[1] – محمد عصفور، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية القاهرة، الطبعة الأولى، سنة، 1963ص 34.

ترجمتها كاصطلاح فرنسي أو إنجليزي بشكل اصطناعي نظرا لعدم وجود تعبي يقابل هاته المصطلحات[1].

و بذلك يمكن أن ينصرف مصطلح الوظيفة إلى معنيين مختلفين وفقا للمعيار المعمول به:

- **المعنى المادي الموضوعي** : و يقترن بنشاط الإدارة المؤدى بواسطة عمالها أي مجموعة اختصاصات و الصلاحيات القانونية التي يجب أن يمارسها صاحبها لتحقيق الصالح العام.

- **المعنى العضوي الشكلي:** الذي ينصرف إلى نظام قانوني خاص يحكم كافة أعوان الدولة في مختلف الإدارات العمومية[2].

و أمام قصور المعنى الموضوعي بسبب شموله كافة الأنشطة (كل المرافق العامة)، و إغفاله لمركز العامل ودوره و العلاقة التي تربطه الإدارة ، و أيضا أمام قصور المعنى الشكلي الذي يغفل النشاط الإداري و يدخل أصناف العاملين لا يختلفون عن نظرائهم الذين يعملون في القطاع الخاص، فيمكن تعريف الوظيفة العامة بالجمع بين المعنيين بأنها : مجموعة اختصاصات قانونية تعهد الى الموظف العام لممارستها طبقا للتنظيم القانوني و الإداري الذي يحكم تلك الاختصاصات.[3]

---

[1]- محمد عصفور، الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص35.

[2] - المرجع نفسه، ص36.

[3] - علي خطار الشنطاوي، دراسات في الوظيفة العامة، منشورات الجامعة الأردنية عمادة البحث العلمي، عمان ،1998 ص.23.

لقد قامت السلطات الفرنسية بأول محاولة لتمكين الجزائريين من الالتحاق بالوظائف العمومية مثل المواطنين الفرنسيين بموجب قانون 1919/02/04 هذا القانون الذي لم يدخل حيز التنفيذ بسبب مناهضة آنذاك كل مبادرة تقر أدنى حق لمصلحة من لا ينتمي إلى الأقلية الأوروبية، فضلا على انعدام القانون أساسي واضح يحدد حقوق وواجبات الموظفين، حيث كانت كل إدارة تستقل بالسلطة اتجاه أعوانها.

وبصدور قانون 1946/10/19 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بفرنسا[1] امتد تطبيقه في الجزائر بموجب مرسوم 1949/06/10 و الذي تضمن أحكاما لا تتلاءم مع وضعية الجزائريين فيما يتعلق بمعايير التوظيف و التكوين ، هذه الأخيرة التي أدخلت عليها تعديلات ابتداء من سنة ،1956 حيث صدرت مجموعة من النصوص أهمها مرسوم 1956/03/17الذي حاول تسهيل التحاق الجزائريين بالوظيفة العامة من خلال إضفاء بعض المرونة على شروط التوظيف من حيث مستوى الثقافي أو المهني ومن حيث إجراءات المطلوبة، كما أنشأت خلال هاته الفترة لجنة دخول المسلمين الفرنسيين إلى الوظائف العمومية ، مجلس أعلى للوظيفة العمومية بالجزائر ومؤسسات للتكوين في كل من الجزائر العاصمة وهران و قسنطينة، واستمر هذا الوضع لغاية صدور قانون أساسي

[1]– قانون 1946/10/19 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بفرنسا.

عام جديد للوظيفة العمومية بفرنسا بموجب الأمر 1959/02/04 و الذي امتد تطبيقه في الجزائر بموجب مرسوم 1960/08/12 واستمر العمل به إلى غاية الاستقلال[1].

ونشير إلى أنه عرفت فترة الاحتلال الفرنسي هيمنة الأقلية الأوروبية على الإدارة الفرنسية في الجزائر، التي ظلت متسمة بالطابع الاستعماري العنصري طيلة هذه الفترة نظرا للسياسة الاستعمارية، وتفشي ظاهرة الأمية في وسط الشعب الجزائري[2].

وبعد الاستقلال مباشرة عرفت الجزائر فراغا كبيرا في مختلف الوظائف العامة بعد رحيل الموظفين الأوروبيين وصعوبة استخلافهم بموظفين جزائريين، وهذا ما دفع بالحكومة المؤقتة باتخاذ إجراءات مستعجلة لسد هذا الفراغ وضمان حد أدنى للسيرر الحسن للخدمة العمومية، حيث فتحت باب التوظيف أما كل من يحسن القراءة و الكتابة دون انتقاء بموجب الأمر 503/62الصادر بتاريخ 19/06/1962 المحدد لإجراءات تسهيل الالتحاق بالوظيفة العامة، كما أصدرت الأمر رقم 62/01 المؤرخ في 06 جويلية 1962 المتعلق بإدماج الموظفين الذين عزلوا عن مناصبهم بسبب مشاركتهم في حرب التحرير الوطني ،

[1] – حمايتي صباح، آليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل درجة الماجستير تخصص التنظيم الإداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الوادي، 13.

[2]– حمايتي صباح، آليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص14.

و الأمر رقم 62/40 الصادر بتاريخ 18/09/1962 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية و المغربية و التونسية ضمن الإطارات الجزائرية[1].

و إلى جانب هاته الأحكام الخاصة و لضمان استمرارية نشاط المرافق العامة اضطرت الجزائر إلى إصدار قانون رقم 62/157 المؤرخ في 1963/12/31 الذي أمد بالعمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية، و بذلك ذلت الوظيفة العامة في الجزائر تخضع لقانون الوظيفة العامة في فرنسا المؤرخ في 1659/02/04السالف الذكر[2].

ولقد عانت الوظيفة العامة خلال هاته المرحلة الانتقالية من عدة نقائص أهمها: انعدام التوازن و الانسجام في هياكل الوظيفة العمومية الموروثة، و كثرة النصوص الموروثة و الجديدة التي خلقت فوضى في تطبيقها بسبب تعذر التحكم فيها من طرف الموظفين المكلفين بتطبيقها ونقص التأهيل لديهم، ندرة التأطير وقلة تعداد الموظفين، فضلا على صعوبة الوقوف على الأحكام التي تتعارض مع السيادة الوطنية نظرا لقيام قانون /1659/02/04 على النزعة التمييزية و العنصرية في مجال الوظيفة العامة، وبناء على ذلك ظهرت الحاجة إلى إصلاح جذري وتنظيم شامل للوظيفة العمومية ، حيث صدر أول

[1] – الأمر رقم 62/40 الصادر بتاريخ 18/09/1962 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية و المغربية و التونسية ضمن الإطارات الجزائرية.

[2] – قانون رقم 62/157 المؤرخ في 1963/12/31 الذي أمد بالعمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية.

قانون جزائري للوظيفة العامة خلال 02 جوان 1966 بموجب الأمر 133/166 المتضمن لقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[1]، المستمد معظم أحكامه من القانون الفرنسي للوظيفة العمومية.

ولقد عانى قطاع الوظيفة العمومية خلال هذه المرحلة من فراغ قانوني وفلسفي و تنظيمي بسبب النظرة الضيقة الموحدة لعالم الشغل التي لم تراعي خصوصيات كل قطاع حيث أصبح الموظف مرتبطا بعالم الإجراء بدلا من تعزيز مركزه الأصلي كمؤتمن على المصلحة العامة، كما أصبح ينعت بصفات الخمول و الرشوة وعدم الكفاءة و التعسف في استعمال السلطة مما أثر على مكانته وانعكس بالتبعية سلبا على مكانه وعلى دور الوظيفة العمومية في المجتمع، وهذا ما جعل إلزامية إصلاحها ضرورة ملحة بما يتماشى و الإصلاحات السياسية و الاقتصادية التي جاء بها دستور 1989 [2]لاسيما بعد صدور القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل [3]الذي تراجع عن مبدأ تمسك بمبدأ وحدة الشغل ، حيث ألغى القانون رقم 78/12 السالف الذكر في الجانب الاقتصادي منه واعترف بخصوصية قطاع الوظيفة العمومية وضرورة تنظيمه بتشريع خاص.

قد قامت السلطات العمومية باقتراح أكثر من مشروع لقانون أساسي عام للوظيفة العمومية ، ولكن لم يصدر قانون ينظم هذا القطاع إلى 64 على المجلس الشعبي الوطني

[1] – الأمر 133/166 المتضمن لقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2] – دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989.

[3] – القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

سنة 1990 غاية سنة 2006 حيث صدر الأمر 06/03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[1]، الذي حدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين و الضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، وقد تضمن هذا القانون 224 مادة موزعة على إحدى عشر 11 بابا ، حيث وضح الأحكام الأساسية للوظيفة العمومية لاسيما مجال تطبيق هذا القانون وطبيعة علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة، الأنظمة القانونية الأخرى للعمل، ضمانات حقوق وواجبات الموظف، تنظيم مساره المهني ، الوضعيات القانونية للموظف و نظامه التأديبي و إنهاء خدمته[2].

المطلب الثاني: مفهوم الموظف العام وشروط توظيفه

بما أن الوظيفة العامة تعتبر وعاء للسلطة لممارسة نشاطها الإداري، وذلك من خلال موظفيها الذين يعتبرون أداة للدولة لتحقيق أهدافها، لذلك لا بد من تحقيق من ينطبق عليه هذا الوصف، وقد سعى كل من المشرعين والقضاة والفقهاء الى ضبط مفهوم المسير البشري (الموظف العمومي) من خلال التعريفات:[3]

[1] – الأمر 06/03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2]– حمايتي صباح، آليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص19.

[3]–حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص144.

أولا: تعريف التوظيف وأهدافه

لقد تعددت التعاريف التي أعطيت لعملية التوظيف مع تعدد الباحثين والمؤلفين الذين كتبوا في هذا المجال، ونذكر منها[1]:

- التوظيف لغة:

التوظيف اسم من فعل وظف، يوظف، توظيفا ويراد به استخدام او تشغيل شيء او انسان قصد انشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظف الأموال للحصول على ارباح وفوائد منها ويستخدم العمال والموظفون قصد انتاج سلع وخدمات جديدة .

- **التوظيف اصطلاحا:** هو مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين، وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل، وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح التشغيل فيراد به ملئ او سد منصب كان شاغر.[2]

- تعريف التوظيف عند بعض المفكرين:

التعريف الأول: " التوظيف هو توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة، واللجوء إلى مصادر توفر هذه المواد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار وتعيين الأشخاص للعمل.

[1] : عمرو صفي عقلي، الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2005، ص 331.

[2] : عمرو صفي عقلي، الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، المرجع السابق، ص332.

التعريف الثاني: " تركز عملية التوظيف على تلبية حاجات المؤسسة من الموارد البشرية باختيار الموارد الأكثر توافقا مع متطلبات المناصب الشاغرة.

ومن خلال ما سبق عرضه من تعاريف نلاحظ أن هناك فرق، فهناك من حصر التوظيف في المعنى الضيق له (استقطاب، اختيار، تعيين)، وهناك من اعطاه معنى واسع ليشمل مختلف الوظائف التي تقوم بها ادارة الموارد البشرية ولكننا نرى أن الرأي الأول هو الأصح لأن التوظيف نشاط فرعي من انشطة ادارة الموارد البشرية وعليه يمكن تعريف التوظيف كما يلي[1]:

التوظيف: هو البحث عن الأفراد ذات كفاءات والقدرات العالية وتوفيرها حسب احتياجات المنظمة من خلال جهود الاستقطاب المبذولة والسعي الاختيار الأنسب بين المستقطبين ليتم قبولهم وتعيينهم في المنصب الشاغر.

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية والتوظيف، فالتوظيف ركن اساسي في استراتيجية ادارة الموارد البشرية، ونذكر الأهمية في بعض النقاط التالية:[2]

[1] : الحسيني فلا حسن، الادارة الاستراتيجية رؤية مستقبلية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط ،1 عمان، ،2004 ص 113.

[2] : الحسيني فلا حسن، الادارة الاستراتيجية رؤية مستقبلية، المرجع السابق، ص114.

– تعتمد عملية التوظيف على المعلومات التي توفرها لها عملية تصميم والتحليل الوظائف من خلال ما توفره لها من معلومات عن الوظيفة فعن شاغلها تساعدها على وضع معايير الانتقاء التي تضمن اختيار الأنسب من بين المتقدمين

– ترتبط عملية التوظيف بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما يوفره لها من تحديد نوعي وعددي للموارد البشرية التي يحتاج اليها حجم العمل في الحاضر والمستقبل.

– التوظيف بعملية تدريب وتنمية مهارات الموظف الجديد، حيث كلما كانت عملية اختيار وتعيين الموظفين الجدد ناجحة كلما سهل ذلك من عملية تأهيلهم وتدريبهم سواء بعد التعيين مباشرة او في المستقبل، مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها المنظمة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف اقل نجاحا من المطلوب.

– ترتبط عملية التوظيف بعملية التقييم الأداء الذي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف، وذلك بعد مرور فترة التجربة التي يخضع لها الموظف الجديد، كذلك تبرز اهمية التوظيف من خلال الأهداف التي يسعى الى تحقيقها ونذكر منها ما يلي[1]:

يهدف التوظيف أساسا إلى وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة، وذلك من خلال العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين عناصر ومكونات كل من مواصفات الشخص ومتطلبات الوظيفة على حد سواء.[2]

[1] : الطائي يوسف حجيم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل ، الوراق للنشر والتوزيع، د ط، عمان، الأردن، 2006، ص. 146.

[2] : باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، د ط، مصر، 2006، ص. 60.

ويمكن حصر مواصفات الشخص في النقاط التالية:

- تأهيل علمي من حيث النوع والمستوى.
- خبرة علمية من حيث مجالها وعدد سنواتها.
- مهارات شخصية يدوية او ذهنية.
- مواصفات شخصية كـ (السن، النوع، الهوايات)
- لتركيب الجماعي للفرد الأصول الاجتماعية، العادات والتقاليد...
- تركيب النفسي للفرد (دوافع، الاتجاهات، الادراك، التوازن).[1]

ثانيا: تعريف الموظف العام

1- في التشريع

ان التعريف التشريعي بصفته الاستثنائية قد يذهب الى البحث عن مضمونه ولكن في أغلب الأحيان ونظرا لصعوبة وعدم دقة التعريف الموضوعي، فإنه يذهب الى تعريفات وظيفية تطبيقية على شكل تبيان الهدف من المفهوم، أو على شكل قائمة لتحقيق هدف معين، حينما يراد تحديد مفهوما للموظف العام يلجأ الى البحث أولا في الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 1966/06/02.[2]

[1] : باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، المرجع السابق، ص61.

[2] – الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 1966/06/02.

ان المشرع الجزائري لم يعرف الموظف العمومي وإنما عرف عناصره الأساسية المذكورة في المادة 01 التي يجب توفرها في الشخص لكي يعتبر موظفا عموميا، حيث جاء في نص المادة 02 من القانون في الفقرة الثانية:[1]" يعتبر موظفون الأشخاص المعينون في الوظيفة الدائمة، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات، والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم".

من خلال المادة أعلاه يتضح ان العناصر التي تتوفر في الشخص المؤهل للوظيفة العامة وتتمثل في:

- التعيين في الوظيفة العامة
- ديمومة العمل
- الترسيم
- العمل في مرفق من مرافق الوظيفة العامة.

[1]- المادة 01/02 من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 1966/06/02.

أما بالنسبة للقانون رقم 78-12 الصادر في 1978/08/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة[1] فقد أطلق لفظ العامل على كل الموظفين في الإدارات وفي المؤسسات الاقتصادية، حيث جاء في المادة 01 [2]منه:" يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غير من العمال أثناء نشاطه المهني".-

وفيما يخص المرسوم رقم 85-59 الصادر في 1985/03/23 فإنه عرف الموظف في نص المادة 05 [3]منه :" تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التدريبية تسمية الموظف"، ومن خلال نص المادة، يشترط في تسمية الموظف العام على الشخص الذي يثبت في منصب عمله.

أما بالنسبة للأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية[4]، فقد اكتفى المشرع الجزائري لتحديد مجال الموظف العام وذلك في نص المادة 02 [5]"يطلق هذا القانون الأساسي على الموظفين العاملين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية".

---

[1]- القانون رقم 78-12 الصادر في 1978/08/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

[2] - المادة الأولى من القانون رقم 78-12 الصادر في 1978/08/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

[3]- المادة 05 من المرسوم رقم 85-59 الصادر في 1985/03/23 المتضمن قانون الوظيفة العامة.

[4] - الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

[5] -: المادة 02 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

كما استثنى فئات لا تخضع له وهي القضاة، المستخدمون العسكريون المدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان، إلا أنه في نص المادة 01 فقد جاء :" يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري".

2- في الفقه

قام الفقه بتقدم مجموعة من التعاريف نذكر منها:

- عرف " دي لوبادير " الموظف بأنه:" يكون موظفا عاما الشخص الذي يتولى وظيفة دائمة في كادر المرفق العام"

- وعرفه " الدكتور سليمان محمد الطماوي" بأنه:" الشخص الذي يسند اليه عمل دائم في خدمة مرفق عام، تشرف على ادارته الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".

- يعرفه " عبد الرحمن الرميلي" بأنه:" الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعادته الإدارة لأجلهم، وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم دون أن يشاركوا مباشرة بصفتهم الشخصية".[1]

- ويعرفه " عبد الرحمن محيو أحمد" بأنه:" ان الموظفين هم من يجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة 06 من قانون الوظيف العمومي[2] والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة".

[1] - محمد صالح فنينيش، ملخص محاضرات في الوظيفة العامة، ألقيت على ط لبة السنة الرابعة لسانس، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي .2012-2013، ص21.

[2] - المادة 06 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

3- في القضاء

تأثر مفهوم الموظف في فرنسا بالأفكار الأساسية التي يستند اليها نظام الوظيفة العامة في فرنسا، حيث تعتبر رسالة وخدمة ينقطع لها الموظف ويكرس جل نشاطه.

وكذلك عرفه مجلس الدولة الفرنسي بأنه " الشخص الذي يعهد اليه بوظيفة دائمة داخلية في كادر مرفق عام"، والعبرة في ثبوت صفة الدوام للوظيفة ليست بوجود درجة لها في الميزانية، وإنما وجود نظام قانوني يحكمها سواء كان هذا النظام يتضمن درجات أم لا، بل لا يشترط أن يتضمن هذا النظام منح مرتبات للموظفين، كما لا ينفي عن الوظيفة الصفة الدائمة، أن يكون النظام القانوني الذي يحكمها يجيز السلطة المختصة فصل شعبها بانقضاء مدة معينة.[1]

كما عرفه القضاء المصري بواسطة مجلس المصري كذلك بأنه " صفة الموظف العام لا تقوم بالشخص ولا تجري عليه أحكام الوظيفة العامة الا اذا كانت علاقته بالحكومة مستقرة ودائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام..."

كما يعرف أحكام مجلس الدولة الموظف العام على أنه:" الشخص الذي يكلف بعمل دائم في خدمة مرفق عام تشرف عليه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بالطريق المباشر".[2]

[1] – عزيزة شريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر ، 1988 ، ص.90.

[2] – عزيزة شريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، المرجع السابق، ص91.

وعرفه القضاء الجزائري بأنه:" الشخص الذي يساهم في عمل دائم، في مرفق تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية، بأسلوب الاستغلال المباشر، تكون مساهمة في ذلك عن طريق اسناد مشروع الوظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة وعلى قبول هذا التعيين من جانب صاحب الشأن.[1]

ثالثا: شروط التوظيف

كرست المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأمر 03-06[2] مبدأ المساواة في التحاق بالوظائف العمومية الوارد في المادة 63 من التعديل الدستوري2020.[3]

غير أن هذه المساواة يجب أن تكون في إطار توفر مجموعة من الشروط منها شروط عامة لا بد من توفرها في كل شخص يترشح للالتحاق بالوظيفة العامة، بالإضافة إلى شروط خاصة بوظائف دون أخرى وتعد هذه الشروط قيودا على الإدارة التي لا يمكنها توظيف شخص لا تتوفر فيه، حيث تقضي المادة 75 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأمر رقم 03-06 [4]أنه لا يمكن أن يوظف أيًا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

---

[1] – مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 22.

[2] – المادة 74 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[3] – المادة 63 من دستور الجمهورية الجزائرية الدمقراطية الشعبية لسنة 2020 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020.

[4] – فاروق خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة، مجلة العلوم القانونية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي الوادي، ع 2، 2011 ص. 51.

1- أن يكون جزائري الجنسية

وذلك مراعاة لمبدأ السيادة الوطنية ورغبة من الدولة في حماية أمنها وضمان ولاء موظفيها، لذلك يجب المترشح لتولى الوظائف العامة أن يحمل الجنسية الجزائرية، وإذا ما احتاجت الدولة الاستعانة بخدمات الأجانب في حالة الضرورة فإنها تلجأ إلى أسلوب التعاقد بعقود خاصة مؤقتة وليس في إطار التوظيف، فالدول وخاصة الجزائر فإنها تقلل قدر الإمكان من اللجوء إلى توظيف الأجانب إلا في حدود ضيقة ومقيدة.[1]

2- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية

يفقد الشخص تمتعه بالحقوق المدنية بعد متابعة جزائية في بعض الجرائم التي تنتهي بصدور حكم قضائي نهائي يقضي بعقوبة تكميلية تجرده من حقوقه المدنية طبقا للمادة 9 من قانون العقوبات[2].

3- ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها

لم يشترط القانون أن تتضمن عريضة السوابق القضائية حكم في جناية أو جنحة حتى يمنعه من الالتحاق بالوظيفة العمومية إنما ترك المجال واسعا عندما استعمل مصطلح ملاحظات بمعنى حتى المخالفات التي قد تتعارض مع الوظيفة المراد الالتحاق بها.

[1] – فاروق خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة، المرجع السابق، ص52.

[2]– المادة 09 من القانون رقم 24-06 المؤرخ في 28 أفريل 2024 المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري.

4- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية

وهذا الشرط حكر على الرجال دون النساء اللواتي يعتبرن معفيات من الخدمة الوطنية.

خامسا: أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.[1]

ففيما يخص شروط سن الترشح للالتحاق بالوظيفة العامة فأنها وإن كانت تختلف من وظيفة إلى أخرى لا يجوز أن لا تقل كحد أدنى عن 18 كاملة وهي السن التي اعتبر القانون المترشح للوظيفة العامة يكون عند بلوغها أهلا لتحمل أعباء الوظيفة العامة وتبعات منصبه وهي أقل من سن الرشد في القانون المدني المحدد ب 19 سنة وذلك نظرا للطابع الاجتماعي للوظيفة بالنسبة للموظف.[2]

أما فيما يخص الأهلية البدنية والذهنية التي يجب أن تتوافر في المترشح لدى فيقصد بها تمتع المرشح باللياقة الصحية التي تؤهله القيام بأعباء وظيفته، واللياقة الصحية ايضا تختلف من وظيفة إلى أخرى فمن لا يكون لائقاً صحياً لوظيفة قد يكون لائقاً لأخرى حسب طبيعة الوظيفة وظروفها، ويسمح القانون للإدارة عند الاقتضاء بتنظيم فحص طبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين للتأكد من كفاءة المترشح بدنيا وذهنيا.

[1]- هدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ،2009 ص 19 .

[2]- المرجع نفسه، ص20.

كما يمكن للقوانين الأساسية الخاصة لبعض الأسلاك أن تنص على إجراء تحقيق إداري مسبق للالتحاق بها. [1]

وأخيرا يجب أن تتوفر في الشخص الكفاءة المهنية او الشهادة المطلوبة للالتحاق بالوظيفة، لأننا نجد اليوم وفي أغلب القطاعات الوظيفية التقدم للمسابقات من أجل التوظيف وهذا على أساس الشهادة التي تطلبها الإدارة الموظفة.[2]

رابعا: مبادئ التوظيف

حماية للعملية الإدارية من جهة، واستمرار الوظيفة على أحسن حال من جهة أخرى، فإن الالتحاق بالوظيفة العمومية تسبقه مجموعة مبادئ محددة لا بد من أخذها بعين الاعتبار من طرف الجهة المعنية بالقيام بعملية التوظيف، وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي[3]:

1- مبدأ المساواة في التوظيف

قصد بمبدأ المساواة في مجال الوظيفة العمومية تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية، على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة والتي تتوافق ومتطلبات الوظيفة العمومية الشاغرة و المعلن عنها.

[1] – هدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، المرجع السابق، ص21.

[2]– محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ،1984 ص.40.

[3] : المرجع نفسه، ص 62.

ويعتبر مبدأ المساواة بين البشر و في جميع الميادين مبدأ قديم، أقرته جميع الأديان السماوية، وخاصة الدين الإسلامي، حيث أكد صراحة عليه وهذا ما يظهر من خلال قول الرسول صلى الله عليه و سلم في حديثه الشريف" :إن ربكم واحد وأباكم واحد لا فضل لعربي على أعجمي، و لا لأعجمي على عربي إلا بالتقوى"، هو ما تبنته المجموعة الدولية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في سنة ،1945 حيث تنص المادة 61 منه على أنه "..... لكل شخص، بالتساوي مع الآخرين، حق التقلد للوظائف العامة في بلده".

2- مبدأ الجدارة في التوظيف

ومؤداه هو اختيار أفضل العناصر القادرة على تحمل مسؤولياتها، لذلك كان البد من وضع نظام يكفل هذا الاختيار ويدعمه، والمبدأ الذي يحكم هذا النظام في الوقت الحاضر هو مبدأ الجدارة، وهو ذلك المبدأ الذي يجعل من الكفاءة أساسا الاختيار الموظف العام.[1]

وأهم مزايا إن تطبيق مبدأ الجدارة أنه يؤدي إلى:

- تحسين الأداء
- تحقيق المصلحة العامة
- تحقيق الكفاءة في الأداء الإداري
- القضاء على المحسوبية في التعيين

[1] : باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، المرجع السابق، ص62.

– توسيع مبدأ ديمقراطية الإدارة أمام المواطنين دون التفرقة بينهم.[1]

خامسا: الطرق الأساسية للتوظيف

أ- التوظيف الداخلي

يحتل موضوع الترقية المرتبة الأولى في الأهمية من بين الموضوعات الكثيرة الخاصة بالأفراد في ميدان الوظيفة العامة وال يمكن ان يتصف اي نظام للوظيفة العامة بالكفاءة إذا لم تتوافر فيه فرص كثيرة للترقية والتقدم امام الموظفين، كما ان وجود سياسة سليمة للترقية يعتبر موضوعا اساسيا للمحافظة على كفاءة الموظفين ورضاهم.

حدد الفقهاء والعلماء عدة تعاريف للترقية ولكنها كلها لها معنى واحد وتصب في قالب واحد وغاية واحدة، ونأخذ من ذلك تعريف الدكتور محمد سليمان الطماوي: " أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية، ويترتب على الترقية زيادة المزايا المالية والمعنوية للعامل وزيادة اختصاصاته الوظيفية.[2]

وقد عر فها محمد فؤاد مهنا:" الترقية بمعناها الصحيح يجب قصرها على الحالة التي ينتقل اليها الموظف الذي يقوم بعمل وظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم، بمعنى ان تحتوي وظيفة اعلى التي ينتقل اليها الموظف لها اختصاص رئيسي واشراف بالنسبة للوظيفة الأولى".

[1] : أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، ط ،1 مصر، ،2006، ص78..

[2] : محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، المرجع السابق، ص41.

قد عرفت الترقية حسب المرسوم التشريعي رقم 85-59 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 06-03 في المادة 54 منه على انها[1]:" تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل اعلى في التسلسل وتترجم اما بتغيير في الرتبة في السلك ذاته او تغيير السلك.

وتتلخص اهمية واهداف الترقية في خسائر كثيرة ونذكر كل واحدة على حدى ونذكر منها:

1- أهمية الترقية:

- تضمن للموظف الاستقرار الوظيفي فالترقية تمكنه من اشباع رغبته نحو التقدم والارتقاء الى مستويات مادية وادبية أفضل

- تغرس فيه الحافز لبذل اقصى جهد ومهارة ليفوز بهذه الترقية.

- ترفع روحه المعنوية عن طريق ضمان ترقية أفضل المترشحين.

- ايجاد شعور بالأمان والاستقرار لدى العاملين نتيجة تقدمهم المستمر في مستواهم الوظيفي مع زيادة دخولهم.

- دعم شعور الموظف بالعدالة الوظيفية من خلال معرفته المسبقة بأنه سوف يجازى على الاجتهاد وتفانيه في العمل، فيكرس عطاءه للوظيفة على امل الوصول الى قمة السلم الإداري.[2]

[1] : المادة 54 من المرسوم التشريعي رقم 85-59 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 06-03.

[2] : غرناوط سميرة، طرق إجراءات التوظيف ومدى تأثيرها على الاندماج المهني، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، /2007 ،2008 ص 73.

2- أهداف الترقية:

- تعيين أشخاص الذين يشغلون مناصب مالية بأقل تكلفة ممكنة

- تلبية حاجيات المؤسسة من الموارد البشرية اللازمة لمباشرة نشاطها في أحسن الظر وف.

- تغرس فيه الحافز لبذل أقصى جهد ومهارة ليفوز بهذه الترقية[1].

- ترفع روحه المعنوية عن طريق ضمان ترقية أفضل المترشحين.

- ايجاد شعور بالأمان والاستقرار لدى العاملين نتيجة تقدمهم المستمر في مستواهم الوظيفي مع زيادة دخولهم[2]

- دعم شعور الموظف بالعدالة الوظيفية من خلال معرفته المسبقة بأنه سوف يجازى على اجتهاده وتفانيه في العمل، فيكون عطائه للوظيفة على أمل الوصول إلى القمة السلم الإداري.

- الوصول إلى درجة الإشباع الأكبر والأمثل لحاجيات ورغبات الأفراد.

- إيجاد حافز لدى الموظفين لبذل أقصى جهودهم أمال في الترقية .

- رفع الروح المعنوية للموظف وتحسين ظروف العمل عن طريق ضمان ترقية أفضل المرشحين إلى الوظائف العليا العالية التي تؤهلهم خبراتهم وكفاءتهم لشغلها.

[1] : غرناوط سميرة، طرق إجراءات التوظيف ومدى تأثيرها على الاندماج المهني، المرجع السابق، ص74.

[2] : لوان بالن، ترجمة أنطون عبده، الوظيفة العامة، مطبعة عويدات، عمان، الاردن، ،1981 ط ،1 ص .220.

– وللوصول وتحقيق الترقية هذه الأهداف وجب أن تقوم على أسس موضوعية قوامها مبدأ الكفاءة والذي يقضي بأن يستفيد من نظام الترقية إلا الموظف الكفء والصالح لتولي مسؤوليات ومهام أضخم وأهم[1].

3- معايير الترقية:

ان تقييم أداء الموظفين مظهرا من مظاهر السلطة الرئاسية يعتد به عند اتخاذ أي تصرف قانوني يتعلق بتسيير المسار المهني من تثبيت الموظف أو ترسيمه الى ترقيته ونقله و تحديد مستوى استحقاقه للعلاوات التحفيزية و ايقاع الجزاء التأديبي عليه عند اقتضاء الحاجة، فهو بهذا المعنى يلعب دورا حاسما في تثمين الموارد البشرية و صيانتها و نموها، أما المعايير فهي تحاول بصفة عامة اكتشاف القدرات الشخصية للموظف و مدى احاطة بالمعارف و المهارات المهنية و سلوكه المهني[2].

ويأتي هذا عن طريق مراعات جملة من المعايير التي تحكم الترقية بحيث ينظر اليها كأسلوب اداري واجتماعي يهدف الى تحقيق الصالح العام.

كما أن هاته المعايير المتبعة في ميدان الترقية والوظيفة العامة لا تتماثل فيما بينها في كل الإدارات، بل تختلف من وظيفة الى أخرى ومن سلك وظيفي الى سلك وظيفي اخر بحسب نظرة كالإدارة عامة.[3]

---

[1] : المرجع نفسه، ص221.

[2] : علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1998، ط 2، ص .117.

[3] : المرجع نفسه، ص118.

هذا وقد اسند تطبيق هذه المعايير للجنة الادارية المتساوية الأعضاء في كل ادارة والتي تدرس بكل جدية هاته المعايير، لأنها تعتبر كأساس توجيه الاختيار أكثر العناصر كفاءة من بين جملة الموظفين الذين هم محل الترقية، واختيار الأنسب والأمثل لشغل تلك الوظائف العليا داخل المرفق العام.[1]

وكما ان هاته المعايير ليست محددة قانونا و انما للجنة الادارية المتساوية الأعضاء السلطة التقديرية في توقيعها على الموظف العام، وليست على اطلاقها بل محدودة قانونا لكي لا تتعسف الادارة العامة في توقيعها على الموظفين العامين، اما اذا تخلف احداها في جملة من الموظفين محل الترقية في الوظيفة العامة فلا يعد خلال في الترقية بل تطبيق هاته الأخيرة عليهم بباقي المعايير الأخرى كما انها ليست محددة قانونا لا على سبيل الحصر و لا على سبيل المثال، بل للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء النظر في وفقا لمتطلبات الوظيفة الجديدة المرقى لها[2].

أ- المعايير الذاتية للترقية:

[1] : علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، المرجع السابق، ص119.

[2] : اسماعيل قيرة وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، د ط، القاهرة، ،2007 ص 88.

تساهم الترقية في توسيع دائرة التنافس الداخلية على المناصب بين الموظفين فهي تسمح للإدارة بتحسين مستوى ادائها، كما تسمح ايضا الموظف بتحسين مستواه المهني وعدم الجمود في مستوى واحد، ويأتي هذا عن طريق مراعاة جملة من المعايير التي تحكم الترقية لأن و جود تطبيق برنامج واضح وجيد للترقية الابتعاد عن المحسوسية والتحيز والمحاباة يفسح فرض امام الموظفين المجدين و بالتالي يؤدي الى رفع معنوياتهم وتقوية روح الولاء والخلاص للإدارة العمومية التي ينتمون لها[1].

ب- المعايير الموضوعية للترقية:

يثير موضوع الترقية كثيرا من الجدل حول الأساس الأمثل الذي يمكن ان تقوم عليه الترقية لتحقيق نوع من لبرضا الوظيفي وعدم تحيز الادارة في انتقاء الأكفاء لشغل المناصب العليا، إذا كان الزما وجود معايير موضوعية تحكم الترقية.

حيث يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص الى تقدير :[2]

- احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية
- الكفاءة المهنية
- الفاعلية والمردودية

[1] : اسماعيل قيرة وآخرون، تنمية الموارد البشرية، المرجع السابق، ص89.

[2] : منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العامة، وكالة المطبوعات، الكويت، ،1975 د ط، ص .95.

- كيفية الخدمة

- يمكن ان تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير اخرى نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك..

ب- التوظيف الخارجي

1- المسابقة على أساس الاختبار

لقد نصت تعليمة رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخة في 06 جانفي 2007 والمتعلقة بإعادة القوانين الأساسية الخاصة[1] على أنه يجب أن تشكل المسابقة على أساس الاختبارات الطريقة المفضلة من أجل انتقاء المترشحين من أجل الالتحاق بالوظيفة العمومية.

حيث يتم اختيار وانتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة الاختبارية، وذلك من خلال إجراء اختبار مسبق، ويكون النجاح في الامتحان هو الفصل النهائي في التعيين في الوظيفة العمومية، فالإدارة تقوم بالإعلان عن حاجاتها من شغور في بعض المناصب وهنا تقوم بالإعلان عن المناصب الشاغرة ووضع المواصفات والشروط المطلوبة في شغل الوظيفة، ثم يتم إجراء الاختبار للمتقدمين وبعد إجراء الاختبار يتم تصنيف الناجحين بناءا على نتيجة الامتحان والعلامات المتحصل عليها، ويتم بعد ذلك توظيف العدد المحدد الشاغرة مناصبه .وتكون إجراءات وتنظيم المسابقة على أساس الاختبار كما يلي[2]:

[1] : تعليمة رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخة في 06 جانفي 2007 والمتعلقة بإعادة القوانين الأساسية الخاصة.

[2] : منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العامة، المرجع السابق، ص96.

وذلك بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين وفق احكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء الموظفين وأعوان الإدارات المركزية والبلديات، وكذا المؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها[1].

ويتم تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية بموجب قرار يتمكن اتخاذه من قبل السلطة المختصة بالوظيفة العمومية عندما يتعلق الأمر بالالتحاق بالأسلاك المشتركة، أو الوزير المعني عندما يتعلق الأمر بالالتحاق بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، وذلك بعد أخذ رأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

وذلك بفتح مسابقة على أساس الاختبار بقرار أو مقرر حسب الحالة (محلية، مركزية)حيث يتضمن هذا القرار توضيح أسالك والرتب التي يمكن الالتحاق بها، والذي ينبغي أن تبلغ به المصالح المركزية أو المحلية (حسب الحالة) وذلك يكون في أجل 10 أيام من التوقيع عليه، وفي هدا السياق يجب أن تظهر المصالح المركزية أو المحلية رأيها حول مشروعية القرار أو المقرر في أجل ال يتعدى 15يوما من يوم تاريخ التوقيع عليه.[2]

[1] : المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء الموظفين وأعوان الإدارات المركزية والبلديات، وكذا المؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها.

[2] : بوراس شافية، سياسة التوظيف في ظل الوظيفة العامة في الجزائر، مذكرة ماجيستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008، ص55.

ومن ذلك تأتي عملية الإشهار، ترسل نسخة من هذا التقرير إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية قصد الملاحظة، ويتم نشر هذا القرار إجباريا، ثلاثة باللغة العربية وثالثة باللغة الفرنسية وذلك للوصول إلى أكبر عدد ممكن من المترش ضفاء طابع الشفافية والعدالة في التوظيف، وينشر هذا القرار أيضا في أماكن العمل وتجمعات الموظفين وذلك بواسطة الملصقات والإعلانات.[1]

ويتم الإشهار وجوبا في الصحافة المكتوبة وذلك في يومية وطنية باللغة العربية وأخرى باللغة الفرنسية، لا تتجاوز المدة الفاصلة بين الإشهار الأول والإشهار الثاني خمسة05 أيام.

ويشرط المترشحين في إرسال أو إيداع ملفات الترشح للمسابقات والفحوص المهنية ابتداء من تاريخ أول إعلان للصحافة المكتوبة أو إلصاق إعلان، حيث تحدد مدة التسجيلات بـ 15 يوما على الأقل و30 يوما على الأكثر ابتداء من أول تاريخ للصحافة المكتوبة أو إلصاق إعلان[2].

توقف الدارة المعنية تلقائيا أي ملف يصلها بعد الآجال المحددة بعد انتهاء المدة المخصصة لاستلام ملفات الترشح، ويتم غلق سجل تسجيل الملفات الذي تم فتحه لهذا الغرض، ويؤدي إرسال أو إيداع الملفات سابقة الذكر إلى تسجيلها وفقا للترتيب الزمني

[1] : بوراس شافية، سياسة التوظيف في ظل الوظيفة العامة في الجزائر، المرجع السابق، ص56.

[2] : المرجع نفسه، ص57.

لاستلامها، وذلك في دفتر خاص ورقم ومؤشر عليه يفتح خصيصا لدى المؤسسة أو الإدارة المعنية، ويترتب على ذلك تسليم وصل استلام يحدد على الخصوص اسم المترشح ولقبه وعدد الوثائق الموجودة في الملف وطبيعتها.[1]

يتم استدعاء اللجنة التقنية المكلفة باختيار المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة، لتقوم بدراسة ملفات المترشحين والتأكد من الوثائق المرفقة للوثائق المطلوبة، ويتم تدوين عملية دراسة الملفات في محضر مؤرخ وممضي من قبل أعضائها، ليتم بعد ذلك اعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في مسابقة التوظيف من طرف لجنة تترأسها سلطة التي لها صالحية التعيين، حيث يمكن للمترشحين غير المقبولين في المسابقة تقديم طعن لدى السلطة التي لديها سلطة التعيين، والتي يتعين عليها البث في هدا الطعن في أجل أقصاه 05 ايام قبل تاريخ إجراء المسابقة.[2]

ويتم تسجيل الطعون المرفوضة ملفاتهم في سجل مكتب التنظيم أمام لجنة خاصة، تقوم هذه اللجنة بدراسة كافة الطعون وفي حالة قبولهم يتم استدعاء المترشحين المعنيين للمشاركة في المسابقة[3].

[1] : أحمد مرزوق، التوظيف في المؤسسة الأجنبية و آثاره على تكيف العمال الجزائريين، رسالة ماجستير لكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008- 2009م، ص37.

[2] : عمر وصفي عقيلي إدارة الموارد البشرية المعاصرة(بعد إستراتيجي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع)عمان، 2009، ص112.

[3] : المرجع نفسه، ص113.

في هذا السياق يقوم ممثل المؤسسة أو الإدارة المعنية بالاتصال بالمؤسسة المخول لها قانونا تنظيم المسابقات على أساس الاختبار ويتم إرسال ملف المسابقة من أجل أن تبادر بإجراءات التحضير للمسابقة، والاستعداد للاختبارات الكتابية تجتمع اللجنة المكلفة باختيار مواضيع حيث يقوم كل عضو من الأعضاء ثلاثة مواضيع مختلفة في كل مادة، ومن ثم يختار رئيس المركز عن طريق القرعة موضوعين لكل مادة، ويجدر بنا الإشارة إلى أن أعضاء اللجنة يجب أن لا يكونوا معنيين بالمسابقة أو لهم أي صلة قرابة مع أحد المترشحين.[1]

2- الاختبارات الشفهية

يتم استدعاء المترشحين المقبولين في الاختبارات الكتابية للقيام بالاختبارات الشفهية وهي عبارة على مناقشة مع اعضاء لجنة التقييم وقد يكون الموضوع اقتصادي، سياسي، اجتماعي، ثقافي... الخ، لمدة ما بين 15 إلى 30 دقيقة لمعامل بـ 02 وتتكون اللجنة من:

- ممثل اللجنة التي لها صلاحية التعيين أو للسلطة الوصية كرئيس
- ممثل المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- ممثل تنتخبه لجنة المستخدمين الخاصة بالسلك أو الرتبة المعنية.

[1] : عمر وصفي عقيلي إدارة الموارد البشرية المعاصرة(بعد إستراتيجي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع)، المرجع السابق، ص113.

– بعد إنهاء الاختبار الشفوي تدون العلامات على كشف ممضي من طرف الممتحنين وتكلف الأمانة التقنية بتدوين علامات الاختبارات الكتابية والشفوية على كشف النقاط وحساب المعدل العام لكل مترشح، وأيضا تعد القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق[1].

– يتم الإعلان على الناجحين بصفة نهائية في المسابقة على أساس الامتحان وفي حدود المناصب المالية المفتوحة، وفي حال يتساوى المترشحون يمكن الفصل بينهم على أساس المقاييس التالية[2]:

– معدل الاختبارات الكتابية:

– علامة الاختبار الذي له أكبر معامل.

في حال لم يتم الفصل رغم المعيارين الأولين يمكن تطبيق حسب الأولوية المقاييس التالية:

– تقدير الشهادة أو المؤهل.

– أقدمية الشهادة.

– المترشح الأكبر سنا.

تدون أشغال اللجنة في محضر موقع من قبل كافة أعضائها، لتقوم بعد ذلك المؤسسة المعنية بنشر النتائج النهائية للمسابقة[3].

[1] : محمد سعيد نور سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة للنشر 2003، ص .118.

[2] : المرجع نفسه، ص119.

[3] : محمد سعيد نور سلطان، إدارة الموارد البشرية، المرجع السابق، ص120.

3- على أساس الشهادة

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل العلمي والمسابقات التي تحصل عليها المترشح الدور الأساسي في التوظيف، ففي التوظيف بالمسابقة على أساس الشهادة تقوم المؤسسة أو الإدارة بالإعلان عن المناصب الشاغرة كما في التوظيف على أساس المسابقة، إلا أن التعيين لا يعتمد نتائج نما يتم جمع درجات الشخص في المؤهلات الحاصل عليها والدرجات الاختبارات فقط، والحاصل عليها في امتحان المسابقة.

وذلك يعتمد هذا النمط من التوظيف على خمسة معايير الانتقاء المترشحين حددتها المادة 04 من المرسوم التنفيذي 95-293 وتتمثل في: [1]

- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبة في المسابقة.
- تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة.
- الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.
- الخبرة المهنية
- نتائج المقابلة مع لجنة الاختبار.[2]

ويجدر بنا الإشارة هنا إلى عملية التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات، هي نفسها المتبعة في المسابقة على أساس الاختبارات، التي تطرقنا لها في

[1] : المادة 04 من المرسوم التنفيذي 95-293.

[2] : مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منضور الأمر ،03-06 أطروحة دكتوراه في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة، ،2016/2017 ص .75.

المسابقة على أساس الاختبار إلى أننا نشير إلى المدة لفتح وتنظيمها تختلف بحيث أن المسابقة على أساس الشهادات في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر.

ومقابلة لجنة الاختبار ونتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء دور في المسابقة على أساس الشهادة، فمواجهة المترشح للجنة يسمح بظهور الكثير من الخصائص كالذكاء، القدرة على التفكير والإحاطة بالمعلومات التي تخص الإدارة العمومية المعنية وتتشكل اللجنة المعادلة من:

- ممثل الإدارة رئيسا
- موظف أو موظفين يحوزان على نفس الرتبة على الأقل المراد شغلها[1].

يقوم مسؤول المؤسسة باستدعاء اللجنة المكلفة بالإعلان عن النتائج النهائية لتقوم بدراسة ملفات المترشحين ويتم تنقيط ملفات المترشحين للمسابقة على أساس الشهادة ويتم جمع النقاط المتحصل عليها في المعايير الخمسة المشار إليها ، وبعدها يتم تدوين أشغال اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية في محضر ويتم تحضير قائمة الناجحين حسب درجة الاستحقاق، كما تحضر قائمة احتياطية المترشحين كذلك حسب درجة الاستحقاق، بعد توقيع المحضر يتم تسليم نسخة منه إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل أقصاه 08 أيام

[1] : محمد خليفي، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، معهد الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، المركز الجامعي صالحي أحمد، النعامة، 2016، ص 29.

ويتم إخطار المترشحين الناجحين في أجل أقصاه 06 أيام ، ويجب على المترشح أن يلتحق بمنصبه في ظرف شهر على أكثر.

ويجدر بنا الإشارة أن المترشح إن لم يلتحق بمنصبه في آجال مسموحة يتم استبداله بمرتبة من القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق.

4- التوظيف على أساس الفحوصات المهنية

يتم فتح وتنظيم الفحص المهني وذلك بعملية الإعلانات والإشهار عن طريق إلصاق الإعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وعلى مستوى مركز الامتحان.[1]

- رتبة العمال المهنيين:

- ويشمل ذلك اختيار تطبيق يحتوي على عدة فحوص ترمي إلى تقسيم مؤهلات المترشح لنيل المنهل العمل المهني مدته ساعتين معمله 03.

- اختبار شفوي لمدة 30 دقيقة بمعدل. 01.[2]

- رتبة الحاجب:

ويستلزم ذلك اختبار كتابي في الثقافة العامة وذلك يهدف إلى تقسيم المعلومات العامة للمترشح لمدة ساعتين وبمعدل02.

[1] : محمد خليفي، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص30.

[2] : موسى بودهان، النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، دار الأمة، د ب ط، 2021، 91.

- بالنسبة لسائقي السيارات من الصنف الأول والثاني:

وتتكفل بهذا النوع من الفحص المهني مديريات النقل على المستوى الولائي يتضمن:

- اختبار شفوي في الثقافة العامة بمعامل. 02
- اختبار شفوي في مادة ميكانيك السيارات للفئة المعنية معامل02
- اختبار في قانون المرور معامل03
- اختبار تطبيقي في مادة السياقة معامل04.[1]

3- التوظيف المباشر

هي طريقة مغايرة ومعاكسة للطرق التي سبق عرضها، فهي لا تخضع لمعايير الجدارة والمساواة، وانما يتم التوظيف المباشر بناءا على نص في حالات محددة، وقد عرفت الجزائر هذا النوع من التوظيف عبر مختلف تشريعات الوظيفة العمومية.

- طريقة الانتخاب

ذلك بأنه تقتصر هذه الطريقة على اختيار الناخبين لأحد المترشحين لشغر الوظيفة الشاغرة، وهذا الأسلوب رغم أنه يتفق مع مفهوم الديمقراطية، إلا أنه يتلائم أكثر مع شغل المناصب السياسية كاختبار رئيس الجمهورية أو رؤساء وأعضاء المجالس المنتخبة الوطنية والمحلية، إلا أن هذا الأسلوب يشتمل على عيوب نستطيع تلخيصها في عدم قدرة الناخب اختيار أفضل العناصر لشغل الوظيفة لأنه سوف يكون نتأثر بالحملة الانتخابية، كما أن

[1] : موسى بودهان، النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، المرجع السابق، ص92.

هذا الأسلوب لا يتضمن حياد ونزاهة الموظف لأنه سوف يميل لتلبية احتياجات منتخبيه، ويفضل مصلحتهم على المصلحة العامة للجمهورية[1].

إن الإطار القانوني المنظم لعملية التوظيف عن طريق الانتخابات يتمثل في القانون العضوي 12-01 المتعلق بالانتخابات[2] والذي يتضمن العديد من الأحكام ذات صلة باختيار المختصين لشغل الوظائف المعنية، ومن بين هذه الأحكام ما تضمنته المادة 78منه على أنه يشترط في المترشح في المجلس الشعبي البلدي و الولائي نذكر منها:

- أن يكون مسجلا في الدائرة الانتخابية التي ترشح فيها.
- أن يكون بالغا سن 23 سنة على الأقل يوم الاقتراع
- أن يكون ذا جنسية جزائرية.
- ألا يكون محكوما عليه في الجنايات أو الجنح المنصوص عليها في المادة 05 من هذا القانون.
- ألا يكون محكوم عليه بحكم نهائي بسبب تهديد النظام العام أو الإخلال به.

- مدارس تكوين متخصص

وهذه الطريقة مغايرة و معاكسة للطرق التي سبق عرضها، فهي لا تخضع لمعايير الجدارة والمساواة وإنما يتم التوظيف مباشرة بناءا على نص في الحالات المحددة، أي دون

[1] : علي بوظراف، مسار الموظف في ظل التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر الحقوق، تخصص قانون عام معمق، كلية احلقوق والعلوم السياسية، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2015-2016، ص64.

[2] : القانون العضوي 12-01 المتعلق بالانتخابات.

الحاجة الى إجراء مسابقة، حيث تكون الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف، وقد نصت عليه المادة 34 من المرسوم رقم 85-59[1] كما نصت عليه المادة 80 من الأمر رقم 06-03 [2]في بندها الرابع وقد قامت جهة الإدارة بإنشاء مدارس ومعاهد متخصصة لتدريب المترشحين لشغل الوظيفة العمومية فنيا وعلميا، ونظرا لكثرة عدد المتقدمين فإن هذه المدارس والمعاهد تضع شروط للالتحاق بها تتعلق بالمواصلات الدراسية و اللياقة الصحية والأدبية والسن حتى يلتحق بالمدرسة أو المعهد عدد محدود يتفق مع الحاجة لهذا النوع من الوظائف، حيث تلتزم الدولة تعيين خريجي المدارس والمعاهد، ولذلك يجب تحقيق تناسب بين عدد المقبولين أو المعاهد، وعدد الوظائف الحالية التي تستوعب هؤلاء المتخرجين و ذلك من بين المترشحين الذين تابعو تكوينا مختصا منصوص عليه في القانون الأساسي لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

ويخص الأشخاص الذين تابعو دراستهم في المدارس المؤهلة قانونيا ونذكر منها:

- كالأشخاص الذين تابعو دراستهم في المدرسة الوطنية للإدارة
- لمدرسة العليا للأساتذة
- المدرسة العليا للقضاء[3].
- **نظام الوظائف المحجوزة**

[1] : المادة 34 من المرسوم رقم 85-59.

[2] : المادة 80 من الأمر رقم 06-03.

[3] : علي بوظراف، مسار الموظف في ظل التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص65.

وهي وظائف معينة ال تحتاج إلى تخصص دقيق أو إلى مستوى عال من الكفاءة تحجز لظروف معينة، لظروف اجتماعية ومثال هذه الطوائف المعوقين والمشوهين بسبب الحروب، وتعيينهم في الوظائف يكون على أساس اعتبارات وتقديرات إنسانية، فالمشرع هنا قد أعطى معنى الوفاء لأشخاص تحملوا تضحيات جسيمة بالنفس والنفيس، وحجز الوظائف لهذه الطوائف يعتبر استثناء في التوظيف، ولكن هو استثناء مبرر، وقد بدأ التفكير في الجزائر في الأشهر الأولى للاستقلال في تطبيق نظام المحجوزة.

وقد تبناها المشرع الجزائري في أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية سنة 1966 وقد نصت عليه المادة 25 و 26 على شروط وكيفيات التوظيف، ونصت المادة 27 منه على جواز مخالفة ذلك بنصها "لا يمكن أن تتم التعيينات في الوظيفة العمومية إلا ضمن الشروط لمحددة في المادتين 25 و 26 أعلاه مع الاحتفاظ بالتدابير المخالفة المتخذة لصالح أعضاء جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني".[1]

أوجبت أحكام المادة 27 من القانون رقم 90/02 المؤرخ في 08 ماي 2002 [2]على أن يخصص كل مستخدم نسبة 01%المتعلقة بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم مناصب عمل للمعوقين وهي نسبة ضئيلة مقارنة بالقانون الفرنسي الذي تصل فيه إلى .06%وبرجوع إلى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول

[1] : المادتين 25 و 26 من قانون أساسي عام للوظيفة العمومية سنة 1966.

[2] : المادة 27 من القانون رقم 90/02 المؤرخ في 08 ماي 2002.

نجده جاء خاليا من نظام الوظائف المحجوزة رغم أن المادة 36 من القانون رقم 07/99 المؤرخ في 05 أفريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد المذكورة سابقا، بأن يحظى المجاهد والأرامل وأوالد الشهداء بالأولوية في التكوين والتشغيل والترقية.

- الوظائف العليا

وقد نخصها بتلك الوظائف التي تقسمها بين الوظائف الإدارية والسياسية، لما تتطلب من مؤهلات عملية وما تنطوي عليه من مسؤوليات وأعباء خاصة .فإنه في هذا النوع من الوظائف يتم التوظيف مباشرة وذلك خروجا عن مبدأ المسابقة في التوظيف وترجع الحكمة من وضع هذا الاستثناء وذلك لأن هذه الوظائف الأقرب إلى نوع الوظائف السياسية إلى الإدارية، مما يقتضي إخضاع أمر التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للإدارة لأنها تقوم على ثقة في أشخاص المرشحين لشغلها[1].

وقد نذكر أن التعيين في هذا النوع من الوظائف فقد حددها المرسوم 91-307 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المتعلق بكيفيات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة مصنفة وظائف عليا[2].

تضمن الأمر رقم 06-03هذه الوظائف في المادة 15 التي تنص على أنه: "تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية".

[1] : علي بوظراف، مسار الموظف في ظل التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص66.

[2]: المرسوم 91-307 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المتعلق بكيفيات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة مصنفة وظائف عليا.

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في اعداد وتنفيذ السياسات العمومية، وقد حددت المادة 16 طريقة التعيين في هذه الوظائف.

المبحث الثاني: مفهوم السر المهني

تسمح الوظيفة العامة للموظف أن يطلع على أمور و أسرار لم يكن في إستطاعته أن يطلع عليها لولا وظيفته و منصبه، سواء كانت تلك الأسرار ذات طابع شخصي كتلك المتعلقة بالأفراد الذين لهم مصالح لدى شاغل الوظيفة، أو كانت أسرار ذات طابع عملي كالأسرار المتعلقة بنشاط الادارة، وافشاؤها من شأنه أن يلحق ضرر بالمصلحة العامة للدولة أو مصلحة المجتمع إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة.

المطلب الأول: تعريف السر المهني وأهداف الالتزام به

إذا كان السر في مفهومه العام هو" كل ما يكتمه الانسان في نفسه"، بالتالي هو عبارة عن واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها النظام لشخص أو أكثر أن يظل العلم بها محظورا في ذلك النطاق، فإن السر المهني في مفهومه بهذه الصفة يختلف عن مفهوم السر المهني بصفة عامة، ذلك أنه ينحصر في فئة معينة من الأشخاص تتمثل في الموظفين.[1]

[1]– ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، الملحقة الجامعية مغنية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، ،2016، ص33.

أولا: تعريف السر المهني

حظي السر المهني باهتمام ودراسة كل من الفقه والقضاء والتشريع، وسنبين التعريف الفقهي، التعريف التشريعي والتعريف القضائي في ثالث فرع على التوالي كما يلي:

1- التعريف التشريعي:

اختلفت التشريعات المقارنة في تعريف السر المهني الذي لم يعرفه المشرع الجزائري صراحة غير أنه نص عليه في المادة 48 من الأمر 06-03 [1]المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية كما يلي :يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.

وقد حرص المشرع من خلال نص المادة أعلاه على وجوب المحافظة على السر المهني، مع المنع البات من الكشف عن محتوى أي وثيقة بحوزته، أو أي خبر أو حدث علم به الموظف يتعلق بالإدارة أو الإدلاء بتصريح إلا بموجب ترخيص مسبق من الوصاية؛ وذلك حفاظا على استقرار المرفق العمومي والنظام العام[2].

[1] – المادة 48 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2] – ملياني زليخة، المرجع السابق، ص34.

2- التعريف القضائي:

اهتم القضاء المقارن بدوره بتحديد تعريف السر المهني على غرار القضاء الفرنسي الذي اعتبر أن النبأ الشائع بين الناس هو سر ولو كان غير مؤكد، أما متى تأكد للجمهور فقد زالت عنه صفة السر.

وقد أشارت محكمة النقض المصرية الى وجوب الرجوع الى العرف والى ظروف كل حادثة على انفراد لتحديد مفهوم السر، لكن محكمة أمن الدولة العليا في مصر تعرضت الى بيان المقصود بالسر المهني بأنه: "أمر يتعلق بشيء أو بشخص وخاصيته أن يظل محجوبا أو مخفيا عن كل أحد غير من هو مكلف قانونا بحفظه، أما استخدامه بحيث سيكون العلم به غير متجاوز عددا محدودا من الأفراد الذين رخص لهم، دون سواهم أن يعلموه أو يتناقلوه فيما بينهم فال يؤثر على كونه سرا".

من مزايا هذا التعريف أنه يشير إلى إمكانية جعل السر موزعا بين عدد من الأشخاص مخولين قانونا بالاطلاع عليه وينطبق هذا السر على الأسرار العامة للدولة. [1]

3- التعريف الفقهي:

اختلفت أراء الفقهاء في تعريف السر المهني وتعددت، فذهب بعضهم الى تعريفه بأنه: "أمر ما يتعلق بشخص المرء ويمس الدائرة الشعورية الحساسة في نفسه بحيث يكون في البوح به حرج كبير ."وقد انتقد هذا التعريف لأن السر المهني لا يقتصر على الشخص

[1] – محمد عصفور، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية القاهرة، الطبعة الأولى، سنة، 1963ص 34.

الطبيعي و إنما قد يتعلق بالشخص المعنوي كما في حالة الاسرار الخاصة بالدولة، والشخص المعنوي ليس له دائرة شعورية أو مشاعر تتأثر بإفشاء السر و إنما يتأثر ماديا.[1]

واستند بعض الفقهاء في تعريف السر المهني على أساس وقوع الضرر، حيث عرفه الفقيه منير رياض بأنه: "كل ما يضر إفشاؤه بالسمعة أو الكرامة، فالنبأ يصح أن يكون سرا و لو كان مشينا بمن يريد كتمانه، وانما يلزم أن يكون من شأن البوح به أن يلحق ضررا لشخص ما بالنظر الى طبيعة النبأ وظروف الحال، و يستوي أن يكون الضرر أدبيا أو ماديا."

وعليه، فإن إفشاء السر المهني يكون ضارا بمصلحة صاحبه بحيث يمس بطمأنينته وشرفه وشعوره[2].

في حين اعتمد بعض الفقهاء في تعريف السر المهني على التمييز بين طبيعة الوقائع، من بينهم تعريف عبد الحميد المنشاوي بقوله: "كل واقعة ينبغي أن تظل بعيدة على علم الكافة بحيث ينحصر العلم في شخص أو أشخاص محددين يحظر عليهم البوح بها و لا يلزم لاعتبار الواقعة سرا أن ينحصر العلم بها في شخص واحد او شخصين بل قد يعلم بها عدة أشخاص و مع ذلك تبقى لها صفة السر[3].."

---

[1] – ماديو نصيرة، افشاء السر المهني بين التجريم و الإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص29.

[2] –ماديو نصيرة، المرجع السابق، ص30.

[3] – حموش دليلة، المسؤولية الادارية للموظف العام عن افشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص ادارة و مالية، كلية الحقوق، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، 2015، ص28.

وبناء على هذا التعريف فإن الواقعة تشكل سرا مهنيا اذا كانت غير معلومة أو معلومة لدى عدد محدود من الأشخاص، أما اذا كانت الواقعة مذاعة حتى وان كانت غير مؤكدة لا تعتبر سرا وبالتالي لا يعاقب من كان سببا في افشائها.

ورغم أن الفقه لم يتوصل إلى تعريف جامع للسر المهني إلا أن التعريف الراجح يتمثل في:" كل أمر مطلوب كتمانه سواء كان يتعلق بشخص طبيعي أو شخص معنوي علم به شخص آخر بسبب مهنته وكان ملزما بحكم هذه المهنة بالمحافظة عليه وعدم اكشف عنه في الأحوال المحددة قانونا".[1]

ثانيا: أهداف الالتزام بالسر المهني

القاعدة العامة أن السر المهني عبارة عن إلتزام يقع على عاتق الموظف، بحيث لا يجوز له أن يفضي بأي معلومات أو يدلي بها عن أعمال الوظيفة التي يقوم بها، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مهما كانت الوسيلة، إلا ما كان إستثناءا، لأن الإخلال به يعد خطأ جسيم يعرض مرتكبه للدعوى التأديبية و للدعوى الجنائية ، و هذا ما ورد في معظم التشريعات ، و على هذا الأساس نجد أن التشدد في عدم الإفشاء بالسر المهني يهدف إلى:

[1] – محمد مصبح الكتبي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، مجلة جامعة الشارقة، المجلد 16، العدد 2، السنة 2019، ص306.

1- حماية مصلحة العميل:

يسعى المشرع من وراء التشدد على الإلتزام بالسر المهني لتحقيق عدة أهداف منها مايخص الفرد صاحب الشأن أي صاحب السر باعتباره مواطنا، فالمشرع يسعى في الأصل الى حماية السر المهني لتحقيق مصلحة الأفراد الذين تتعلق بهم هذه الأسرار و التي يجب حمايتها بالتزام الموظف بعدم إطلاع أيا كان عليها إلا في الحالات التي نص عليها القانون،و ذلك لما يرتب من أضرار بهؤلاء الافراد، لأن للعميل مصلحة أدبية أو مادية من حفظ السر المهني و إفشائه يترتب عليه حتما إلحاق الضرر به ماديا كان أو أدبيا. [1]

2- حماية مصلحة المهنة: و ذلك من خلال أمرين:

أ- يتعلق بكرامة المهنة و آدابها ، فكل وظيفة أو مهنة أو صناعة إنما يكون لها جانبين جانب مادي و هو الأفعال التي يقوم بها صاحب المهنة، وجانب معنوي و هو أخلاقيات هذه المهنة

والموظف ملزم قانونا نحو عمله و نحو المجتمع الذي يمثله بواسطة الطائفة التي ينتمي إليها بأن يحافظ على السر المهني وإلتزامه هذا بآداب المهنة من النظام العام الذي لا يمكنه مخالفته.

[1]- محمد مصبح الكتبي، المرجع السابق، ص307.

ب- و هو تأكيد الثقة الواجبة في ممارسة بعض المهن، و إرساء معالمها التي ينبغي أن تطبع علاقة الإدارة بالمواطن، و حماية الإدارة من ظاهرة تسرب المعلومات مما قد يمس بمصداقية الدولة و أمنها و إقتصاد البلاد.[1]

3- حماية المصلحة العامة للمجتمع:

تعتبر المصلحة العامة أساسا للسر المهني، خاصة بالنسبة للأسرار الحكومية التي تختلف من حيث موضوعها عن السر المهني الذي يلتزم به المحامي و الطبيب، فلا يمكن للدولة بإرادتها المختلفة أن تعمل دون أن تضفي السرية على أوجه نشاطاتها المختلفة، لذا تفرض الدولة على الأشخاص الذين يعملون في خدمتها بعدم إفشاء شيء من أعمالهم إلى العامة مما عرفوه أثناء ممارستهم لوظيفتهم[2].

المطلب الثاني: أنواع السر المهني وطبيعته

أولا: أنواع السر المهني

1- الإفشاء الكلي و الإفشاء الجزئي للسر المهني:

- يمثل الإفشاء الكلي للمعلومة ذات الصفة السرية إظهار كامل المعلومة إلى خارج نطاق السرية، أي إطلاع الغير على كل المعلومة موضع السر

[1] - سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت،2012، ص19.

[2] - وسام بلخير، فاطمة الزهراء، تأديب الموظف العام عن افشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، مجلد ،14 العدد ،1 الجزائر، ،2021، ص892.

فالطبيب المعالج يسأل عن إفشائه للسر في حالة إطلاعه للغير على مرض مريضه ،كذلك الإفشاء الكلي متصور بالنسبة للعامل عند إطلاعه للغير على طريقة صنع شيء ما يعد من أسرار المصنع الذي يعمل به.

– و الإفشاء الجزئي للمعلومة يعد إفشاء متى كان يدل على الجزء المتبقي منها، أو كان يلحق الضرر دون حاجة لمعرفة الجزء المتبقي منها من قبل الغير ،أي لو قام المفشي بنقل معلومة هي جزء من سر غير أن هذه المعلومة تمكن المفشي له من التوصل إلى معرفة كامل السر أو أنها تلحق الضرر بصاحب السر دون حاجة لمعرفة الباقي من السر ،فهذا يعد إفشاء كما لو قام الطبيب بكشف أحد الأمراض المصاب بها مريضه دون الأمراض الأخرى يعد مفشيا للسر.[1]

2- الإفشاء التلقائي و الإفشاء غير التلقائي للسر المهني:

–الإفشاء التلقائي هو الذي يكون بكشف الملزم بالسرية للسر ببادرة شخصية من عنده دون أن يطلب أحد منه ذلك، كالطبيب الذي يستعرض قدرته في علاج مرضاه[2]

فيذكر حالة أحد مراجعيه و مرضه أمام الغير و كيف أنه تمكن من علاجه، أو المحامي الذي يذكر للغير مشكلة أحد موكليه و أنه خفف من مسؤ وليته رغم قوة الأدلة

[1] – وسام بلخير، فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص893.

[2] – شريف بن ادول بن ادريس، كتمان السر و افشاؤه في الفقه الاسلامي، الطبعة الأولى، دار النفائس للنشر و التوزيع، الأردن،1997، ص44.

ضده، فالإفشاء هنا تحقق من قبل الطبيب و المحامي دون قصد، وهو لا يقصد الإضرار بصاحب السر و إنما لغاية أخرى.

– أما بالنسبة للإفشاء غير التلقائي فهو الذي يتحقق بناءا على طلب الغير و عندما يقع من المفشي يكون بقصد الإفشاء، أي بقصد كشف السر حتى و إن لم يتوافر لديه نية الإضرار بصاحب السر، كما لو إستدعي الملزم بالسرية للشهادة و لم يمتنع عن أداء الشهادة، فكشف السر أمام المحكمة عندئذ يكون قد كشف السر[1].

فهو عندها مفشي للسر بصورة غير تلقائية لأنه كان بإمكانه أن يمتنع عن الشهادة و لم يفعل ذلك، و في كلا النوعين يسأل الملزم بالسرية بنفس الدرجة[2].

3– الإفشاء المباشر و الغير المباشر للسر المهني:

–في الغالب أن الإفشاء يكون مباشر و ذلك بأن يكشف الملزم بالسرية عن الأسرار التي أطلع عليها للغير ، كما لو أفضى المحامي بأسرار موكل إلى خصمه أو أدلى الطبيب لمعلومات عن مريضه إلى إحدى الصحف ، أو قام بإعطائها مباشرة إلى الغير كما حدث في قضية Statè United Wald Green .V التي تتلخص وقائعها بقيام بعض الباحثين في شركة بسرقة الوثائق المسجل عليها الأسرار التجارية و بيعها إلى إحدى الشركات

[1] – شريف بن ادول بن ادريس، المرجع السابق، ص45.

[2] : هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص126.

المنافسة فقيام هؤولاء الباحثين بنقل المستندات المتضمنة للأسرار التجارية إلى الغير يعد إفشاء مباشر للسر

-أما بالنسبة للإفشاء غير المباشر فيتمثل بإرشاد الملزم بالسرية الغير إلى معرفة السر دون أن يكشف له السر بشكل مباشر، كإطلاع المحامي على أسرار موكله ثم ينسحب من الدعوى ليترافع دفاعا عن خصمه فهذا المحامي أطلع على أسرار الأولو أخذ يستخدمها في دفاعه عن الطرف الثاني في الدعوى (الخصم) ضد من كان موكله سابقا حيث يعد ذلك إفشاء غير مباشر.[1]

4- الإفشاء الصريح و الإفشاء الضمني:

-الغالب أن يكون الافشاء صريح واضح لا لبس فيه و لا غموض فيه، كأن يكشف الملزم بالسرية عن السر إلى شخص آخر خارج نطاق دائرة الإحتفاظ بالسر التي يحددها الإتفاق بين طرفي العقد ، و ذلك بأن تقوم بإطلاع الغير صراحة و بشكل واضح على السر، كالمصرف الذي يكشف لأحد ما عن أسرار عميل لديه.[2]

- أما الضمني فيعني به به أن يصدر من الملزم بالسرية قول أو فعل يدل في مضمونه على جوهر السر، كما لو لمح طبيب نفسيا على أن شخص ما هو من مراجعيه بالتالي

[1] - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص127.

[2] - شراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،2014، ص233.

فهو تقديم السر إلى الغير، بصورة دالة ضمنيا على السر حيث يستنتج الغير السر من إشارة المفشي بالسر.[1]

ثانيا: طبيعة افشاء السر المهني

يعتبر كتمان السر المهني واجبا خلقيا تقتضيه قواعد الأمانة ومبادئ الشرف قبل كل شئ، واعتبرت مسألة إفشائه أمرا محرما في جميع العصور والحضارات، كونها جريمة خلقية قبل أن تكون جريمة بنص القانون، لكونها تضر بالمصلحة الاجتماعية، وقد تخدش الحياء العام لما تؤدي إليه من تشويه سمعتهم و الحط من كرامتهم، نتيجة لذلك حرصت مختلف القوانين على تنظيمه بقواعد آمرة وجعله التزاما قانونيا من الالتزامات المقررة على عاتق كل من يمارس أي مهنة في شتى الميادين، ففي الميدان الطبي مثلا نذكر الجراحين، الصيادلة، القابلات، الممرضات، المساعدين والمساعدات، العاملين في المصالح الاجتماعية.

وهذا ما أكده المشرع الجزائري في المادة 301 قانون العقوبات [2]بنصه صراحة على معاقبة الجراحين والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها.

[1] : شراز جاري، المرجع السابق، ص234.

[2] – المادة 301 من القانون رقم 24–06 المؤرخ في 28 أفريل 2024 المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري.

كما نصت المادة 302[1] على أنه كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة و أدلى أو شرع في إدلاء إلى أجانب أو إلى جزائريين يقيمون في بالد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولا له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات و غرامة من 20.000 إلى 100.000 دج، في جميع الحالات يجوز الحكم على الجاني علاوة على الحبس و الغرامة بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات[2]، و تتمثل هذه العقوبة في الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية، و المالية المنصوص عليها في المادة 9 مكرر من هذا القانون[3].

وعليه فإن طبيعة السر المهني تقتضي أن يحظر على الموظف ما يلي:

– الإفصاح بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر الأخرى، إلا إذا كان مرخص له بذلك كتابة من الرئيس المختص .

– –إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك، ويظل الالتزام قائما حتى بعد ترك العامل الخدمة، كما تظهر مظاهر عدم الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي و الوسط المهني .

[1] – المادة 302 من القانون رقم 24–06 المؤرخ في 28 أفريل 2024 المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري..

[2] – المادة 14 من القانون رقم 24–06 المؤرخ في 28 أفريل 2024 المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري.

[3] – المادة 09 مكرر من القانون رقم 24–06 المؤرخ في 28 أفريل 2024 المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري.

– يقوم الالتزام بالسر المهني على مبررين يتمثلان في اعتبار الموظف العمومي هو ممثل الدولة المؤتمن من ناحيتها على أداء الخدمات العامة للمواطنين والمؤتمن على أسرار السلطة العامة التي لا يجب إذاعتها أو نشرها على عموم المواطنين، ومن جهة أخرى يقف الموظف العام بحكم عمله على كثير من أسرار الناس لا سيما أولئك الذين يتصل عملهم بالخصوصيات الدقيقة للمواطنين كرجال النيابة والأطباء، ورجال الأمن ومأموري الضرائب، وإذا كان المواطنون يكشفون مكرهين أسرارهم لهؤلاء الموظفين فإن الدين والأخلاق وحتى القانون الوضعي يحثون على عدم إذاعتها لعامة الناس[1].

وإدراكا لأهمية هذا الالتزام جعل المشرع الحفاظ على أسرار العمل الوظيفي واجبا يلازم الموظف العام حتى بعد تركه الخدمة لأي سبب كان، علما أن المعلومات المقرر حمايتها نوعين:

– يتمثل النوع الأول في المعلومات السرية بطبيعتها بما فيها تلك التي يحرص المواطن على ألا يطلع عليها أحد، كتلك المتصلة بحياته الخاصة.

– بينما يتمثل النوع الثاني في المعلومات السرية بموجب تعليمات أو أوامر من طرف الرئيس الإداري، وهي تلك المعتبرة كذلك من قبل السلطة الرئاسية بحيث قد تكون معلومات اقتصادية، اجتماعية، أمنية.....إلخ.[2]

[1] – بلملياني يوسف، مبدأ الالتزام بالسر المهني، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد بن أحمد، وهران، 2022، ص404.

[2] : بلملياني يوسف، المرجع السابق، ص405.

الفصل الثاني: المسؤولية القائمة على الاخلال بالسر المهني

تمهيد:

المشرع الجزائري يسعى للمحافظة على استقرار مؤسساته من خلال تنظيم الوظيفة العامة وتطويرها وتحسينها وايجاد النصوص والتشريعات اللازمة لمواجهة المستجدات والتكيف معها، وصولا الى تطوير الموظف العام باعتباره أهم عناصر الادارة العامة.

وسعى ايضا الى تطوير نظام الوظيفة العمومية الي يعتبر المحرك الرئيسي لسياسة الدولة، وهي العصب الحقيقي لتحقيق التنمية وأهدافها، لذا حرص على تكييف تشريعاته مع المستجدات الداخلية والخارجية وتعيين قوانينه مع كل تطور يشهده المجتمع الجزائري. والترقية هي وسيلة الاستراتيجية التي تمكن الادارة من تحسين وتطوير أداء عامليها، واتخاذ الاجراءات اللازمة من أجل تصحيحه وتطويره للوصول الى النتائج المطلوب تحقيقها.

ويعتبر التأديب أو المسائلة التأديبية الوسيلة الفعالة لاحترام الموظف لواجبات وظيفته، فكما كان الموظف المجد يكافأ على جهده واجتهاده سواء بالحوافز المادية او غير المادية فإنه من الضروري أيضا أن يعاقب على اهماله بالعقوبة المناسبة لإفشاء السر المهني.

المبحث الأول: أركان المسؤولية المترتبة عن افشاء السر المهني

يعتبر التوظيف مطلبا شعبيا وحقا دستوريا يتساوى في الحصول عليه كل المواطنين الذين تتوفر فيهم الشروط التي يحددها القانون، واكتساب صفة الموظف العمومي خوله المشرع الجزائري لكل عون عين في وظيفة عمومية دائمة في رتبته في السلم لإداري فإن ملزم بالقيام بالواجبات المرتبطة بمنصبه الوظيفي، وأي إخلال بها يعرض صاحبه للجزاء، ولضمان عدم تعسف الهيئة الإدارية المختصة بتوقيع الجزاء.

المطلب الأول: مفهوم الخطأ المهني

بداية وجوب التنويه أن الفقه والتشريع المقارن يستعمل العديد من المصطلحات للدلالة على الخطأ المهني، فمنها من يطلق اصطلاح الجريمة التأديبية ومنهم من يأخذ بمصطلح المخالفة أو الذنب أو الإثم التأديبي.

في العادة لا يضع المشرع تعريفا محددا للخطأ المهني، كما هو الشأن في الجريمة الجنائية ويكتفي غالبا ببيان الواجبات المفروضة على كل موظف ووجوب الالتزام بها والامتناع عن كل ما يخل بها، وهو ما أدى بالفقه والقضاء إلى محاولة تعريفها من خلال الكثير من المحاولات[1].

[1]– ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية الولاية والاختصاص والنيابة الإدارية والجهات الرأسية و الرقابية والمحاكم التأديبية، الواجبات و المحظورات المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الثانية، 2005،ص29.

أولا: تعريف الخطأ المهني

قد عرفها الدكتور سليمان الطماوي :"أنها كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافى منصبه" أو هو كل تقصير من الموظف العمومي في واجباته الوظيفية المفروضة بموجب لقوانين واللوائح، أو هي ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية، وبالنظام القانوني للوظيفة عن طريق الإهمال أو التراخي في أداء مهامه.[1]

ان الخطأ المهني، وتركت مهمة ذلك المحاولات و اجتهادات الفقه و اجتهادات القضاء فكان حتميا أن تختلف التعريفات الفقهية و القضائية للخطأ، كما اختلفت حول التسمية التي يمكن إطلاقها على الأخطاء التي يرتكبها الموظف، والتي أثارت جدلا فقهيا و قضائيا في الجزائر حول التسمية التي تطلق على المخالفة التأديبية أو الخطأ التأديبي ، وبالرجوع إلى المرسوم 59/85 المؤرخ في 15مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية[2]، وكذلك بالرجوع للأمر 03/06 المؤرخ في 15 يونيو2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من هذا الأخير :"يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط من طرف الموظف أثناء تأدية مهامه خطأ مهنيا.

[1]– ممدوح طنطاوي، المرجع السابق، ص30.

[2] – المرسوم 59/85 المؤرخ في 15مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

وبهذا نجد بأن المشرع الجزائري قد عنون الفصل الثالث من الباب السابع من الأمر 03/06 بالأخطاء المهنية، و سنتطرق إلى تعريف الخطأ المهني من خلال عرض التعريف الفقهي و والقضائي والتشريعي.

1- التعريف الفقهي

هناك من يعرف الخطأ المهني بأنه سبب القرار الصادر بالعقاب، فلا يعاقب موظف إلا إذا ارتكب ما من شأنه أن يخل بمقتضيات وظيفته، أو لا يتفق مع مركزه كموظف مومي ولقد عرف الفقيه الفرنسي مازو الخطأ المهني بأنه عيب يشوب مسلك الإنسان لا يأتيه رجل عاقل متبصر أحاطته ظروف خارجية مماثلة للظروف التي أحاطت بالمسؤول، وعرفه أيضا الفقيه بانيول بأنه إخلال بالتزام سابق.[1]

2- التعريف القضائي

لقد تطرقت في هذا الشأن بعض المحاكم القضائية و ذلك بإصدار أحكام قضائية متعلقة بتعريف الخطأ التأديبي والتي سوف نذكر بعضها كما يلي[2]:

[1] – شيراز جاري ، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني ، مذكرة ماستر حقوق ، كلية الحقوق جامعة بسكرة، 2012، ص48.

[2]– عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر، 1988، ص85.

في القضاء الإداري الجزائري لم يعرف الخطأ المهني بل اكتفى بإعطاء صور لأفعال تعد أخطاء تأديبية ، وهو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية أو قيامه بعمل محرم عليه، ويجب على الموظف احترام أوامر الرؤساء أي المرؤوس يحترم الرئيس في حدود القانون ، فإنه بعدم تطبيق القانون أو الواجب يكون قد ارتكب الموظف ذنبا إداريا ما ينتج عنه معاقبته تأديبيا ومثال ذلك قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى تاريخ 17 ديسمبر 1985 الذي جاء في محتواه " من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة.

إن سبب القرار التأديبي في نطاق الوظيفة العامة، هو إخلال الموظف بواجباته المهنية أو خروجه على مقتضياتها، وقد يرتكب الموظف أخطاء خارج وظيفته، هذا قد ينعكس عليه بالسلب، ففي القانون المصري قد تطرق إلى الخطأ المهني على أنه كل عامل يخالف الواجبات المتعرض عليها في القانون، أو ينحرف على واجبه أثناء تأدية مهامه الوظيفية وقد ترتكب أثناء أداء الوظيفة وهذا بمخالفة ما تفرضه من واجبات إيجابية.[1]

[1] – عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، المرجع السابق، ص86.

3- التعريف التشريعي

سار المشرع الجزائري على غالبية التشريعات الأخرى فلم يعرف الخطأ المهني وهنا ينبغي التوضيح بأنه حتى الخطأ في حد ذاته كمصطلح يصعب تعريفه و السبب في عدم تعريف الخطأ من قبل المشرع يعود الطبيعة نوع الخطأ نفسه والذي ال يقبل الحصر والتحديد خلافا للأخطاء في المجالات الأخرى، وقد يرجع أيضا إلى أن المشرع ربما قد خشي إن أورد تعريفا للخطأ التأديبي أن يرد هذا التعريف ناقصا بحيث لا يشتمل على جميع أنواع الأخطاء التأديبية و لهذا وضع قاعدة تقضي بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر أما الأمر رقم 03/06 فقد نص على انه " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطا أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون مساس عند الاقتضاء بالمتاهات الجزائية.

فالمشرع الجزائري أقر مفهوما واسعا للخطأ التأديبي وذلك نظرا لكثرة الأخطاء التأديبية وتنوعها في مجال الوظيفة العامة. [1]

ثانيا: أركان الخطأ المهني

كل خطأ سواء كان خطأ مهنيا أو أي خطأ في مجال ما، يقوم على أركان أساسية ،بعبارة أخرى أن الخطأ التأديبي يقوم على أركان عدة، فقد ظهر جدل بين الفقهاء حول

[1] – دقيقاية مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2009، ص15.

أركان الخطأ، فيرى البعض منهم أن الخطأ التأديبي له ركنين هما الموظف الذي يراد تأديبه و الذنب الإداري ، ويرى البعض الآخر من الفقهاء بأن العناصر الأساسية المكونة للخطأ التأديبي تتكون من ثلاثة أركان الركن المادي ،الركن المعنوي، الركن الشرعي، وسنتناول هاته الأركان بالتفصيل كالتالي[1]:

1- الركن المادي

ويتمثل في الفعل الايجابي أو السلبي الذي يرتكبه الموظف مخالفا بذلك الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه ويشترط في ذلك أن ينتج الفعل آثارا في المجتمع الوظيفي، كما يشترط أيضا لتوفر الركن المادي في المخالفة التأديبية مايلي:

-أن يكون تصرف ايجابي أو سلبي يرتكبه الموظف إخلالا بواجبات الوظيفة من الناحية الفعلية أو الواقعية

- أن يكون التصرف قد جسد على أرض الواقع .

في الانتقال إلى المجال التأديبي نجد أن معالم الجريمة تتوافر بالخروج على مقتضى واجبات الوظيفة أو ارتكاب فعل محظور أي إخلاله بواجبات وظيفته.

[1]- عبد العزيز الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1989، ص67.

هذا يعني أن الفعل الذي يرتكبه الموظف في معظم عمله مخالف بذلك للواجبات الملقاة على عاتقه في نطاق العمل الذي يشغله يجب أن يكون هذا الفعل ظاهريا وملموس ويحدث أثرا فعليا (سواء كان يعمل إيجابي أو سلبي).[1]

2- الركن المعنوي

وهو القصد العام فيكفي أن يتم العمل الموجب للمسؤولية عن إرادة واعية بصرف النظر عما إذا كان الفاعل قد قصد ما ترتب عن هذا العمل من نتائج بصرف النظر أيضا عما اذا كانت نيته قد انصرفت عن الأضرار والإساءة ويتبع ذلك من الأخطاء التأديبية ما يتحقق بغير قصد ونتيجة خطأ والخطأ هو المسلك الذهني لدى الجاني الذي لا يتوقع النتيجة الإجرامية التي يؤدي إليها الفعل ، وبذلك الركن المعنوي يتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة لإرادة مذنبة إيجابا او سلبا ، والإرادة المذنبة في المجال التأديبي لا تعني العمد بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص ، أي بمجرد ولو وقع بغير قصد.

والإرادة الآثمة في مجال التأديب لا تعني العمد فقط، بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص أي مجرد الخطأ ولو وقع بغير عمد.[2]

[1] – عبد العزيز الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص68.

[2] – اعصمت عبد الله الشيخ ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2003، ص28.

بمعنى أن الخطأ المهني وحدة غير كافي بل يجب أن يكون مبعث هذا الفعل ومحركه الإرادة الآثمة التي تكون الركن المعنوي المستقل عن الركن المادي، و مع ذلك فإن استظهار العمد وسوء القصد أمر الزم وضروري ليس لكونه مكمل لارتكاب المخالفة التأديبية، وإنما لتقدير العقوبة المناسبة ولا عبرة هنا للإرادة المعيبة (الجنون أو العته)، وكذلك ألا عبرة بالإدارة التي لا يتمتع صاحبها فيها بالحرية (كالإكراه)، أدبي كان أو مادي. على أن أوامر الرؤساء الواجب طاعتهم مؤداها إعفاء المرؤوس من لعقاب على أن لا يخرج عن حدود واجب الطاعة كي لا تتحول إرادة المرؤوسين لإرادة معيبة[1].

فالضرر إذا هو من أجل تحديد جسامة الخطأ المرتكب لا غير فمعظم الفقه لا يعتبره ركنا من أركان المخالفة التأديبية، ونخلص في الأخير إلى القول بان المخالفة التأديبية لها نفس الأركان التي تكون بقية الجرائم الجزائية رغم الاختلافات الطفيفة التي تعرفها إلا أن المشرع تجاوزها وهذا راجع لطبيعة النظام التأديبي وحساسية الفئة التي يحكمها داخل المجتمع، بإضافة إلى سياسة الدولة المتبعة واعتبارات تخص مصلحة المرفق والمستفيدين منه.[2]

[1]– أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص26.

[2]– المرجع نفسه، ص27.

3- الركن الشرعي

إن الكثير من الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة إضفاء الطابع المذنب على تصرفات الموظف إذ لا يوجد تحديد للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر كما هو معمول به في قانون العقوبات.

لكي يتحقق هذا المبدأ يجب أن يحتوي النص القانوني العقابي على شقين أولهما : هو شق القاعدة أي ماهية الفعل المؤتمر، وثانيهما: قاعدة الجزاء أو العقوبة المحددة لهذا الفعل المؤثم وبدون توافر هذين الشقين. فلا يمكن تحقق المبدأ العام[1].

إلا أن المشرع في الوظيفة العامة كان حريصا على عدم النص على كافة المخالفات التأديبية حتى لا يحصرها حصرا جامعا مانعا، مما جعل الجريمة التأديبية تفتقر إلى شق القاعدة، غير أن المشرع عاد و تغلب عليها بأن وضع حكما عاما تدرج تحته كافة المخالفات التأديبية بالنص أنه : " كل عامل يخالف الواجبات الوظيفية أو يخرج عن مقتضاها أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبيا".

أما فيما يتعلق بالشق الثاني أيضا فالمشرع نص على كافة الجزاءات التي يمكن أن يوقع على الموظف المذنب، وجعل السلطة العقاب الحرية في اختيار الجزاء المناسب للفعل

[1]- عيد طربيب ،سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا ،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص8.

المؤثم فتوقعه على مرتكبه وعلى هذا النحو للجريمة التأديبية ركن الشرعية كاملا دون أي نقص [1].

المطلب الثاني: صور الخطأ المهني وتقديره

أولا: صور الخطأ المهني

بما أن الأخطاء التأديبية غير محددة على سبيل الحصر، أثارت الجدل بين الفقهاء والقضاء حول إمكانية تقنينها أم لا، وعليه سنتطرق إلى الاختلاف بين مؤيدين ومعارضين لفكرة تقنين الأخطاء المهنية[2].

إن خضوع العقوبة التأديبية للشرعية قد أثار الكثير من الجدل بين الفقه والقضاء حول إمكانية حصر المخالفات التأديبية وتقنينها أم لا، فالأخطاء التأديبية غير محددة على سبيل الحصر، كما أن النصوص التنظيمية والتشريعية التي تنظم الوظيفة العامة لا تذكر دائما الالتزامات الوظيفية بصورة حصرية، إذ من العادة تكتفي بذكر أهمها فقط كواجب الطاعة، وواجب التحفظ، وواجب الالتزام، بالسر المهني...".

وعليه فإن الاختلاف الفقهي الذي يدور هنا يتمثل في وجود مؤيدين وخصوم لفكرة تقنين الأخطاء التأديبية.[3]

---

[1] – سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر ، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعي بن عكنون، الجزائر، 1986، ص75.

[2]– اسليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2011، ص27.

[3] – عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص152.

أ/الاختلاف الفقهي حول تقنين الأخطاء التأديبية:

لقد انقسمت الآراء إلى رأيين مختلفين الأول معارض والثاني مؤيد:

أ/1االتجاه المعارض لفكرة التقنين:

إن هذا الاتجاه يعارض فكرة تقنين الجرائم التأديبية مثل ما هو معمول به في قانون العقوبات، تاركين المجال للسلطات التأديبية في تقدير ما إذا كان الفعل المقترف من الموظف العام ينطوي على جريمة تأديبية أم لا، ويستند هذا الاتجاه إلى الحجج التالية:[1]

– إن حصر الأخطاء التأديبية ستكون على سبيل المثال، وليس على سبيل الحصر فلن تتضمن أي قائمة جميع الأخطاء التي يمكن أن تكون محل مساءلة تأديبية بالنسبة للموظف العام

– إن محاولة التقنين سطحية وقليلة الفائدة، وتظهر قلة فائدتها يكون معظم واجبات الموظف مستمدة من مركزه القانوني، وتختلف هذه الواجبات باختلاف طبيعة العمل وظروفه، وصفة الموظف ومكانته في السلم الإداري

– إن محاولة تقنين المخالفات التأديبية من شأنه أن يضعف فاعله السلطة الإدارية في التأديب لأنها لا تستطيع عقاب الموظفين إلا على المخالفات المقننة والمحددة حصرا من قبل المشرع.

[1]– أمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، طبعة1، 2004، ص24.

– استحالة عملية توصيف وترتيب واجبات الموظفين وصياغتها في عبارات محددة ومنضبطة، حتى يتسنى ربطها بعقوبات معينة، كما هو الحال في قانون العقوبات.

–هناك فارق بين القانون الجنائي والقانون التأديبي، فالأول يطبق على الناس كافة سواء بسواء، موظفين كانوا أم أجانب، أما القانون التأديبي فيخاطب كل موظف وفقا لطبيعة الوظيفة التي يشغلها.[1]

أ/2االتجاه المؤيد لفكرة التقنين:

يرى أصحاب هذا الفريق الذي يتزعمه العديد من الفقهاء ضرورة حصر الأخطاء التأديبية، إن هذا الاتجاه يرتكز على الدعائم التالية[2]:

– إن عدم تحديد الالتزامات الوظيفية تحديدا حصريا يترتب عليه إمكانية جعل تلك الالتزامات محال لمنازعات غير منتهية، وبذلك يعتبر التقنين وسيلة فعالة للحد من هذه المنازعات، وهذا بتحديد الالتزامات الوظيفية صراحة.[3]

– إن منطق الضمان يستوجب تحديد المخالفات التأديبية، فإعطاء الإدارة الحرية الكاملة في تحديد المخالفات التأديبية قد ينطوي على نوع من التعسف من جانب الإدارة

– التقنين يحقق المساواة في المعاملة العقابية بين الموظفين، على العكس من ترك الأمر للسلطات التأديبية، الأمر الذي قد يؤدي إلى اختلاف العقوبات من موظف لأخر

[1]– أمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص25.

[2]– أحمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، نشأة المعارف ، الإسكندرية ، الطبعة2004، ص61.

[3]– سعد الشتيوي ، المسائلة التأديبية للموظف العام ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2002، ص19.

– إن تقنين الجرائم التأديبية مفيد بالنسبة لجمهور المتعاملين مع الإدارة، لأنه يبصرهم لمستوى الخدمة التي يلتزم عامل الإدارة بتقديمها إليهم، كما يحدد سلطات الموظف التي لا يجوز له تجاوزها [1].

ب/صور الأخطاء التأديبية في التقنين الجزائري:

تجدر الإشارة إلى أن قانون نظم الوظيفة العامة في الجزائر بعد الاستقلال هو الأمر رقم –66 –133 المؤرخ في ،08/06/1966 وفي مجال الأخطاء التأديبية فإن هذا الأمر لم يخالف الاتجاهات تشريعية العامة التي تسير عليها مختلف دول العالم، إذ لم يحدد الواجبات الوظيفية على سبيل الحصر، بل ذكرها على سبيل الاستثناء.

لذلك فإن السلطة التأديبية هي التي تقدر المخالفة التأديبية، وذلك بالنظر إلى كل حالة على حدى هذا وتجدر الإشارة إلى أن الموظف في بعض الحالات لا يكون ملتزما فقط بواجبات الوظيفة داخل العمل بل أن هناك واجبات ترتبط حتى بحياته الخاصة، أي الموظف لا يسأل فقط على ما ارتكبه من أخطاء أثناء تأدية وظيفته الرسمية أو بمناسبتها، بل إنه يسأل أيضا تأديبيا عما يصدر منه خارج نطاقها، لذلك يجب على الموظف مراعاة الوظيفة العامة التي ينتمي إليها، حتى ولو كان بعيدا عن نطاق أعمالها.[2]

إن هذه المسألة نصت عليها المادة 20 من الأمر رقم 66/133 pيث جاء فيها "... يجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة، ويعمل على احترامها، فهو ملزم بالتحفظ،

[1]–عبد القادر الشيخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، الأردن، 1983، ص180.

[2]– عبد القادر الشيخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي، المرجع السابق، ص181.

ولاسيما يجب عليه أن يمتنع على كل عمل ولو خارج عن خدمته يكون منافيا لكرامة الوظيفة العمومية أو أهمية المسؤوليات المنوطة به . "... إن هذا الحكم نصت عليه كذلك المادة 20 من المرسوم رقم 85/59[1] حيث جاء فيها "... يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر أو صدر منه أي إخلال بوجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسته مهامه أو بمناسبة ممارسته هذه الممارسة.

فلا بد أن يكون هناك مجال لمحاسبة الموظف تأديبا، وبالإضافة إلى ذلك فإن منح الإدارة الحرية، لا يعني أنها تتمتع هنا بسلطة تقديرية مطلقة، بل اختصاصها يعد مقيدا في تحديد الخطأ بصفة عامة، ومنه فلابد أن نصنف الأخطاء التأديبية إلى أصناف عديدة قد يحددها المشرع، ويتضح بأن المشرع الجزائري قد جمع بين الطريقتين (تقنين وتصنيف) في تحديد الجرائم التأديبية.

ب/1 مجال قانون العقوبات:

كلمنا في ما سبق عن التأثير المتبادل بين الخطأ الجنائي والخطأ التأديبي وأثر العقوبة الجنائية على وضعية الموظف الإدارية، وما يعنينا هنا هو أن المشرع قد يقنن بعض الأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف العام ويجعل منها أخطاء جنائية، وباستعراض قانون العقوبات الجزائري نجد أن المشرع الجزائري قد جعل من المخالفات التأديبية التالية

[1]– المادة 20 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 15مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

جرائم جنائية والسبب في ذلك يرجع إلى تأثير هذه الجرائم على حسن سير المرفق العام وكرامة الوظيفة العامة.[1]

من بينها:

- م 107 انتهاك الموظف للحريات الفردية و الحقوق المدنية للموظفين[2].

- م 109عدم استجابة الموظف للشكاوى الخاصة بالحبس التعسفي للأشخاص[3].

- م 110 موافقة موظفي مؤسسات إعادة التربية على حبس شخص غير مرفوق بالأوراق أو رفضهم تسليم السجين للسلطات أو الأشخاص الذين سمح لهم القانون بزيارته[4].

ب/2 مجال القانون الأساسي العام للعامل:

أما بخصوص هذا المجال فقد أورد فيه المشرع الجزائري الجرائم التأديبية عن طريق التقنين، ولقد أورد ذلك في القانون الأساسي العام للعامل الذي يعتبر بمثابة الميثاق الأساسي، الذي طبق على كافة العمال والموظفين التابعين للدولة مهما كانت طبيعة النشاط المتبع ومن مواده ما يلي:

- م 199 الإهمال وعدم مراعاة قوانين الأمن[5].

---

[1]- ماسة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسالة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستر، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2014، ص51.

[2]- المادة 107 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

[3] : المادة 109 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

[4] : المادة 110 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

[5] : المادة 199 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

– م 200 اختلاس أو إخفاء وثائق المصلحة أو المعلومات الخاصة بالتسيير أو المعلومات ذات الطابع المهني[1]

– م 203 الكتمان أو التصريح الكاذب في مجال التنافي أو الجمع بين الوظائف[2].

– م 204 الأداء الغير متعمد لأجر زائد عن الأجر المستحق[3].

– م 205 الأداء المعتمد لأجر زائد على الأداء المستحق[4].

– م 208 إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية[5]

– م 209 إعاقة حرية العمل أو ممارسة الحق في التنظيم النقابي.[6]

ب/3 المخالفات الواردة في القوانين المنظمة لبعض شؤون الموظفين:

المرسوم رقم 302–82 الخاص بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، نلفت الانتباه إلى أن أحكام هذا المرسوم تطبق على جميع فئات العمل مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وقد قسم هذا المرسوم الأخطاء التأديبية إلى ثلاث درجات م ،69 ،70. و 71.

[1] : المادة 200 من المرسوم رقم 85–59 الصادر في 1985/03/23 المتضمن قانون الوظيفة العامة.

[2] : المادة 203 من المرسوم رقم 85–59 الصادر في 1985/03/23 المتضمن قانون الوظيفة العامة.

[3] : المادة 204 من المرسوم رقم 85–59 الصادر في 1985/03/23 المتضمن قانون الوظيفة العامة.

[4] : المادة 205 من المرسوم رقم 85–59 الصادر في 1985/03/23 المتضمن قانون الوظيفة العامة.

[5] : المادة 208 من المرسوم رقم 85–59 الصادر في 1985/03/23 المتضمن قانون الوظيفة العامة.

[6] : المادة 209 من المرسوم رقم 85–59 الصادر في 1985/03/23 المتضمن قانون الوظيفة العامة.

المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي لعمل المؤسسات و الإدارات العامة .نشير إلى أن هذا المرسوم قد حل محل القانون العام للوظيفة العامة لسنة 1966 وقد قنن هذا المرسوم المخالفات التأديبية م 26 و م .27.[1]

المرسوم رقم 131-88 الصادر في 04 جويلية 1988 الخاص بتنظيم العلاقات بين الإدارة والموظفين .إن هذا المرسوم يحدد واجبات الإدارة تجاه الموظفين، ويعني بمحاربة آلة البيروقراطية وقد تعرض إلى المخالفة التأديبية مادة 40.

القانون رقم 90/02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 الخاص بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وكذلك أيضا حدد هذا القانون الأخطاء التأديبية مواد ،26 ،36 ،40.

القانون رقم 91/05 الصادر في 16 جانفي 1991 الخاص بتعميم استعمال اللغة العربية .[2]

إن الدراسة المعمقة للمرسوم رقم 302-82 الخاص بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، تبين لنا بأن المشرع الجزائري أخذ أيضا بفكرة تصنيف الأخطاء التأديبية، فالمادة 69 [3]من هذا المرسوم تنص على أن الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى هي تلك الأعمال التي يمس بها العام بالانضباط العام.

[1] : المادتين 26 و 27 من المرسوم رقم 302-82 الخاص بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

[2] : القانون رقم 91/05 الصادر في 16 جانفي 1991 الخاص بتعميم استعمال اللغة العربية.

[3] : المادة 69 من المرسوم رقم 302-82.

فإن ذلك معناه أن الإدارة حرة في أن تدرج تحت هذا الصنف من الأخطاء التأديبية كل مخالفة تمس بالانضباط، كعدم احترام مواقيت العمل، أو الإخلال بواجبات الطاعة ...الخ .كما أن المادة 70 حينما عرفت أن الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية هي تلك الأخطاء التي يرتكبها الموظف نتيجة الإهمال منه، أو لغفلة ونرى مهما كانت جسامة الخطأ التأديبي، فإنه يدخل ضمن هذا التصنيف.

يصح لنا القول من خلال ما سبق بأن المشرع الجزائري أخذ بفكرتي التقنين والتصنيف ومع ذلك فإننا نشير إلى أن الأخطاء التأديبية المقننة التي سبق وتعرضنا إليها وردت على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر.[1]

كما تجدر الإشارة إلى أن الأمر رقم 06/03 سار على نفس الاتجاه، حيث نصت المادة 161 على "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها "والمادة 163 حيث جاء فيها "تصنيف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات[2]."

ومنه فإن ما جاء في هذا الأمر لم يخرج على فكرة التقنين والتصنيف التي كانت سائدة في النصوص السابقة، على أننا نالحظ أنه في هذا الأمر تم النص صراحة على ضرورة الربط ما بين الأخطاء التأديبية والعقوبات التأديبية المناسبة، لها حيث نصت المادة

[1] : منصور إبراهيم العتوم، أثر زوال المصلحة على السير في دعوى الإلغاء وأثارها في ضوء اجتهادات القضاء الاداري الأردني والمقارن، مجلة الشريعة والقانون ، العدد ،4، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2012، ص336.

[2] : المادة 163 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

183 [1]على ما يلي: "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة، كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه".

ثانيا: تقدير الأخطاء المهنية

يعود للسلطة الرئاسية حق تقدير الخطأ المسلكي وتقدير نوع العقوبة التي تفرض على الموظف الذي يرتكب مخالفة مسلكية وحجم هذه العقوبة، وهي تمارس في هذا المجال سلطة تقديرية واسعة النطاق، غير أن السلطة الرئاسية ليست مطلقة الصالحية في هذا المضمار إذ يعود للقضاء الإداري أن يراقب ويحدد أبعاد هذه السلطة وتتمثل الرقابة في النقاط التالية[2]:

- يمارس القضاء رقابته على مادية الوقائع أي على وجودها وثبوت وقوعها
- يمارس القضاء رقابته على الوصف القانوني للوقائع.
- يثبت القضاء من عدم وجود إساءة أو تجاوز في استعمال السلطة لسلطاتها التأديبية.
- فإن رقابة القضاء الإداري تقتصر على التحقيق من وجود الخطأ الذي من شأنه أن يبرر اتخاذ العقوبة بحق الموظف المخطئ.[3]

[1] : المادة 183 من الأمر رقم 03/06.

[2] : مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص73.

[3] : مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص74.

وقد يثأر شأن الخطأ التأديبي التساؤل حول مقدار الخطأ المستوجب للمساءلة التأديبية، وتقدير ما إذا كان تصرف الموظف ينطوي تحت مجال الخطأ التأديبي أم لا، وقد يكون بإخضاع الموظف لمعيار موضوعي بمجرد أن يقوم على أساس سلوك الشخص المعتاد ولا يشترط أن يكون هذا الخطأ جسيما ولو تعلق الأمر بأعمال فنية دقيقة.

وقد نصت التعليمة رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية، دون تمييز بين الخطأ الجسيم والخطأ غير الجسيم، فالإدارة إذن ليست حرة في تقدير أهمية الخطأ مقيدة بعدة عوامل هي:

-ظروف ارتكاب الخطأ.

- -درجة خطورة الخطأ والضرر الناجم عنه

- سلوك الموظف. [1]

المبحث الثاني: العقوبة المقابلة لخطأ افشاء السر المهني

يطلع الموظف بحكم وظيفته على أمور وأسرار تتضمنها وثائق رسمية، قد تنطوي على أسرار عسكرية أو اقتصادية أو سياسية، كما يطلع أو يعلم بأمور سرية تتعلق بأدق خصوصيات المواطنين، ويلتزم الموظف بعدم افشاء هذه الأسرار، وأساس هدا الالتزام حماية المصلحة العامة ومصلحة الأفراد.

[1] : مسعود شيهوب، المرجع السابق، ص75.

وهذا ما أكدته المادة 48 من الأمر رقم 06-03 [1]بالقول: يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة أو أي حدث أو اي خبر علم به او اطلع عليه بمناسبة بممارسة مهامه، مما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر من واجب السر المهني الا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.

المطلب الأول: حكم العقوبة التأديبية المقابلة

اختلف الفقه بشأن تعريف العقوبة التأديبية، بحيث ذهب اتجاه في الفقه الجزائري إلى أنها: جزاء يوقع على الموظف الذي ثبتت مسؤوليته عن خطأ تأديبي يمس مركزه الوظيفي.

أو هي عقوبة تمس الموظف في حياته الوظيفية سواء بإنقاص مزاياه المادية أو بإنهاء خدمته مؤقتا أو نهائيا.[2]

وذهب اتجاه آخر من الفقه المصري" جزاء ذو نوعية خاصة يصيب الموظف في مركزه الوظيفي دون مساس بحريته أو ملكيته الخاصة بسبب مخالفات ذو طبيعة خاصة تتصل اتصالا وثيقا بحيث يترتب عليها الحرمان أو الإنقاص من امتيازات الوظيفة. أو هي جزاء يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين بحيث يوقع باسم و لمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي إليها و تنفيذا لأهدافها المحددة سلفا".

[1] : المادة 43 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2] : محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2006، ص52.

و عرف جانب آخر من الفقه المصري العقوبة التأديبية على أنها:" جزاء أدبي و مادي في آن واحد ينطوي على عنصر الإيلام الذي يلحق بالموظف ليس في حياته أو في شرفه أو ماله أو حريته شأن العقوبات الجنائية، و إنما في وضعه الوظيفي فيؤدي إلى حرمانه من المزايا و الحصانات الوظيفية التي يتمتع بها أو من الوظيفة التي يشغلها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو بصفة نهائية.[1]

وعبر الفقه الإداري الفرنسي على نوع المسؤولية الإدارية للموظف العام بمصطلح المسؤولية الضبطية للموظف العام الذي يقوم بفعل خاطئ تترتب عليه عقوبة تحط من مركزه الإداري وعلاقته بالوظيفة إذ تعني أنها " السلطة في توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي تناله في المزايا التي يتمتع بها بسبب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها إذا ارتكب خطأ يتعارض مع واجب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها إذا ارتكب حطأ يتعارض مع واجب الوظيفة".

أما الفقه الأردني فقد عرفها بأنها ذلك الجزاء الذي يقع على الموظف بسبب ارتكابه مخالفة تأديبية بهدف تأديبية و ردع غيره من الموظفين".[2]

لم يرد في جل التشريعات الوظيفية و من بينها المشرع الجزائري تعريف صريح للعقوبة التأديبية، و قد وصح المشرع الجزائري الأسس التي تقوم عليها العقوبة التأديبية، و هذا ما نستشفه من خلال المادة 20 من المرسوم 59-85 التي تنص على:" يتعرض

[1] : محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص53.

[2] : مصطفى عفيفي ، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان ، دراسة مقارنة ، 1971، ص165.

الموظف لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجنائي، إذا اقتضى الأمر، إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكابه أي خطأ خلال ممارسته مهامه أو بمناسبتها.

و قد تطرق المشرع الجزائري للعقوبة التأديبية من خلال الأمر 06-03 حيث تنص المادة 160 [1]على "شكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا، و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، و ذلك دون المساس عند الإقتضاء بتطبيق القانون الجنائي عليه.

باستنادنا إلى هذه التعاريف التشريعية يمكننا أن نستنتج أنه إذا ارتكب الموظف خطأ يؤثر على أدائه لوظيفته فإنه سيعرض نفسه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الإقتضاء بطبيق القانون الجنائي عليه.[2]

ذهبت المحكمة الإدارية العليا بمصر في حيثيات الحكم الصادر بتاريخ 1963/01/13 ".....أن العقوبة التأديبية و ما يترتب عليها من آثار عقابية، لا يسوغ تجد لها مجالا في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح، شأنها في ذلك شأن العقوبة الجنائية....."، كما جاء في حيثيات حكم محكمة الإستئناف المصرية الصادر بتاريخ 1998/01/13 بشأن الطعن رقم 96/79 ما يلي:"....فالعقوبة التأديبية هي تلك التي حدها المشرع حصرا....".

[1] : المادة 160 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

[2] : محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص56.

إن القاعدة العامة التي تحكم العقوبات التأديبية هي مبدأ الشرعية، فخلافا للأخطاء المهنية فإن العقوبات التأديبية جاءت محددة على سبيل الحصر، إذ لا يمكن للسلطة التأديبية أن تختار توقيع العقوبة التي تريدها من تلقاء نفسها، بل ينبغي عليها أن تختار من بين العقوبات التي حددها القانون وإلا كان قرارها مخالفا للتنظيم المعمول به وبالتالي فلا يترتب عليه أي أثر قانوني.

إن الغاية من العقوبة التأديبية قانونا هو النتيجة النهائية التي تسعى السلطة التأديبية إلى تحقيقها من وراء اتخاذ قرارها التأديبي ، ويمكننا القول أن العقوبة التأديبية ، ويمكننا القول أن العقوبة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة ، تهدف بشكل عام إلى ضمان حسن سير العمل في المرافق العامة ، وإصلاح والردع في ان واحد .[1]

أ- ضمان حسن سير العمل في المرافق العامة

ذهب معظم فقهاء القانون الإداري إلى أن النظام التأديبي لا يستهدف العقاب ذاته، بل ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد وذلك لكي يتمكن المرفق أداء رسالته، فأساس العقاب هو وجوب سير المرفق العام وذلك أن الجزاء يكفل استقرار قواعد النظام.

[1] : محمد ماجد ياقوت ، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة ، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية ، 2008، ص65.

ويمثل التأديب الضمانة الفعالة لتوجيه الموظف إلى القيام بواجباته، فالأثر الأول لعقاب الموظف والاثار الأخرى التي تلازمه مثل إصلاح الموظف وتخويفه أمام زملائه تتنافس جميعا في النهاية لإعادة السير المتناسق للمرفق العام [1]

ب – إصلاح المرفق العام أو الموظف

أما بخصوص إصلاح الموظف فيرى بعض الفقهاء أن إصلاح الموظف هو من قبل التقويم ورفع كفاءات الأداء ، وذهب البعض الاخر إلى أن العقاب التأديبي ليس ردع الغير ومنعه من إرتكاب الخطأ ، وإنما ردع الموظف المخطئ نفسه ومنعه من إرتكابه ثانية ، لاعن طريق الخوف بل عن طريق إصلاح الذنب ولكن دون إهمال الصفة المؤثرة للعقاب التي تهدف في نهاية الأمر إلى عدم العودة لإرتكاب الخطأ.[2]

ج – الردع

يذهب رأي من الفقه والقضاء المصريين إلى أن غاية التأديب هي العقاب، ومشروعية العقاب تقوم على الزجر لمرتكب الفعل ولغيره .

ويتناول الردع عنصرين في مجال التأديب هما :[3]

[1] : ماجد محمد ياقوت، المرجع السابق، ص66.

[2] : مشعل الثقيل، المسؤولية التأديبية للمحامي، دراسة مقارنة، عمان ، دار الثقافة 2001، ص132.

[3] : هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الطبعة الثالثة، 2013، ص173.

العنصر الأول : يتعلق بمرتكب الخطأ ، حيث يهدف العقاب إلى ردعه والحيلولة دون عودته إلى الخطأ مرة ثانية .

العنصر الثاني : يتعلق بكافة الموظفين حيث يهدف العقاب إلى ردع أو منع الآخرين من سلوك الموظف المذنب ، وأن الردع المقصود هنا ليس الشدة ، بل العقاب المناسب والعادل الذي من شأنه أن يحقق الأهداف المذكورة .[1]

المطلب الثاني: العقوبات المقررة لمخالفة إفشاء السر المهني

إن العقوبة التأديبية لها ذاتيتها الخاصة، فهي لا تمس بحياة الموظف أو حريته، وإنما تمس مركزه الوظيفي، وبهذه المثابة فإنها ذات طبيعة وظيفية فضلا عن طابعها الاداري، وفضلا عن ذلك فهي عقوبة قانونية لا تتقرر إلا بمقتضى أداة قانونية، مما يجعلها وسيلة الإدارة الفعالة لردع موظفيها وزجرهم عن الإخلال بواجباتهم الوظيفية أو خروجهم على مقتضيات الوظيفة ضمانا لحسن سير المرافق العامة[2].

سلك المشرع الجزائري نفس المنهج الذي سارت عليه تشريعات الوظيفة العامة المقارنة، فلم يعرف العقوبة التأديبية، واكتفى بترتيبها وتحديدها على سبيل الحصر تاركا للسلطة المختصة بالتأديب حرية توقيع العقوبة المناسبة للخطأ المرتكب من قبل الموظف العمومي، بما يمنح الإدارة سلطة تقديرية واسعة.

---

[1]: هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص174.

[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، ص66.

وقد حدد بموجب المادة 161 الأمر 06-03 بعض الاعتبارات التي ينبغي على الجهة المختصة بالتأديب أن تراعيها عند توقيع العقوبة، وهي بصدد ممارسة وظيفتها التأديبية والتي تتمثل في[1]:

- -درجة جسامة الخطأ
- الظروف والملابسات التي ارتكب فيها الخطأ
- مسؤولية الموظف المعني
- النتائج المترتبة على سير المصلحة
- الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام.

وحدد العقوبات التأديبية المقررة عند إفشاء الموظف للسر المهني بموجب الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية إضافة إلى النصوص القانونية الخاصة والتي سنفصلها كالآتي:

ورد المشرع الجزائري أنواع العقوبات التأديبية في المادة 163 من الأمر 03-06[2] التي تنص على: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة.

[1] : المادة 161 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

[2] : المادة 163 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

إن إفشاء السر المهني هو خطأ جسيم يصنف ضمن أخطاء الدرجة الثالثة حسب المادة 180 من الأمر 06-03التي تنص على:" تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:[1]

... -إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية"....

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 كالآتي:

أولا: التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام

هي عقوبة تنطوي على آثار مادية ومعنوية، إذ أن عقوبة التوقف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام تلحق أضرارا مادية بالموظف والمتمثلة في:

- -عدم ممارسة الموظف المعاقب لمهامه طوال مدة العقوبة التأديبية.
- من الناحية المالية يخصم من مرتبه القيمة الموافقة لمدة العقوبة[2].

[1] : المادة 180 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

[2] : المادة 163 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

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[1]:

- –التخفيض في راتب الموظف
- تمديد فترة الأقدمية

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[2] .

[1] : علي جمعة محارب، التأديب الاداري في الوظيفة العام دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2010، ص242.

[2] : المرجع نفسه، ص243.

الخاتمة

الخاتمة:

وعليه تفرض العلاقة الوظيفية التي تربط بين الموظف العام و الادارة جملة من الحقوق والالتزامات المتبادلة من الطرفين، و يعتبر الحفاظ على الأسرار المهنية من أهم الواجبات الوظيفية التي يلتزم بها الموظف العام بمناسبة مباشرته لمهامه الوظيفية، حيث يمكنه أن يطلع عليها غيره ممن لا يشغلون هذه الوظيفة

وقد جعل المشرع كتمان السر المهني وعدم إفشائه واجبا وظيفيا يلتزم به الموظف، فنظرا لأهمية هذا الواجب في الحفاظ على المصلحة العامة من جهة، والمصلحة الخاصة من جهة أخرى اعتبر الاخلال به خطأ تأديبيا من الدرجة الثالثة يوجب مساءلة الموظف تأديبيا من طرف السلطة المختصة، وفقا إلجراءات تأديبية ألزم المشرع مراعاتها، مع تحديد العقوبات المناسبة وفقا للأحكام العامة لتأديب الموظف العام، دون الاخلال بأحكام النصوص الخاصة بكل قطاع، وفي المقابل منح الموظف جملة من الضمانات التي من شأنها أن تكفل حمايته من تعسف الادارة.

النتائج:

– نظرا للأهمية البالغة للسر المهني، ألزم المشرع الموظف بكتمانه و شدد على عدم إفشائه حتى بعد انتهاء الرابطة الوظيفية بينه و بين املرفق العام الذي يعمل به

– جيب أن يتوفر إفشاء السر المهني على عدة عناصر حتى يكون خطا تأديبب يوجب قيام المسئولية التأديبية

– صنف قانون الوظيفة العامة الجزائري إفشاء السر المهني من طرف الموظف على انه خطأ تأديبب من الدرجة الثالثة يستوجب عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة.

الخاتمة:

– عدم نجاعة العقوبة التأديبية املقررة إلفشاء السر المهني لانه غير لأنها رادعة بالنظر إلى جسامة الخطأ

– إسناد عملية التحقيق إلى نفس السلطة المختصة بالتأديب من شانه التقليل من مصداقيته.

– وفق المشرع الجزائري من حيث الضمانات التي منحها للموظف لأنها تستند على مبدأي لمواجهة والدفاع إضافة إلى منحه امتياز الطعن في القرار التأديبب سواء إداريا أو قضائيا

التوصيات:

– حبذا لو أن المشرع الجزائري يتدارك مصطلح "السر المهني" و يغيره "بالسر الوظيفي" ليكون اقرب من حيث الصياغة إلى الوظيفة العامة، لأن السر المهني أشمل منه لاحتوائه للأسرار الخاصة بالاسلاك المختلفة مثل المحاماة و التي لا تعتبر من قبيل الوظيفة العامة.

– إسناد عملية التحقيق الى سلطة محايدةلا مصداقية ألثر عليه و لتجسيد الأثر لمبدأ الحياد.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: القوانين

1.دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989.
2. الجمهورية الجزائرية الدمقراطية الشعبية لسنة 2020 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020.
تعليمة رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخة في 06 جانفي 2007 والمتعلقة بإعادة القوانين الأساسية الخاصة.
4.القانون رقم 90/02 المؤرخ في 08 ماي 2002.
5.القانون 1946/10/19 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بفرنسا.
6.القانون رقم 91/05 الصادر في 16 جانفي 1991 الخاص بتعميم استعمال اللغة العربية.
7.القانون رقم 24-06 المؤرخ في 28 أفريل 2024 المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري.
8.القانون رقم 62/157 المؤرخ في 1963/12/31 الذي أمد بالعمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية.
9.الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
10.الأمر رقم 62/40 الصادر بتاريخ 18/09/1962 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية و المغربية و التونسية ضمن الإطارات الجزائرية.
11.الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 1966/06/02.
12.المرسوم رقم 85-59 الصادر في 1985/03/23 المتضمن قانون الوظيفة العامة.
13.المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء الموظفين وأعوان الإدارات المركزية والبلديات، وكذا المؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها.

14.المرسوم 91-307 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المتعلق بكيفيات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة مصنفة وظائف عليا.
15.المرسوم 59/85 المؤرخ في 15مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.
16.المرسوم رقم 302-82 الخاص بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

ثانيا: الكتب

1.أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
2.أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، ط ،1 مصر، ،2006.
3.أحمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، نشأة المعارف ، الإسكندرية ،الطبعة2004.
4. اسليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2011.
5. اسماعيل قيرة وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، د ط، القاهرة، ،2007 .
6.اعصمت عبد الله الشيخ ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2003.
7.أمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، طبعة1، 2004.
8.باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، د ط، مصر، ،2006.
9.حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
10.الحسيني فلا حسن، الادارة الاستراتيجية رؤية مستقبلية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط ،1 عمان، ،2004.

11.سعد الشتيوي ، المسائلة التأديبية للموظف العام ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2002.

12.سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر ، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعي بن عكنون، الجزائر، 1986.

13.سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت،2012.

14.شريف بن ادول بن ادريس، كتمان السر و افشاؤه في الفقه الاسلامي، الطبعة الأولى، دار النفائس للنشر و التوزيع، الأردن،1997.

15.الطائي يوسف حجيم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل ، الوراق للنشر والتوزيع، د ط، عمان، الأردن، ،2006 .

16.عبد العزيز الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1989.

17.عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.

18.عبد القادر الشيخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، الأردن، 1983.

19.عزيزة شريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر ، 1988 .

20.علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ،1998 ط ،2 .

21.علي جمعة محارب، التأديب الاداري في الوظيفة العام دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2010.

22.علي خطار الشنطاوي، دراسات في الوظيفة العامة، منشورات الجامعة الأردنية عمادة البحث العلمي، عمان ،1998 .

23.عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر، 1988.

24.عمرو صفي عقلي، الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط ،1 ،2005 .

25.عيد طربيب ،سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا ،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.

26.لوان بالن، ترجمة أنطون عبده، الوظيفة العامة، مطبعة عويدات، عمان، الاردن، ،1981 ط ،1.

27.محمد عصفور، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية القاهرة، الطبعة الأولى، سنة، ،1963.

28.محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2006.

29.محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ،1984 .

30.مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.

31.مشعل الثقيل، المسؤولية التأديبية للمحامي، دراسة مقارنة، عمان ، دار الثقافة 2001.

32.مصطفى عفيفي ، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان ، دراسة مقارنة ، 1971.

33. ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية الولاية والاختصاص والنيابة الإدارية والجهات الرأسية و الرقابية والمحاكم التأديبية، الواجبات و المحظورات المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الثانية، 2005.

34.منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العامة، وكالة المطبوعات، الكويت، ،1975 د ط.

35.هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012.

ثالثا: الرسائل الجامعية والمحاضرات

1. أحمد مرزوق، التوظيف في المؤسسة الأجنبية و آثاره على تكيف العمال الجزائريين، رسالة ماجستير لكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008- 2009م.

2.بوراس شافية، سياسة التوظيف في ظل الوظيفة العامة في الجزائر، مذكرة ماجيستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، ،2008.

3.حمايتي صباح، آليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل درجة الماجستير تخصص التنظيم الإداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الوادي.

4.حموش دليلة، المسؤولية الادارية للموظف العام عن افشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص ادارة و مالية، كلية الحقوق، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، 2015.

5.دقيقاية مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2009.

6.شراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،2014.

8.علي بوظراف، مسار الموظف في ظل التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر الحقوق، تخصص قانون عام معمق، كلية احلقوق والعلوم السياسية، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2015-2016.

9.عمر وصفي عقيلي إدارة الموارد البشرية المعاصرة(بعد إستراتيجي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع)عمان، 2009.

10.غرناوط سميرة، طرق إجراءات التوظيف ومدى تأثيرها على الاندماج المهني، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، /2007 ،2008 .

11.ماديو نصيرة، افشاء السر المهني بين التجريم و الإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

12.ماسة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسالة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستر، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2014.

13.محمد خليفي، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، معهد الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، المركز الجامعي صالحي أحمد، النعامة، ،2016 .
14.محمد سعيد نور سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة للنشر 2003.
15.محمد صالح فنينيش، ملخص محاضرات في الوظيفة العامة، ألقيت على ط لبة السنة الرابعة ليسانس، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي .2012-2013.
16.مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
17.ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، الملحقة الجامعية مغنية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، ،2016.
18.مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منضور الأمر ،03-06 أطروحة دكتوراه في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة، ،2016/2017 .
19.موسى بودهان، النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، دار الأمة، د ب ط، 2021.
20.هدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ،2009 .
21. 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.

رابعا: المقالات العلمية

1.بلملياني يوسف، مبدأ الالتزام بالسر المهني، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد بن أحمد، وهران، 2022.

2.فاروق خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة، مجلة العلوم القانونية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي الوادي، ع 2، 2011 .

3.محمد مصبح الكتبي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، مجلة جامعة الشارقة، المجلد 16، العدد 2، السنة 2019 .

4.منصور إبراهيم العتوم، أثر زوال المصلحة على السير في دعوى الإلغاء وأثارها في ضوء اجتهادات القضاء الاداري الأردني والمقارن، مجلة الشريعة والقانون ، العدد 4، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2012.

5.وسام بلخير، فاطمة الزهراء، تأديب الموظف العام عن افشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، مجلد 14، العدد 1، الجزائر، 2021.

الفهرس

Table des matières

واجهة .....

الإهـــــــداء .....

شكر وتقدير .....

قائمة المختصرات .....

مقدمة:.....أ

الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للسر المهني .....

تمهيد:.....6

المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العامة.....7

المطلب الأول: التطور التاريخي للوظيفة العامة وتعريفها.....7

المطلب الثاني: مفهوم الموظف العام وشروط توظيفه 23

المبحث الثاني: مفهوم السر المهني..... 33

المطلب الأول: تعريف السر المهني وأهداف الالتزام به 33

المطلب الثاني: أنواع السر المهني وطبيعته 48

الفصل الثاني: المسؤولية القائمة على الاخلال بالسر المهني .....

تمهيد:..... 60

المبحث الأول: أركان المسؤولية المترتبة عن افشاء السر المهني..... 61

المطلب الأول: مفهوم الخطأ المهني..... 61

المطلب الثاني: صور الخطأ المهني وتقديره 74

المبحث الثاني: العقوبة المقابلة لخطأ افشاء السر المهني 80

المطلب الأول: حكم العقوبة التأديبية المقابلة 80
المطلب الثاني: العقوبات المقررة لمخالفة إفشاء السر المهني 85
الخاتمة 92
قائمة المصادر والمراجع .....
الفهرس .....

مـلخص مذكرة الماستر

الموظف العام من خلال مباشرة وظيفته يطلع بحكم طبيعة عمله على أسرار لا يطلع عليها غيره ممن لا يشغلون هذه الوظيفة، من هذه الأسرار ما يتعلق بالأفراد ومنها ما يتعلق بجهة العمل، وبالتالي فهو ملزم بعدم إفشائها جميعا إلا ما أجازه القانون من حاالت البوح بالسر المهني حماية للمصلحة العامة أو الخاصة، وإلا ترتب عن فعل لإفشاء جملة من العقوبات التأديبية وفقا لما هو منصوص عليه قانونا.

الكلمات المفتاحية:

– الوظيفة العامة – الموظف العام – السر المهني – العقوبة التأديبية

The public employee, by performing his job, is exposed, by the nature of his work, to secrets that others who do not hold this job are not aware of. Among these secrets are those related to individuals and others related to the employer. Therefore, he is obligated not to disclose all of them except what the law has permitted in cases of disclosing professional secrets to protect the public. For the public or private interest, otherwise an act of disclosure may result in a set of disciplinary penalties in accordance with what is stipulated by law.

key words:

- Public position - Public employee - Professional secret - Disciplinary punishment