وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس بالمدية

كليـة الحقوق والعلوم السياسية

عنوان المذكرة:

المسؤولية الادارية للموظف عن افشاء السر المهني

مذكرة مكملة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق

التخصص: دولة ومؤسسات

إعداد الطلبـة:

✍ توري حمزة

✍تيجاني البشير

تحت إشراف الأستاذ:

*** دالي سعيد**

لجنة المناقشة:

أ/بوعكاز نسرين	أستاذة محاضرة المدية	رئيسا
أ/دالي سعيد	أستاذ محاضر-الجامعة المدية-	مشرفا ومقررا
أ/ جبار رقية	أستاذة محاضرة-الجامعة المدية	عضوا مناقشا

الموسـم الجامعـي 2021-2022

شكـر وعرفـان

- ✓ **الحمد لله فالق الأنوار، وجاعل الليل في النهار، ثم الصلاة والسلام على سيدنا المختار صلى الله عليه وسلم.**
- ✓ **الحمد لله حمدا كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه والذي مكننا من إتمام هاته المذكرة فما كان لشيء أن يجري في ملكه إلا بمشيئته جل شأنه :< إنما أمره إذا أراد شيئا أن يقول له كن فيكون >.**
- ✓ **ثم الشكر للذين قارن الله رضاه برضاهما الوالدين اللذان دعمانا وساعدانا طيلة حياتنا.**
- ✓ **أما الآن فيسعدنا ونحن في مستهل هذا العمل أن نتقدم بعظيم شكرنا وتقديرنا وامتناننا وعرفانا بالجميل إلى أستاذنا المحترم في إعداد المذكرة: "سعيد دالي ".**
- ✓ **إلى جميع طلبة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة المدية.**
- ✓ **إلى جميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية.**
- ✓ **نتقدم بالشكر إلى كل من لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته في إعداد هذا العمل المتواضع.**
- ✓ **إلى كل من ساعدننا من قريب أو بعيد.**

الإهداء

أهدي خلاصة مشوراي الدراسي:

إلى التي صورتها مطبوعة في قلبي لاشيئ حتى الموت يمحوها، والتي ضحت من أجل أن أكون تلك العين التي سعدت على خدمتي عندما تنام كل العيون.

إلى صاحبة القلب الحنون، وكانت الأقرب إلى العين والقلب قد يغيب القمر وتغيب الشمس يوما لكنها لا تغيب.

إلى من غمرتني بفيض حنانها إلى من كنت دوما مدينة لها بالحياة والسعادة.

إلى أول من بكي فرحا بي أمي حفظها الله ورعاها.

إلى صاحب الاطالة المشرقة والابتسامة المورقة، إلى من قدم شبابه لعيشنا وآثر الشيب لأجلنا.

إلى من عمل بكد في سبيلي وعلمني معني الكفاح وأوصلني إلى ما أنا عليه أبي الحبيب أدامه الله لي.

إلى أخي واخواتي والى كل صديق كان داعما.

إلى كل أعمامي، وأخوالي بالأخص خالي العزيز على قلبي ميسوم وكل خالاتي وازواجهم.

ولا أنسي في مسك الختام صديقي الذي شاركني في تحضير مذكرة طوال العام وحمل معي العبء الكبير تحية خاصة لها **"البشير"**.

كما أهدي هذا العمل بأخص من وسعهم قلبي ولم تسعهم مذكرتي، كلية الحقوق بكل من فيها من أساتذة وطلبة.

حمزة

الإهداء

إلى التي صورتها مطبوعة في قلبي حتى الموت يمحوها، والتي ضحت من أجل أن أكون تلك العين التي سعدت على خدمتي عندما تنام كل العيون.

الى **نجيبة تيجاني** رحمها الله واسكنها فسيح جناته

امي غفر الله لها وجعل ملقانا الجنة

.

إلى من عمل بكد في سبيلي وعلمني معني الكفاح وأوصلني إلى ما أنا عليه أبي الحبيب أدامه الله لي.

الى زوجتي صاحبة أجمل قلب.

إلى أخواتي والى كل صديق كان داعما.

إلى كل أعمامي، وأخوالي. وإلى الزميلة ريمة التي كانت خير داعم

ولا أنسي في مسك الختام صديقي الذي شاركني في تحضير مذكرة طوال العام وحمل معي العبء الكبير تحية خاصة لها **"حمزة"**.

كما أهدي هذا العمل بأخص من وسعهم قلبي ولم تسعهم مذكرتي، كلية الحقوق بكل من فيها من أساتذة وطلبة.

البشير


مقدمه

المقدمة

ان الوظيفة الرئيسية للدولة تكمن في السهر على حسن سير العلاقات بين مختلف الفاعلين في المجتمع من أفراد ومؤسسات كونها الجهة التي تنظم بينهم.

ولتقوم الدولة بهذه المهمة لا بد لها من وسيلة محكمة تعهد لها بسلطات تمكنها بأداء دورها بصورة فعالة في إطار قانوني يضمن مساواة الافراد في تحقيق ما يصبون اليه دون المساس بحقوق الآخرين تحقيقا لمبدأ العدالة الذي يجب ان يحكم مسعى الدواة في إدارة شؤون رعاياها.

وتعد المرافق العامة أحد مظاهر الدولة في هذا الشأن والأداة التي تسمح لها بالسهر على حسن تدبير شؤون المجتمع وضمان تلبية احتياجاته المختلفة باطراد حتى لا تختل التزاماتها تجاه الجميع.

ويتطلب وجود المرفق العام وضع تنظيم خاص يحكم القائمين عليه من موظفين عامين وذلك إقرارا لحماية مزدوجة لكل من الموظف والمرتفق. أما الحماية الأولى فمناطها إحاطة الموظف العام بالضمانات الكافية لممارسة مهامه على وجه سليم دون أن يخشى الوقوع فيما يمكن أن ينجر عن هذه الممارسة من أخطاء ترتب عليه مسؤوليات مما يجعله يعزف عن أداء ما أوكل إليه من عمل اتقاء من كل مغبة. أما الثانية فهي تتولد من الأولى لأن حماية المرتفق من حماية الموظف وتتمثل في ضمان تمتع المرتفق بما يقدمه المرفق العام من خدمات.

ولهذا الغرض فإن القانون ينظم التزامات الموظف العام وحقوقه ويحدد المسؤوليات التي تترتب عن إتيانه من الأفعال ما يؤدي إلى الإخلال بها ويأتي هذا البحث ليتناول هذه المسألة من خلال التعرض إلى مسؤولية الموظف العام الإدارية التي تترتب عن الإخلال بالالتزامات الوظيفية التي تعهد إليه أثناء ممارسته وظيفته.

وبما أن الموظف العمومي هو فرد مكلف بخدمة عامة وملزم بأداء أعمال وظيفته والحرص على القيام بواجباته ومن ذلك واجب الحفاظ على السر المهني

حيث يعد الالتزام بالسر المهني من الالتزامات الوظيفية بالنسبة للموظف، وكذلك يعتبر من أهم قواعد السلوك وأخلاقيات الوظيفة، فالموظف مؤتمن على ما يطلع عليه من معلومات بحكم وظيفته وعدم اطلاع الآخرين عليها فالموظف الذي يقوم بإفشاء الأسرار الوظيفية يتعرض للتأديب من طرف السلطة المختصة، وتأديب الموظف العمومي هو أمر حتمي في طبيعة كل نظام إداري ووسيلة للإدارة لأداء رسالتها على أكمل

وجه غير أن جنوحها أمر وارد. لا سيما مع سلطتها العامة في اتخاذ القرارات التأديبية اتجاه الموظفين العموميين. لذا لا بد من وجود ضمانات تحول دون إساءة وتجاوز السلطة وهذه الضمانات التأديبية تمثل الأساس لأي نظام قانوني ينظم الوظيفة العامة وتتمثل في الإجراءات التأديبية أثناء فترة اتهام الموظف والتحقيق معه، والتي تضمن للموظف العام عدم التعرض للاضطهاد والتعسف من قبل السلطات الرئاسية.

تظهر أهمية هذه الدراسة كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بالسر المهني الذي يلعب دورا هاما في حياة الإنسان. فهو يعمل على تعزيز الثقة بين الموظف وصاحب السر بحيث يطمئن هذا الأخير وهو يتعامل مع المهني ويفضي له بأخص أسراره. كما يهدف أيضا إلى حماية المصلحة العامة التي تعتبر الدافع إلى وضع نصوص قانونية لمعاقبة الموظف الذي قام بإفشاء السر المهني ومن ثم فإن القول بوجود نظام خاص يحكم ما يأتيه الموظف العام من أفعال إيجابا أو سلبا يعني بالضرورة أن القواعد التي تطبق في هذه الحالة إنما هي قواعد من نوع خاص وتنضوي تحت مجال تجريمي خاص هو النظام التأديبي.

إلا أن ذلك لا يعني أن الموظف العام لا يمكن أن يخضع لخلاف ذلك من مسؤوليات قد تترتب عما يرتكبه من أفعال تدخل تحت نظم أخرى من قبيل المسؤولية الجنائية أو المدنية فصفة الموظف العام والنظام الخاص الذي يحكمه ليسا امتيازا مطلقا ولا يعفيانه من كونه عضوا في

المجتمع يقع تحت طائل القواعد التي تسيره ويخضع لها أفراده العاديون ومن هنا يتضح تعد مسؤوليات الموظف العام إذ إنه يحاكم جنائيا عما يقترفه من جرائم كغيره من الأفراد ويعاقب مدنيا في حالة إلحاق الضرر بالآخرين.

إشكالية الدراسة:

وانطلاقا من هذا التمهيد فإن الإشكالية التي نطرحها كالتالي: **ماهي المسؤولية التي تنعقد للموظف العمومي عند إخلاله بواجب السر المهني؟ وفيما تكمن أهمية الضمانات الممنوحة له اثناء التأديب؟**

أسباب اختيار الموضوع:

لم أتردد في اختياري موضوع السر المهني في الوظيفة العمومية كبحث لنيل شهادة الماستر فالهدف من اختيار هذا الموضوع يتمثل معرفة الحالات التي يكون فيها الموظف العمومي مسؤولا عن أخطائه الشخصية وفي هذه الحالة "إفشاء السر المهني" ومدى تطبيق القواعد وكذلك أهمية ارتباط السر المهني بحياة الأفراد الخاصة. فالشخص الذي يلجأ إلى المحامي ليستشيره أو يعهد إليه ببعض قضاياه، قد يكشف له عن بعض أسراره وخصوصياته التي لا يعرفها عنه أحد حتى في محيطه العائلي الأهمية العلمية للسر المهني تكمن في اعتباره من أدق الالتزامات التي تقع على عاتق الكثير من المهنيين، ويعد من المواضيع بالغة التعقيد، ذلك أنه يثير العديد من الصعوبات التي تدور في إطار مدى اعتباره التزاما عاديا أم أنه له

خصائص ذاتية تجعله ينفرد بمقومات خاصة بالإضافة لمساسه بمختلف فروع القانون، الأمر الذي يجعله موضوع جد متشعب.

منهج الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي، يستخدم هذا المنهج لدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية، وظروف التحليل والتفسير بشكل علمي منظم. المنهج المذكور يعتمد عليه الباحث في جمع المعلومات الظاهرة محل الدراسة، والبحث عن تحديد مفهومها بمستويات مختلفة. وعليه في هذا الموضوع قمنا بشرح مفهوم السر المهني وتحديد طبيعته والاستثناءات الواردة عليه. كذلك تحديد المسؤوليات المختلفة التي تترتب على الموظف عند إفشاءه السر المهني، وأهم الضمانات القانونية التي منحها المشرع للموظف وهذا لحمايته من تعسف الإدارة.


الفصل الاول:
الموظف العام و السر المهني

تمهيد:

تمارس الدولة نشاطها الإداري والمرفقي من خلال موظفيها فهم أداة الدولة الأساسية لتحقيق أهدافها ولذلك أعطت مختلف التشريعات والفقهاء في الدول أهمية وعناية بالوظيفة العامة، ويتحدد دور الموظف العام ضيقا واتساعا حسب الفلسفة الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة فاتساع نشاط لدولة وعدم اقتصار دورها على حماية الأمن الداخلي والخارجي وحل المنازعات بين الافراد، وقيامها ببعض الأشغال العامة وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية، قادت الضرورة الى ازدياد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري، ومن ثم فقد أصبح للوظيفة العامة نظاما خاصا بها يحدد حقوق وواجبات الموظفين العامين، ولعل أهم هذه الواجبات كتمان الأسرار المهنية التي يطلع عليها بمناسبة أدائه مهامه الوظيفية و عدم إفشائها . فالأسرار المهنية في وقتنا الحاضر تكتسب أهمية كبيرة، لاتصالها بأهم مصالح الدولة السياسية والاجتماعية والعسكرية والاقتصادية من جهة، وبالحياة الخاصة للأفراد من جهة أخرى وتتجلى أهمية كتمان الأسرار المهنية من طرف الموظف، في شقه الخاص بأسرار الدولة في انه يتعدى نطاق الوظيفة العامة إلى نشاط الإدارة في حد ذاته، هذا إضافة إلى ما قد يترتب على إفشائها من أضرار بمصالح الدولة، ومن هذا المنظور قسمنا الفصل إلى مبحثين كالآتي:

المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي.

المبحث الثاني: مفهوم الالتزام بالسر المهني.

.

المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي

إن مفهوم الموظف العمومي مرتبط بمفهوم الوظيفة العمومية، إلا أنه وبالرغم من هذا الترابط فإن تحديد معنى الموظف يلقي عسيرا سواء على المستوى التشريعي أو على المستويين الفقهي والقضائي، فمفهوم الموظف يختلف من دولة الأخرى، ومن وقت لأخر، وهذا باختلاف النظام السياسي والاجتماعي السائد في كل دولة، ونتيجة الارتباط مفهوم الموظف بمفهوم الوظيفة العمومية، فإن مفهوم هذا الأخير يختلف حسب الدول، وهذا تبعا لاختلاف العوامل التي تؤثر فيه من سياسة وغيرها، ونظرا لما يكتسبه مفهوم الموظف من أهمية في دراستنا هذه، لذلك سنتطرق في هذا

المبحث إلى تعريف الموظف العام (**المطلب الأول**) وشروط اكتساب صفة الموظف العام (**المطلب الثاني**)وتكييف العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة (**المطلب الثالث**) .

المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي

ترجع صعوبة تحديد معنى الموظف العام إلى اختلاف الأنظمة الإدارية داخل الدولة الواحدة بحيث يجعل من الصعب إيراد تعريف واحد ينطبق على الموظفين في جميع الدول أو على جميع الموظفين في الدولة الواحدة، فضلا عن وجود صعوبة أخرى نابعة عن الطبيعة المتطورة للقانون الإداري التي يتميز بها كنتيجة لتطور فلسفة الإدارة والحكم والقضاء. وهذا ما سنبينه في الفروع التالية:

الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي

وجدت عدة تعاريف للموظف في الفقه، لذلك ليس من السهل تبني تعريف محدد لاختلاف الآراء الفقهية حيث:

يعرفه الفقيه دوجي الذي يرى أن " الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة الذين يساهمون بطريقة دائمة وعادية في سيرها ويعيب هذا التعريف ما يلي:

1. معيار المرفق العام: الذي يعتمد عليه هذا التعريف يعيبه الغموض وعدم التحديد.

2. هذا التعريف يتسع لطوائف من الأشخاص لا يمكن اعتبارهم من الموظفين العموميين .

3.يتسع هذا التعريف أيضا للأشخاص الذين يستعدون لأداء عمل عارض أو مؤقت، علاقتهم بالإدارة بعقد تحكمه قواعد عامة تتضمنها اللوائح".[1]

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

كمـا عـرف الفقيـه "فالين" الموظـف العـام بأنـه:"كـل شـخص يعمـل فـي خدمـة سـلطة وطنيـة، ويسـهم بصـورة اعتيادية فـي تسييـر مرفـق عـام، يـدار بطريقة الإدارة المباشرة، ويشغل وظيفـة دائمـة مدرجـة في السلم الإداري "[2].

أما الأستاذ "جرجوار" يرى "أن الموظف العام هو كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الخزانة العامة بدفعه له مباشرة". وأنتقد هذا التعريف لكونه اعتمد على معيار الأجر فهو ليس عنصرا أساسيا في الوظيفة العامة، فهناك العديد من الوظائف العامة لبعض الدول وبعضها ذو أهمية في النظام الإداري، ومع ذلك لا يمنح لشاغلها أية مرتبات، مثل وظائف العمد والمشايخ والمؤذن في مصر.[3]

ومن الفقه الجزائري، يرى الأستاذ احمد محيو "إن الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب قانون الوظيف العمومي و الذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة".[4]

ويقول الأستاذ ميسوم صبيح ":يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها لقانون الوظيفة العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، لا يعرف هذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا نهائيا[5].

أما الأستاذ أحمـد بوضياف المـوظفين العمـوميين بـأنهم :"الأشخاص الذين يعهد إلـيهم بعمـل دائـم، فـي خدمـة المرافـق التـي تـدار بطريـق مباشـر، بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحليـة أو المرفقية، ويشـغلون وظيفـة داخلـة فـي النظام الإداري للمرفق الذي يعملون فيه"[6] .

الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العمومي

يعرف القضاء الإداري الفرنسي الموظف العام بأنه: الشخص الذي يعهد اليه بوظيفة دائمة داخلة ضمن الوظائف الخاصة بمرفق عام وعرفت المحكمة الإدارية العليا في مصر الموظف العام على أنه: وهو الذي

---

[2]- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، دار النجاح للنشر والتوزيع، الجزائر،2012، ص 15.
[3]- فريد بن مشيش، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، مذكرة نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة،2014/2013،ص65.
[4]- شيراز جاري, مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني, مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري, جامعة محمد خيضر, بسكرة,.2014 ص 9.
[5]- بلحاج خيرة، سياسة التوظيف في الإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص جماعات محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020/2019، ص41.
[6]- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات ثـالـة، الأبيار، 2010، ص43.

يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى، عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق.[7]

الرأي الراجح في القضاء هو تعريف الموظف العام بما يلي: الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر وتكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق إنشاء مشروع لوظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة وعلى قبول لهذا التعيير من جانب صاحب الشأن.[8]

ونستنتج من هذا التعريف العناصر الأساسية الواجب توافرها في الشخص، حتى يتم وصفه بالموظف العام، ونلخصها فيما يلي:

-1أن يكون العمل بصفة دائمة: فالأصل في العالقة الوظيفية هو "الديمومة "وبذلك يخرج من وصف الموظف العمومي الشخص الذي يعمل مع الإدارة بصفة وعارضة، بموجب عقد يبرم بين شخص من أشخاص القانون الخاص و الإدارة، أو ما يسمى ب"عقد الامتياز" .

-2خدمة مرفق عام تديره الدولة أو اشخاص القانون العام: إضافة الى الشرط السابق، يشترط في الموظف ، القيام بخدمة مرفق عام ، تسريه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ، سواء كانت محلية كالولاية والبلدية أو مرفقية كالهيئات والمؤسسات العامة.

-3 أن يكون معينا من السلطة المختصة: إضافة الى الشرطين السابقين، فانه يعتبر موظفا عاما، من تم الحاقه بالعمل بطريقة قانونية إدارية ، فلا يكفي صدور اسم المرشح في قائمة الناجحين بالمسابقة الوظيفية والا أعتبر مغتصبا، أو منتحلا لها. كذلك الأمر بالنسبة للموظف الفعلي، والذي لا يعتبر موظف.[9]

الفرع الثالث: التعريف التشريعي للموظف العمومي

تضمن التشريع الجزائري، ومن خلال أول تشريع خاص بالوظيفة العمومية، نصا يعرف الموظف العام تعريفا محددا، وحسنا فعل المشرع وإذ ليس التزاما عليه إيراد التعاريف كمبدأ عام .جاء في نص المادة الأولى من الأمر رقم 133/66على" **يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، و في المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية وفي الجماعات المحلية وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة**

[7]-زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، ديسمبر 2013، المركز الجامعي بالبيض،ص87.
[8]- فريد بن مشيش، المرجع السابق ،ص53-54.
[9]- زايد محمد، المرجع السابق ،ص 88.

" .[10]

لقد استثنى هذا الأمر من نطاق تطبيقه القضاة و القائمين بشعائر الدين و أفراد الجيش الوطني الشعبي ميز هذا الأمر بين ثلاث فئات من الأعوان العموميين :

-الموظفين : و تربطهم بالإدارة علاقة قانونية و تنظيمية .

-الأعوان المتعاقدين : وهم يخضعون للقانون العام.

- الأعوان المؤقتين : و هم تابعون للقانون الخاص.

على عكس هذا الأمر رقم 66-133، لم يتناول المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 01 رجب عام 1405 هجري الموافق 23 مارس سنة 1985 م المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية تعريفا للموظف العام، على أنه أخذ بنفس التمييز السابق الأمر 66-133 مع محاولة لتكييف مصطلحاته مع القانون الأساسي العام للعامل[11]

وبالرجوع إلى الأمر 03/06المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أن المشرع قد عرف الموظف بالتحديد في المادة 4بقوله**" يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".** [12]

وينطبق هذا التعريف على الأعوان الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية ولقد حددتها الفقرة الثانية من المادة الثانية من نفس الأمر: **"يقصد بالمؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها، والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون ,لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان".**[13]

ومن نص المادة 4 يمكن استخلاص العناصر الأساسية التي يقوم عليها تعريف الموظف وهي أربعة:

•صدور أداة قانونية يعين بمقتضاها الشخص في وظيفة عمومية.

---

[10]- الأمر رقم 133/66الصادر في 02جوان 1966و المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46، المؤرخة بتاريخ 8جوان 1966.

[11]- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 01 رجب عام 1405 هجري الموافق 23 مارس سنة 1985 م المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة بتاريخ 02 رجب عام 1405 هجري الموافق 24 مارس 1985

[12]- المادة 4من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 هجري الموافق 15 جويلية 2006 م المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية عام 1427 هجري الموافق 16 جويلية 2006م ، ص 10.

[13]- المادة 2 من الأمر 06/03المؤرخ في 15جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،المرجع نفسه.

•التعيين في وظيفة دائمة.

•الترسيم في رتبة في السلم الإداري.

•وأخيرا ممارسة نشاط في مؤسسة أو إدارة عمومية.[14]

أما القانون رقم 06/01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته.

فلقد نصت المادة 02 على أن الموظف العمومي هو :**"كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته وكل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أية أو مؤسسة أخرى تملك الدولة أو كل بعض رأسمالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية و كل شخص آخر يعرف بأنه موظف عمومي في من أو حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"**[15].

ويشمل مصطلح الموظف كما هذا في جاء القانون أربع فئات:

•ذوي المناصب التنفيذية والإدارية، و القضائية.

•ذوي الوكالة النيابية.

•من يتولى وظيفة أو وكالة في مرفق عام و في مؤسسة عمومية أو في مؤسسة ذات رأس مال مختلط.

•من يعد في حكم الموظف العمومي.[16]

والملاحظ هذا أن التعريف جاء أوسع من مفهوم المادة الرابعة من الأمر06 /03.

المطلب الثاني :شروط اكتساب صفة الموظف العمومي

من خلال التعاريف التي أعطيت للموظف العمومي فإنه يمكن استخلاص أربعة مقومات إذا توفرت في الشخص فإن له الحق في اكتساب صفة الموظف العمومي والمتمثلة في: التعيين في وظيفة عمومية دائمة (الفرع الأول) ، ديمومة الوظيفة العمومية (الفرع الثاني) ، أن يرسم في إحدى درجات السلم الإداري (الفرع الثالث) ، (الفرع الرابع) .

الفرع الأول :التعيين في الوظيفة العمومية

[14]- حسن بو سقيعة، الوجيز في القانون الخاص، الجزء الثاني، الطبعة الحادية دار عشر، هومة، الجزائر، 12-13.

[15]- المادة الثانية الفقرة ب من القانون رقم 06 -01 المؤرخ في 20/ 2006/02، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر ج ج، العدد 14، المؤرخة في 2006/03/08، المعدل والمتمم بالقانون رقم 11-15 المؤرخ في 2011/08/02، ج ر ج ج، العدد 44، الصادرة في 2011/08/10.

[16] -حسن بو سقيعة، المرجع السابق، ص11.

التعيين بمفهوم التسمية يعني الالتحاق بوظيفة عمومية دائمة. وهو إجراء أساسي لإضفاء طابع الاستقرار والاستمرار والديمومة على المنصب الإداري كعناصر ضرورية لإثبات الانتماء إلى الوظيفة العمومية، واكتساب الصفة، كما أنها مرتبطة ارتباطا وثيقا بمبدأ استمرارية المرفق العام[17]. ويترتب على إتباع الإدارة لأسلوب الإدارة المباشرة للمرفق العام أن تستخدم أساليب و وسائل قانونية مستمدة من أحكام القانون الإداري ، حيث تلجأ الإدارة لهذا الأسلوب عادة لإدارة المرافق العامة ذات الطابع الوطني و المحلي كمرافق الدفاع و الأمن و التعليم و الصحة و القضاء و البلديات ، كما يلاحظ أن مفهوم المرفق العام لم يعد يقتصر على المرافق العامة التقليدية (الإدارية) و إنما اتسع ليشمل أنواع جديدة من المرافق العامة الاقتصادية [18].

كل توظيف للمرشحين لرتبة في الوظيفة العمومية يتم وجوبا في شكل قرار تعيين بصفة متربص[19] ، بمعنى أن الشخص المعين حديثا في الرتبة أو السلك مطالب بقضاء فترة تربص إجبارية بعد التعيين والالتحاق مباشرة بالوظيفة العمومية ومدتها سنة واحدة حسب المادة 84من الأمر 06-03 تفتضيها طبيعة المهام المنوطة بالوظيفة.

كما حدد القانون تطبيقا للدستور الجهات المختصة سلطة التعيين، وتتوزع هذه السلطة بين رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة فيما تتعلق بالوظائف العليا وبين الوزراء والولاة ورؤساء البلديات ومديري المؤسسات العامة فيما يتعلق بالمناصب الأخرى .

يرتكز هذا التوزيع إما على اختصاصات أصلية، وإما على اختصاصات مفوضة حسب الجهة الإدارية ومستوى التوظيف.

يقصد بالتوظيف الإداري أن يعهد الرئيس الإداري ببعض اختصاصاته التي يستمدها من القانون إلى معاونيه المباشرين بناء على نص قانوني.[20]

الفرع الثاني :ديمومة الوظيفة

يعني هذا الشرط انقطاع الموظف لخدمة الدولة، وذلك بتعيينه في وظيفة دائمة من الوظائف الداخلة في جدول التشكيلات للمرفق العام الذي يعمل فيه.

---

[17]- مقدم سعيد، الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص20.

[18]- عمار عوابدي ، القانون الإداري ، الجزء الثاني ، النشاط الإداري ، ط 3 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر، 2005 ،ص 63.

[19] - راجع المادة 83من الامر 06- 03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،السابق الذكر.

[20]- بوغالم إيمان،واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم نفس العمل و تسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي،2011-2012،ص 51.

يقصد بدائميه العمل أن يكون دون انقطاع، فإذا كان عمل الشخص عارضا أو موسميا أو لإنجاز مهمة محددة فلا ينطبق عليه هذا الشرط ولا يعتبر موظفا عام.

فالموظف الدائم هو:" الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلة ضمن ملاك الوظائف الخاص بمرفق عام."

أما الوظيفة المؤقتة: هي الوظيفة التي تقضي القيام بعمل مؤقت ينتهي في زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت .انطلاقا مما سبق فإنه لا يمكن إضفاء صفة الموظف .على أعوان الدولة المتقاضين أجرة يومية والشاغلين مناصب غير دائمة .على الأعوان الدائمين الذين يشغلون مناصب عارضة (أو مؤقتة).[21]

وتأكيدا لما سبق الإشارة إليه لا يمنح شغل هذه المناصب لأصحابها لا صفة الموظف وحتى حق اكتساب هذه الصفة، وهو الحكم الذي جاءت به المادة 22 في فقرتها الثانية من الأمر 06-03 في نصها الصريح المباشر:" لا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية" .[22]

الفرع الثالث :الترسيم في درجات السلم الإداري

الترسيم عبارة عن تقليد رتبة من رتب هذا السلم يمكن للموظف من الاستفادة الكاملة من أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهو كما جاء في نص المادة الرابعة (04) الفقرة الثانية من الأمر رقم 06-03: "الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".[23]

يسبق إجراء الترسيم فترة تربص يقضيها الموظف كمدة تجريبية ، و قد نصت المادة 84 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 م على ما يلي : " يجب على المتربص ، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته قضاء فترة تربص مدتها سنة ، و يمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكوينا تحضيريا لشغل وظيفته " مع اعتبار ما جاء كاستثناء نصت عليه المادة 83 الفقرة الثانية من نفس الأمر و التي نصتها : " غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة و نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة" .[24]

بعد انقضاء الفترة التجريبية (مدة التربص) أو مدة تمديدها إن اقتضى الأمر تسوى وضعية المتربصين :إما بتثبيتهم في مناصب عملهم وإما بإخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط .وإما بتسريح المتربص دون إشعار نسبق أو تعويض .تجدر الإشارة إلى أن التثبيت يتوقف على

---

[21]- بوغالم إيمان،واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية ، المرجع السابق،ص 50-51.
[22]- المادة 22 من الأمر رقم 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. المرجع السابق.
[23]- المادة 04 من الأمر رقم 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. المرجع نفسه.
[24]-المواد 83-84 من الأمر رقم 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. المرجع نفسه.

التسجيل في قائمة التأهيل للوظيفة العمومية يعهد إعدادها إلى لجنة خاصة بناء على تقرير الرئيس السلمي وإما على نتيجة الامتحانات أو الاختبارات المهنية وإما على هذين العنصرين معا .يتم التثبيت بقرار تتخذه السلطة أو الهيئة التي تملك سلطة التعيين إذا أعربت اللجنة عن موافقتها .

يتضح من العرض السابق لشروط تقمص الشخص صفة الموظف العام ، أن الموظف العام هو : " الشخص الذي يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ، و الذي عين في منصب دائم يتم توليه لذلك المنصب عن طريق الترسيم وفق الإجراءات المنصوص عليها قانونا".

والتعيين إجراء جوهري لاكتساب صفة الموظف إلا أنه غير كاف ، فهو يضفي على العون صفة الموظف المتمرن أو المتربص و يجعله قابلا لاكتساب الرتبة المناسبة للمنصب الذي عين فيه و لا تتحقق هذه النتيجة إلا إذا توافرت فيه شروط الترسيم (التثبيت) ، على أنه يمكن أن يعين كل مترشح تم توظيفه بشكل مباشر نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب [25].

المطلب الثالث :طبيعة العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة

لقد ثار خلاف في الفقه والقضاء الإداريين حول تكييف العلاقة التي تربط بين كل من الموظف والإدارة العمومية وقد ترتب على هذا الخلاف ظهور نظريتين أساسيتين هما ما سنتطرق اليه في هذا المطلب.

الفرع الأول :العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية

ظهرت النظريات التعاقدية في بداية القرن التاسع عشر و سادت حتى منتصفه ، و تنص هذه النظريات على أن العلاقة بين الموظف و الإدارة العمومية تعتبر علاقة تعاقدية بمعنى أن الموظف يكون مع الإدارة العمومية في مركز تعاقدي ، و حسب هذه النظرية يوصف العقد الذي يربط بين الطرفين بأنه عقد عمل أو عقد إيجار إذا كان الموظف يقوم بعمل جسماني أو مادي و بأنه عقد وكالة إذا العمل المنوط بالموظف عملا ذهنيا ، و استند أنصار هذه النظرية في وصفهم لهذه العلاقة بأنها تقوم على أساس تعاقدي إلى حجة مفادها أن المترشح للوظيفة يقبل بالالتحاق بالخدمة الوظيفية ، حيث تتوافق الإرادتين بعد الإيجاب و القبول و تنشأ بذلك مراكز ذاتية و حقوق مكتسبة تحكمها قاعدة " العقد شريعة المتعاقدين " .[26]

غير أن النظرية التعاقدية وبعد التطبيق العملي لها تم الكشف عن العيوب التي تنطوي عليها وهذا ما جعلها تتلقى العديد من الانتقادات نذكرها فيما يلي:

إن النقد الموجه إلى هذه النظرية يكمن في أن العناصر الشكلية والموضوعية للعقد غير متوافرة فيها:

[25]-شوقي بركاني ، الإضراب في الوظيف العمومي ، رسالة ماجستير في قانون الإدارة العامة ، معهد الحقوق و العلوم السياسية جامعة أم البواقي ، 2008 – 2009 ، ص 72 – 73.

[26]- بوغالم إيمان، المرجع السابق، ص 53

من الناحية الشكلية : إن عقود القانون المدني تتم بإيجاب و قبول من الطرفين عقب مفاوضات تجري بينهما ، و يتم أثناءها الاتفاق على تحديد موضوع العقد و شروط التعاقد و الإلتزامات المتبادلة بين الطرفين و مثل هذه المفاوضات لا وجود لها من الناحية العملية عند تعيين الموظف فهذا يناقش شروط الخدمة ، و أن تعيين الموظف يتم و ينتج معظم آثاره بمجرد صدور قرار التعيين لا بقبول الموظف ، هذا فضلا عن أن مثل هذا الافتراض (العلاقة التعاقدية) لا يحقق الصالح العام لأن رعاية الوظيفة العمومية تقتضي استبعاد العلاقة التعاقدية كون أن هذا سيجعل من الوظيفة العمومية موضوعا للاستغلال و المساومة.[27]

من الناحية الموضوعية :طبقا لأحكام القانون الخاص يعتبر العقد شريعة المتعاقدين و لا تعديل له إلا بموافقة الطرفين مما يؤدي إلى حرمان السلطة العامة من متابعة أحكام الوظيفة العمومية بالتعديل و التفسير و الإلغاء طبقا لاحتياجات الصالح العام ، في حين أن القاعدة الأساسية في إدارة المرفق العمومي هي إيثار المصلحة العامة على المصلحة .[28]

الفرع الثاني :العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تنظيمية

على إثر الانتقادات الكثيرة التي وجهت إلى النظرية التعاقدية عدل الفقه و القضاء على تكييف العلاقة بين الموظف و الدولة على أساس النظرية التعاقدية و أحل محلها النظرية التنظيمية التي تقر بأن الموظف في علاقته بالإدارة العمومية يكون في مركز تنظيم لائحي ، و يقصد بذلك أن الموظف يستمد حقوقه مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية ، فقرار التعيين لا ينشئ للموظف مركزا خاصا ، و إنما يسند إليه مركز قانوني عام و هذا المركز يجوز تغييره في أي وقت وفقا لمقتضيات المصلحة العامة و حسن سير المرافق العمومية.

يترتب عن فكرة النظرية التنظيمية بالنسبة لعلاقة الموظف بالإدارة عدة نتائج والتي نوجزها فيما يلي:

-ينشأ المركز القانوني للموظف بصدور قرار التعيين في الوظيفة من قبل السلطة المختصة بإرادتها المنفردة دون رضا الموظف العام. غير أن قبول الموظف لقرار التعيين وتسلمه للوظيفة أمر هام، بحيث يبدأ الوضع القانوني للموظف وتقرر له حقوقه والتزاماته اتجاه الإدارة.

-لا يجوز للإدارة أن تتفق مع الموظف على أوضاع تخالف أحكام القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العمومية. فإن حدث ذلك الاتفاق فإنه يكون باطلا حتى ولو قبلها الموظف، فلا يجوز للإدارة أن تحتج بقبول الموظف، لأن ذلك يتنافى مع مبدأ المشروعية الذي يقضي بأن العقد التعاقدي لا يمكن أن يؤثر على المركز التنظيمي.

---

[27]- كنعان نواف ، القانون الإداري (الوظيفة العامة ، القرارات الإدارية ، العقود الإدارية ، الأموال العامة) ، ط 1 ، الإصدار الخامس ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007 ، ص 39.

[28]- عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر 1982 ص 47.

-صلة الموظف بالإدارة العمومية التي يعمل لصالحها لا تنتهي بمجرد تقديمه للاستقالة، وانما لابد من قبولها من الجهة المختصة حتى تنتهي تلك العلاقة وذلك تماشيا مع فكرة سير المرافق العمومية بصفة دائمة [29].

الفرع الثالث :تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة في التشريع الجزائري

إن المشرع الجزائري أخذ بالنظرية التنظيمية اللائحية (علاقة رابطة القانون الخاص) ، وقد نص على ذلك صراحة في المادة 60 من قانون الوظيفة العمومية الصادر بالأمر 66-133 حيث جاء نصها كما يلي: "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية "تبنى المشرع الجزائري هذه الفكرة بناء على ما توصل إليه من تجارب الماضي الاستعماري، ومن المرحلة التي سبقت صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وقد عبر المشرع الجزائري عن أسباب الأخذ بالمفهوم التنظيمي اللائحي بقوله: أن مفهوم الوظيفة العمومية المهنية التي وقع عليها الاختيار يظهر قبل كل شيء كوسيلة لتثبيت إطارات الإدارة، وذلك لضمان استمرار الوظيفة، وهذه القاعدة إن كانت توفر للموظفين ضمانات استقرار فهي تشكل نظاما صالحا لفرض الصرامة داخل الإدارة والإنشاء طرق ملائمة لتنمية الاختصاصات والشعور بالمسؤولية الفردية والجماعية، وهكذا يمكن أن تكون الإدارة فعالة. [30]

مما سبق نقول إن المشرع الجزائري اعتبر علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية ولائحية لأنها تخضع للنصوص التشريعية والتنظيمية التي تنظم الإدارة. هذا كأصل عام ،غير أن المشرع الجزائري أجاز واستثناء إجراء التوظيف عن طريق التعاقد وهو ما يطلق عليهم "بالأعوان المتعاقدون" الذين نص عليهم المشرع في المواد19 ،20 و21 .[31]

وقد استمر المشرع الجزائري في تبني الفكرة إلى يومنا هذا حيث نص الأمر رقم 03/06في مادته السابعة على : " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية.." [32]

المبحث الثاني :مفهوم الالتزام بالسر المهني

السرية المهنية من حقوق الإنسان، وهي مرتبطة بالكرامة والشرف .يحميها القانون على وجه التحديد لأنها تعتبر من أهم الالتزامات ولحمايتها الأمر متروك للموظف الذي يتعين عليه الحفاظ على أسرار العملاء الذين يثقون به. لان أساس التفاعل بين الموظف والعميل هو الثقة الكاملة، ذلك بحكم منصبه فهو

[29] -نواف كنعان، المرجع السابق، ص43.
[30]- بلحاج خيرة، سياسة التوظيف في الإدارة العمومية الجزائرية، المرجع السابق، ص47.
[31] - المواد 20،21من الأمر 06-03المتعلق بالوظيفة العمومية، المرجع السابق.
[32] - المادة 07 من الامر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

يعرف إدارة الحقائق والأسرار. ويعتبر الموظفين أو المهنيين المجموعة الاجتماعية الأكثر دراية بالحياة الخاصة للأفراد.

مما سبق سنتناول في مبحثنا تعريف السر المهني**(المطلب الأول)** وظيفة الالتزام بالسر المهني **(مطلب الثاني)** ، وكذا مظاهر الالتزام بالسر المهني **(المطلب الثالث)** .

المطلب الأول :المقصود بالالتزام بالسر المهني

تسمح الوظيفة العامة للموظف بتعلم أشياء وأسرار، سواء أكانت شخصية أم لا، لن يتمكن من معرفتها دون وظيفته ومنصبه تتعلق بأفراد المجتمع محل الاهتمام لشاغل الوظيفة؛ مثل الأسرار المتعلقة بالميلاد أو الضمان الاجتماعي أو الصحة أو المالية أو الحالة الأمنية أو الأسرار الفعلية المتعلقة بالأنشطة الإدارية أو المؤسسية، مثل الأسرار التي من شأنها الإضرار بالمصلحة العامة للدولة أو المصلحة الاجتماعية.

سنتطرق إلى تعريف الالتزام بالسر المهني **(الفرع الأول) وأساسه** القانوني **(الفرع الثاني)**

الفرع الأول :تعريف الالتزام بالسر المهني

السر لغة: ما يكتمه الإنسان في نفسه، وكل خبر يعلمه مجموعة من الأشخاص، أما السر الوظيفي فهو كل ما يتصل بالمعلومات، والإجراءات، والقرارات التي يطلع عليها الموظف من خلال ممارسة الوظيفة العامة، أي بحكم وظيفته، ويذهب القضاء الفرنسي إلى إدراج المواضيع غير النهائية والأعمال التحضيرية التي فهي من قبيل أسرار الوظيفة؛ وعلى ذلك فإن إفشاء الأسرار يعني الإفضاء بوقائع لها الصفة السرية من شخص مؤتمن عليها بحكم وظيفته أو مهنته خلافا للقانون. اذا كان الاحتفاظ بالسر وعدم إفشائه يمثل التزاما يقع على من علم به بحكم مهنته موظفاً كان أم غير موظف، فإن ما يختص به الموظف من تصديه للخدمة العامة يحمله التزامات صارمة في هذا الصدد أكثر من تلك التي تفرض عادة على العاملين خارج الإدارة العامة.[33] تعددت الآراء حول تحديد معنى السر المهني فعرفه الفقيه محمد صبحي نجم " السر المهني كل ما يضر إفشاؤه بسمعة مودعه أو كرامته أو كل ما يعرفه الأمين أثناء أو بمناسبة ممارسته مهنته، ولان في إفشائه ضرر لشخص أو لعائلته، إما لطبيعته أو بحكم الظروف التي تحيط به.

وعرفه منير رياض حنا على أنه " كل ما يضر إفشاؤه بالسمعة أو الكرامة، فالنبأ يصح أن يكون سرا ولو كان من يريد مشينا كتمانه و إنما يلزم أن يكون من شأن البوح به إلحاق ضرر بشخص ما بالنظر إلى طبيعة النبأ أو ظروف الحال و يستوي أن يكون الضرر أدبيا أو ماديا" ، و عرفه عادل جربي محمد حبيب

[33]- قاشي علال، إفشاء أسرار الوظيفة العامة و المسؤولية القانونية المترتبة، مجلة آفاق علمية، المجلد 12،العدد 04،جامعة البليدة، الجزائرن2020،ص502.

على أنه" الأمر الذي إذا أذيع أضر بسمعة صاحبه أو كرامته"، يلاحظ من خلال التعريفات السابقة أن السر المهني يقوم على عنصر جوهري يتمثل في الضرر حيث أن الوقائع لا تعتبر سرا إلا إذا كان إفشاؤها من شأنه المساس بكرامة وسمعة صاحبها ،بالتالي إذا كانت الواقعة لا تشكل ضررا في حالة إفشائها و لا تمس بطمأنينـــة و شرف صاحبها فإنها لا تعتبر سرية و بالتالي لا تقوم مسؤولية المؤتمن عليه.

هذه التعريفات غير جامعة مانعة ، حيث أن عنصر الضرر وحده غير كاف لاعتبار الواقعة سرية لأن السر المهني لواجب و التزام واقع على عاتق الموظف العام يتعدى ذلك إلـــى كونه ثقة محفوظة ومفروضة في ممارسة المهن والوظائف وهو الهدف الأساسي من منع الإفشاء .

كما قام جانب آخر من الفقه بتعريف السر المهني على أنه "ما يصل إلى علم الشخص بحكم مهنته الدائمة أو المؤقتة ولا تعتبر سرا سوى المعلومات غير المعروفة أما المعلومات المعروفة فلا تعتبر لذلك مثل صمم بتهوفن. و هو ما حذا حذوه الفقيه عبد الحميد المنشاوي في تعريفة للسر المهني بقوله "(كل واقعة ينبغي أن تظل بعيدة على علم الكافة ، بحيث ينحصر العلم بها في شخص أو أشخاص محددين يحظر عليهم البوح بها، ولا يلزم لاعتبار الواقعة سرا أن ينحصر العلم بها في شخص واحد أو شخصين بل قد يعلم بها عدة أشخاص و مع ذلك تبقى لها صفة السر)". يتبني من خلال التعريفين السابقين أن هذا الجانب من الفقه اعتمد على التفرقة بني الوقائع حيث اعتبر ان الواقعة تشكل سرا مهنيا إذا كانت غير معلومة أو يعرفها عدد محدود من الأشخاص أما إذا كانت الواقعة مذاعة حتى و إن كانت غير مؤكدة لا تعتبر سرا و بالتالي لا يعاقب من لكان سببا في إفشائها. وذهب جانب من الفقه إلى تعريف السر المهني على أنه "كل ما يفضي به صاحب الشأن إلى الغير على أنه يحمل صفة السرية بقطع النظر عن كونه متصلا بمن يريد كتمانه، بل حتى ولو لم يكن من شأنه الإضرار بسمعة أو كرامة مودعه". فيشترط وفقا لهذا الجانب من الفقه حتى لا تنتفي عن الواقعة الطابع السري يجب على الشخص أن يودع السر إلى شخص آخر وأن يعبر عن إرادته في إبقاء الأمر سرا وبالتالي فإن المعلومات التي حصل عليها المهني باجتهاده أو اكتشفها من خلال تأدية عمله لا تعتبر سرا. حصر هذا التعريف من نطاق السر ذلك أنه توجد بعض الوقائع وتعتبر سرية بحسب طبيعتها ولا يجوز إفشاؤها، لتلك الماسة بشرف وعرض وكرامة الأشخاص. [34]

إن الدراسة المعمقة للفقه وأحكام القضاء الفرنسي ترى أن" الأسرار المهنية تهدف إلى حماية مصالح الأفراد المادية من بينها السر المهني". الذي يهدف إلى حماية المصلحة العامة فهو يحافظ على المصالح المادية والمعنوية للإدارة. فلو استعمل الموظف المعلومات الإدارية التي اطلع عليها بمناسبة ممارسة مهامه

[34]- وسام بلخير ، فاطمة الزهراء الفاسي، تأديب الموظف العام عن خطأ إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلّة الواحات للبحوث و الدراسات، المجلد 14،العدد01، جامعة باجي مختار، عنابة، 2020،ص982-984.

للدعاية لصالح نقابة ينتمي إليها يكون في هذه الحالة قد خالف واجب السر المهني، الذي وضع لحماية مصالح الإدارة المادية والمعنوية ولا يتعرض إلا للعقوبة التأديبية.

أما لو استعمل الموظف العام معلومات خاصة تخص زملائه في العمل وهذا قصد المساس بسمعتهم وكرامتهم في هذه الحالة يكون الموظف قد خالف واجب كتمان السر المهني. الذي وضع لحماية مصالح الأفراد المادية منها والمعنوية ويتعرض إلى عقوبة تأديبية وجنائية معا[35].

يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يأخذ بعين الاعتبار هذه التفرقة في مجال السر المهني وهذا ما من شأنه أن يضر بحقوق الموظف العام - [36].

وأكد المشرع الجزائري على هذا المبدأ وهذا في المادة 48من قانون الوظيفة العمومية الأخير ،بنصها على أنه " :**يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة المؤهلة"**[37].

يسمح عمل الموظف له بالاطلاع على الكثير من الأسرار المتعلقة بالخدمة العمومية، أو الأفراد من خلال الوثائق الإدارية، أو تظلمات الأفراد، أو اتصاله المباشر بهم، وعلى الموظف أن يلتزم بعدم إفشاء هذه الأسرار، وأساس هذا الالتزام هو حماية المصلحة العامة ومنع ما يعرقل سير نشاطها بشكل طبيعي **[38]**.

ذهب المشرع الجزائري إلى أبعد من ذلك بإلزامه الموظف بالسهر على حماية الوثائق الإدارية، وأمنها وبعدم إخفائها، أو تحويلها أو إتلاف الملفات أو الوثائق الإدارية**[39]**.

الفرع الثاني :الأساس القانوني للالتزام بالسر المهني

إن البحث عن الالتزام بعدم إفشاء الأسرار يتطلب إبراز أساسه القانوني، وعلاقته ببعض الالتزامات الأخرى المفروضة على الموظف العام.

يكاد يجمع الفقه والقضاء الإداريين على أن علاقة الموظف العام بالدولة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والأنظمة، وهذا بعد تراجع الآراء التي كانت تكيف تلك العلاقة بأنها علاقة تعاقدية، ومقتضى العلاقة التنظيمية أن يكون الموظف العام في مركز تنظيمي يخضع لما تفرضه القوانين والأنظمة من أحكام تنظم حالته الوظيفية؛ فهي التي تحدد حقوقه والتزاماته وبغض النظر عن صفة شاغل الوظيفة العامة، ومن

---

[35] -رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر،2004، ص77.

[36] -المادة 71من المرسوم رقم 302/82المؤرخ في 23ذي القعدة 1402الموافق لـ 11سبتمبر 1982المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد ،37الصادرة سنة 1982.

[37] - المادة 48 من الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

[38] -تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة 2 "بومرداس" مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة بومرداس،2009 -2010، ص62.

[39] -المادة 49من الأمر 03/06المتعلق بالوظيفة العمومية

بين تلك الالتزامات عدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة الذي نجد مصدره في :قانون العقوبات، قانون الإجراءات الجزائية ،الدستور . وسنبين ذلك فيما يلي:[40]

أولا: الدستور

يعتبر الحق في الخصوصية أحد حقوق الإنسان المكرسة في الدستور والقوانين الداخلية. مناط هذه الحماية هي تلك العلاقة الوطيدة التي تربط الحق في الخصوصية بكرامة الإنسان وشرفه واعتباره، وقد كرس الدستور الجزائري مبدأ الحق في الخصوصية، ومن بين هذه الأفعال التي تمس هذا المبدأ نجد إفشاء السر المهني والذي يعد من الجرائم التي تقع على الأشخاص وتمسهم في شرفهم[41].

أشار المشرع الجزائري في التعديل الدستوري لسنة 2020[42]على ضرورة حماية الحياة الخاصة للأشخاص ومنع التعدي عليها بأي شكل من الأشكال. وذلك في نصوص عدة منها المادة 35منه التي تنص على :**"تضمن الدولة الحقوق الأساسية والحريات "** والمادة 39منه التي تنص على :**" تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الإنسان. يحظر أي عنف بدني أو معنوي، أو أي مساس بالكرامة .يعاقب القانون على التعذيب، وعلى المعاملات القاسية، واللاإنسانية أو المهينة، والاتجار بالبشر".**[43]

من خلال استقراء المواد 35 و39من الدستور فإنه يحظر المساس بسلامة الإنسان جسديا ومعنويا، فباعتبار أن السر المهني يمس بكرامة الشخص فيعد إفشاؤه تعديا على حياته الخاصة فهو يمس بسلامة الإنسان المعنوية. كما أضافت المادة 47 من الدستور أنه **:"لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة وشرفه. لكل شخص الحق في سرية مراسلاته واتصالاته الخاصة في أي شكل كانت. لا مساس بالحقوق المذكورة في الفقرتين الأولى والثانية إلا بأمر معلل من السلطة القضائية.**

حماية الأشخاص عند معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي حق أساسي .يعاقب القانون على كل انتهاك لهذه الحقوق". [44]

---

[40]- قاشي علال،المرجع السابق، ص 506.

[41] -ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم الإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، تيزي وزو، 2010، ص 35

[42] - مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق ل 20 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء اول نوفمبر 2020 الجريدة الرسمية عدد 82 المؤرخة في 20 ديسمبر 2020

[43]- المواد 35و39 من مرسوم رئاسي رقم 20-442 المتضمن التعديل الدستوري 2020.

[44]-المادة 47 من مرسوم رئاسي رقم 20-442 المتضمن التعديل الدستوري 2020.

هذه المادة جاءت صريحة بمنعها كل انتهاك لسرية المراسلات والاتصالات بكل أشكالها وفي أي مجال كانت.

ثانيا: قانون العقوبات.

نصت المادة 301على أنه :**"يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500إلى 5.000دج الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك، ومع ذلك فلا يعاقب الأشخاص المبينون أعلاه، رغم عدم التزامهم بالإبلاغ عن حالات الإجهاض التي تصل إلى علمهم بمناسبة ممارسة مهنتهم، بالعقوبات المنصوص عليها في الفقرة السابقة إذا هم أبلغوا بها .فإذا دعو للمثول أمام القضاء في قضية إجهاض يجب عليهم الإدلاء بشهادتهم دون التقيد بالسر المهني".**[45]

من خلال المادة 301نستنتج أن المشرع قد أكد على معاقبة الأطباء والجراحون، الصيادلة والقابلات المؤتمنين بحكم وظيفتهم على أسرار قد أدلي بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك.

ثالثا: قانون الإجراءات الجزائية

تنص المادة 11من قانون الإجراءات الجزائية**: " تكون إجراءات التحري والتحقيق سرية ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، ودون إضرار بحقوق الدفاع .كل شخص يساهم في هذه الإجراءات ملزم بكتمان السر المهني بالشروط المبينة في قانون العقوبات وتحت طائلة العقوبات المنصوص عليها فيه".**[46]

يلاحظ من هذه المادة أنه يمنع الإدلاء بإجراءات التحري التي تجرى من طرف الأشخاص المساهمين فيها لأنها تعد سرية ويجب أن تبقى طي الكتمان لأن إفشاءها يمس بكرامة واعتبار المعنيين بها، والهدف من ذلك هو العمل على حسن سير هذه الإجراءات وكل مفش لها يعاقب طبقا لنص المادة 301من قانون العقوبات. يحرص القانون أيضا على ضرورة التزام القائمين بإجراءات التفتيش بمراعاة الأشخاص المؤتمنين على السر المهني أثناء تأدية مهامهم وذلك بعدم تفتيش الأشياء

[45]-المادة 301 من القانون رقم 19/15المؤرخ في 18ربيع الأول 1437الموافق لـ 30ديسمبر2015 يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 71المؤرخة سنة 2015.

[46]-المادة 11من الأمر رقم 02/15المؤرخ 07شوال 1436الموافق لـ 23جويلية ،2015المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية العدد 40المؤرخة في 23جويلية 2015

التي تحتوي على معلومات سرية وعدم الاطلاع عليها ،[47]وهذا ما نصت عليه المادة 4/45من قانون الإجراءات الجزائية والتي تنص على أنه **:"غير أنه يجب عند تفتيش أماكن يشغلها شخص ملزم بكتمان السر المهني أن تتخذ مقدما جميع التدابير اللازمة لضمان احترام ذلك السر".**[48]

أشارت أيضا المادة 46على معاقبة كل من أفشى مستندا ناتجا من التفتيش، أو أطلع عليه شخصا لا صفة له قانونا في الاطلاع عليه، وذلك بغير إذن من المتهم أو من الموقع على هذا المستند أو من ذوي حقوقه أو من المرسل إليه ما لم تدع ضروريات التحقيق إلى غير ذلك. وتضيف المادة 85من نفس القانون على معاقبة كل من أفشى أو أذاع مستندا متحصلا من تفتيش شخص لا صفة له قانونا في الاطلاع عليه.[49]

المطلب الثاني :طبيعة الالتزام بالسر المهني والاستثناءات الواردة عليه

إن الالتزام بكتمان السر المهني والمحافظة عليه، من هو الناحية المبدئية التزام مطلق غير أنه يمكن في بعض الحالات الترخيص استثناء بإفشاء الأسرار المتحصل عليها، بل قد يصبح الإفشاء إلزاميا أحيانا أخرى .كما أن إفشاء المعلومات باختلاف طبيعتها المصرح من قبل الأشخاص المعنيين بتلقي هذه المعلومات إلى الموظفين، ففي الميدان الطبي مثلا: نذكر الأطباء، الجراحين، الصيادلة، القابلات، الممرضات، المساعدين والمساعدات العاملين في المصالح الاجتماعية.

سنبين في هذا المطلب طبيعة الالتزام بالسر المهني**(الفرع الأول) والاستثناءات** الواردة على مبدأ الالتزام بالسر المهني **(الفرع الثاني) .**

الفرع الأول :طبيعة الالتزام بالسر المهني

إن طبيعة الالتزام بالسر المهني تقتضي أن يحاضر على الموظف:

-الإفضاء بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر الأخرى إلا إذا كان مصرحا 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 بعد ترك العامل الخدمة، كما تظهر مظاهر عدم الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي والوسط المهني**[50]**.

كما أن طبيعة الالتزام بالسر المهني لها مبرران هما:

---

[47]-ماديو نصيرة، المرجع السابق، ص37

[48]-المادة 4/45 من الأمر رقم02/15 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

[49] -المواد 46، 85، من الأمر رقم ،02/15،المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

[50] - نقلا عن: حموش دليلة، المسؤولية الإدارية للموظف العام عن افشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة،2016/2015، ص 34.

الموظف العمومي هو ممثل الدولة المؤتمن من ناحيتها على أداء الخدمات العامة للمواطنين، والمؤتمن على أسرار السلطة العامة التي لا يجب إذاعتها ونشرها إلى عموم الناس من جهة، ومن جهة أخرى يطلع الموظف العمومي بحكم وظيفته على أسرار الناس لاسيما أولئك الذين يتصل عملهم بالخصوصية الدقيقة للمواطنين كالأطباء ورجال الأمن ... حتى أن المشرع إدراكا منه لأهمية مبدأ الالتزام بالسر المهني جعل الحفاظ على أسرار الوظيفة واجبا يلتزم به الموظف العمومي، حتى بعد
تركه الوظيفة لأي سبب. والمعلومات المقرر حمايتها نوعان تتمثل فيما يأتي:

-المعلومات السرية بطبيعتها: وهي التي يحرص المواطن على ألا يطلع عليها أحد كتلك المتعلقة بحياته الخاصة.

-المعلومات بموجب تعليمات وأوامر من طرف الرئيس الإداري مثل: معلومات اقتصادية، اجتماعية، أمنية...الخ.[51]

الفرع الثاني :الاستثناءات الواردة على مبدأ الالتزام بالسر المهني

أولا: حالات جواز الإفشاء:

يظل التزام الموظف بالحفاظ على أسرار الوظيفة قائما حتى بعد انتهاء علاقة الموظف بالإدارة، ويعود السبب في ذلك إلى أن الوقائع والمعلومات التي تصل إلى علم الموظف تعد أسرار بطبيعتها أو بإرادة ورغبة الرؤساء الإداريون ورغم ذلك، فإن الموظف يستطيع إفشاء السر في الحالات الآتية:

*وجود نص قانوني صريح :قد يوجب المشرع بنصوص خاصة على الموظف تزويد جهات محددة ترد في النص بمعلومات أو بوثائق أو ببيانات معينة عند طلبها، في هذه الحالة يتوجب على الموظف إعطاءها ولو تضمنت أسرار وظيفية، والا تحققت مسؤوليته القانونية في ذلك.

*الحصول على إذن من الرئيس الإداري :بحصول الموظف العام على إذن مكتوب من رئيسه يجيز له إفشاء ما اطلع عليه من أسرار أو التصريح بذلك إلى وسائل الإعلام أو أية جهة أخرى، تنتفي مسؤولية على الموظف في هذه الحالة.

* موافقة الجهة الإدارية المختصة :قد يحظر المشرع كأصل نشر بعض المعلومات أو البيانات ذات الصفة السرية، إلا أنه يجيز للجهة الإدارية إعطاء الموافقة، أو الترخيص بالنشر، ففي هذه الحالة ترتفع السرية سواء كان المصرح له بالنشر موظفا أم غير موظف.

*إذا فقد الموضوع سريته، إما لصيرورته معروفاً وشائعاً بطبيعته، أو لإلغاء القرار الذي فرض عليه السرية .

[51] - حموش دليلة، المرجع نفسه، ص34.

*إذا كان إفشاء السر الوظيفي لا يسبب ضررا لصاحبه سواء كانت جهة إدارية أم شخصاً معنوياً خاصاً أم شخصاً طبيعياً. [52]

ثانيا: حالات الإفشاء الإلزامي للسر المهني

يكون إفشاء الأسرار المهنية إلزاميا وهذا في الحالات التالية:

-التبليغ عن الجرائم أو عن التعذيب أو الحرمان المسلط على القصر أقل من 15 سنة.

-التبليغ عن الجرائم أو الجنح التي يعلم الموظف بها أثناء ممارسته لوظيفته.

-تبليغ المعلومات والمستندات والوثائق إلى السلطات القضائية بصدد المسائل الجنائية والجزائية.

-الإشهاد أمام القضاء في المسائل الجزائية والجنائية، إلا إذا تعلق الأمر بمعلومات ذات طابع طبي الذي لا يمكن تبليغه له إلا بواسطة طبيب يعين لهذا الغرض.

-قيام هيئات الضمان الاجتماعي بتبليغ المحضر القضائي المكلف من قبل الدائن بتحصيل الدفع المباشر لمنحة النفقة بكافة المعلومات التي يحوزها تسهيلا لتحديد عنوان المدين بالنفقة، هوية وعنوان الجهة المستخدمة له أو مودع المبالغ النقدية المستخدمة . فصاحب الحق في الاطلاع على المعلومات التي تهمه، ينبغي أن تصله باللغة الواضحة، وتمكينه من الاحتفاظ بحقه في اشتراط تصحيحها أو إتمامها بالتوضيح أو إزالة بعض المعلومات.[53]

المطلب الثالث: نطاق وحدود الالتزام بالسر المهني

على الموظف أن يلتزم بالسرية ليس فقط باتجاه الأفراد بل حتى باتجاه الإدارات التي يدين لها الموظف بعلاقة التبعية وعليه في هذا المطلب سنتطرق إلى نطاق الالتزام بالسر المهني في الفرع الأول وإلى حدوده في الفرع الثاني

الفرع الأول: نطاق الالتزام بالسر المهني

يتجسد مجال التزام الموظف بكتمان الأسرار المهنية من حي الموضوع في أسرار الدولة وأسرار الأفراد.

أسرار الدولة:

أسرار الدولة هي كل الأسرار المتعلقة بمصالحها، تشمل الوثائق والمعلومات والأخبار و الأشياء التي تشكل جزءا من كيانها المادي و المعنوي، و التي في إفشائها خطر على أمنها و سلامته. وإلحاق أضرار بمصالحها الحيوية، تتجسد أساسا في المجال العسكري كالمعلومات المتعلقة بالقوات العسكرية ووسائل

[52] - قاشي علال، المرجع السابق، ص511.
[53] - حموش دليلة، المرجع السابق، ص 36.

الدفاع و الصفقات التي تبرمها هذه المصالح، والمعلومات المتعلقة بالشأن السياسي الداخلي و الخارجي و القرارات الدبلوماسية في المجال السياسي، والمجال الاقتصادي كالبيانات الخاصة بالسياسة المالية للدولة، وكذا المعلومات الصناعية والعلمية لتلك المتعلقة بتطوير الأسلحة النووية، و المعلومات المتعلقة بمرافقها عامة كالسياسة المنتهجة في تسييرها.[54]

أسرار الأفراد:

الأسرار الفردية أو ما تسمى بالأسرار الخاصة هي عبارة عن ما يحرص الفرد على إخفائه عن الغير تتعلق بحياته الخاصة و حرمتها، حيث يحرص كل فرد على إبقاء خصوصياته طي الكتمان بعيدة عن أعين الناس و ألسنتهم، و التي لا تمس واجباته نحو المجتمع و ليس لها تأثير على الصالح العام، و لا يتحقق بنشر هذه الأسرار سوى تشويه صورته و زلزلة ثقة الناس فيه، لتلك الماسة بكيانه الداخلي المتجسد في جسمه و مكنوناته النفسية و العقلية و كيانه الخارجي المتمثل في محل إقامته و علاقاته الإنسانية و عمله و حرياته الشخصية".[55]

الفرع الثاني: حدود الالتزام بالسر المهني

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

أولا :حالات الإفشاء الجوازي للسر المهني.

يكون الإفشاء مرخصا في حالات عديدة وهي على سبيل الحصر مثالا لإثبات البراءة أو لإعطاء القضية الإدارية الرد الذي نحتاجه كما يجوز للإدارة تحويل ملف موجه إلى إدارة أخرى يتعلق بالترشح لوظيفة لدى هذه الإدارة.

كما يجوز إفشاء سر مداولات المحكمة والسلطات التابعة للسلطة التنفيذية، وكذلك سر الدفاع الوطني والسياسة الخارجية وأمن الدولة والأمن القومي.

ثانيا :حالات الإفشاء الإلزامي للسر المهني.

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

---

[54]- وسام بلخير ، فاطمة الزهراء الفاسي، المرجع السابق ،ص986.

[55] -وسام بلخير ، فاطمة الزهراء الفاسي، المرجع نفسه، ص 986.

فصاحب الحق في الاطلاع على المعلومات التي تهمه، ينبغي أن تصله باللغة الواضحة، وتمكينه من الاحتفاظ بحقه في اشتراط تصحيحها أو إتمامها بالتوضيح أو بإزالة بعض المعلومات .[56]

خلاصة الفصل الأول:

مما سبق قوله نستنتج أن الموظف العمومي هو مرآة الدولة فإذا صلح صلحت الدولة، وإذا فسد فسدت الدولة. كما يعتبر رأسها المفكر وساعدها المنفذ. حيث نجد عدة تعاريف أعطيت لمفهوم الموظف العمومي

يتفق الرأي الراجح في الفقه والقضاء على أن: " الموظف العمومي هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق الاستغلال المباشر". أما التعريف التشريعي عرف الموظف على أنه: " ذلك الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة وبصفة مستمرة ، وتم ترسيمه في درجة من درجات التسلسل الوظيفي في إدارة مركزية أو الهيئات التابعة لها".

المشرع الجزائري لم يورد تعريف للموظف العمومي بل اقتصر على تحديد العناصر الأساسية التي يجب أن تتوفر في الشخص حتى يكتسب الشخص صفة الموظف" هذا حسب ما نصت عليه المادة 04من الأمر 06/03المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

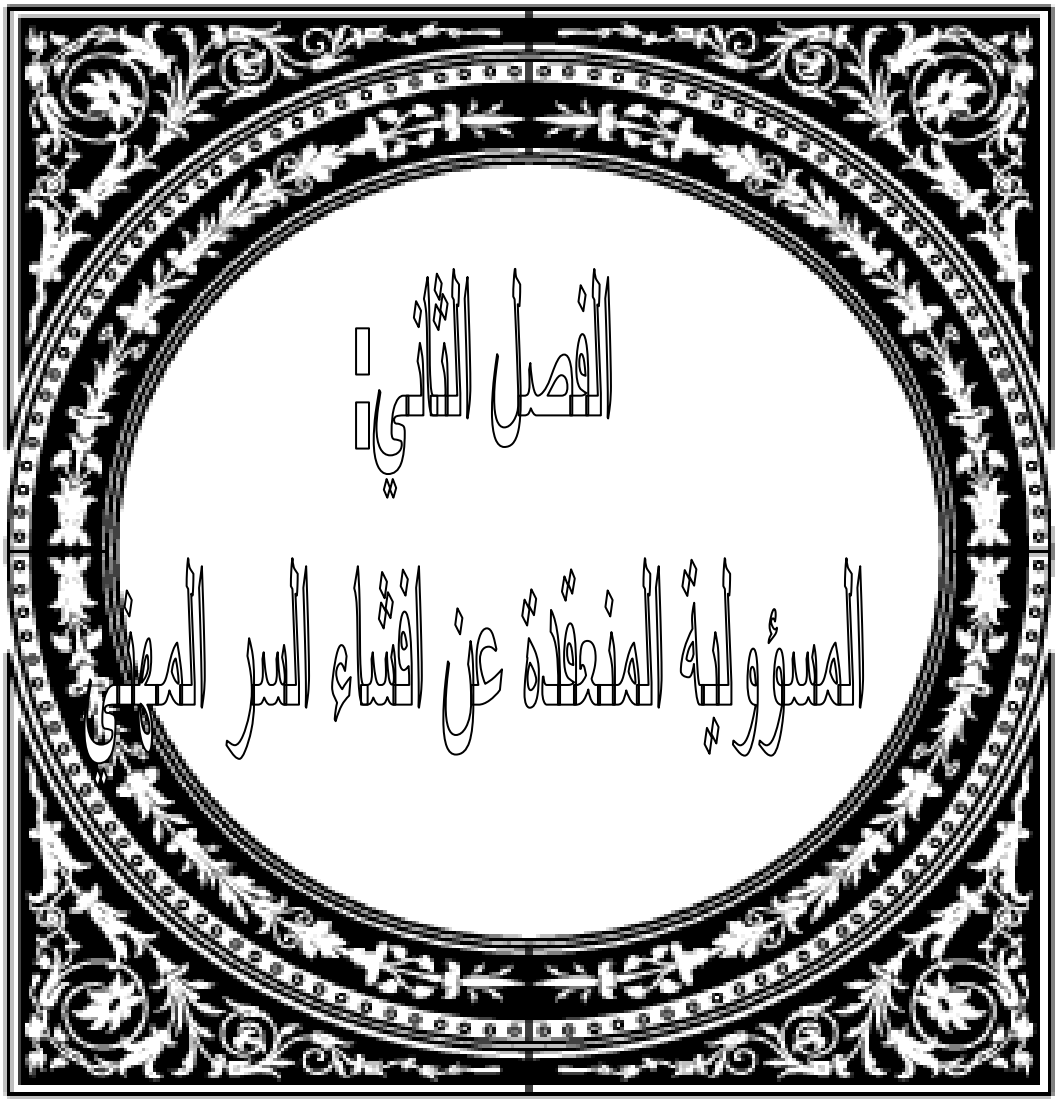
أما عن العلاقة التي تربط الموظف العمومي بالإدارة فقد ثار خلاف حول تحديد طبيعة هذه العلاقة. فذهب فريق إلى القول إن طبيعة العلاقة بينهما هي علاقة تعاقدية ينظمها العقد، أما الفريق الثاني اعتبر العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة لائحية أو تنظيمية يحكمها مجموعة من القوانين واللوائح. والمشرع الجزائري أخذ بالنظرية التنظيمية في تحديد علاقة الموظف بالإدارة هذا بتبنيه هذه العلاقة في كل القوانين

[56]- شيراز جاري, مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، المرجع السابق ،ص 32-35.

المنظمة للوظيفة العمومية.

يعتبر المشرع الجزائري السر المهني من الالتزامات التي تقع على الموظف العمومي الذي يتعين عليه الحفاظ على الأسرار ؛ كما يقتضي أيضا أن لا يتم الإفشاء عن أي معلومات، أو وثائق إدارية، أو تصوير أي مستندات اطلع عليها الموظف أو اتصلت بعمله بسبب وظيفته ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة.

يتقيد الموظف العمومي بواجب المحافظة على السر المهني الا في حالات استثنائية. ولا يتحرر الموظف من هذا الواجب إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة أو بقوة القانون.



مقدمة الفصل

كـل موظف ملزم بمعرفـة الالتزامـات المهنيـة الملقـاة على عـاتقـه والمنصـــوص عليهـا في القوانين والتنظيمات ليقوم بها على أحســـن وجه، لأن أي إخلال لمتطلبات الوظيفة عن قصـــد أو عن إهمال تترتب عنه مســـؤولية تأديبية مناســـبة دون أن يحول ذلك من متابعته جزائيا عند الاقتضـــاء،

وهناك جانب من الفقه يعتبر أن العقوبة التأديبية هي أحسن وسيلة لردع الموظف الذي يخرج عن حدود القانون واللوائح التي تحكم الوظيفة

يعد النظام التأديبي أيضًا ضمانًا لتشغيل المرافق العامة لأنه يلعب دورًا مهمًا في توجيه الموظفين لما ينبغي أن يكون عليه أدائهم الوظيفي.

فنجد أن المشرع الجزائري لم يعطي الخطأ المهني تعريفا جامعا مانعا، حيث أشار إليه بنص المادة 20 من القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أنه " يتعرض عن العامل لعقوبة تأديبه دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر، إذا صدر أي منه إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة".

وعليه الموظف يتحمل المسؤولية في حالة إخلاله بالواجبات الوظيفية ومقتضيات الوظيفة سواء وقع ذلك الإخلال بقصد أو عن غير قصد، ولقد اختلف الفقه حول جواز تحديد الأخطاء الوظيفية وحصرها من عدمه فقد ذهب البعض إلى ضرورة تحديدها مثلما هو الحال في الجرائم الجنائية، بينما ذهب البعض الأخر إلى القول بعدم جواز تحديدها لاختلافها عن الجرائم الجنائية ونتيجة لهذا الاختلاف تعددت تعاريف الخطأ المهني.

سندرس في هذا الفصل ثلاث مباحث :

المبحث الاول: المسؤولية الادارية الناجمة عن إفشاء السر المهني.

المبحث الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف في مجال التأديب

المبحث الثالث: المسؤولية الجنائية والمدنية المترتبة للموظف عن إفشاء السر المهني

المبحث الاول: المسؤولية الادارية الناجمة عن إفشاء السر المهني

المسؤولية الادارية هي تلك المسؤولية التأديبية التي تحرك في مواجهة الموظف العام بسبب ما يرتكبه من أخطاء تنطوي على معنى الإخلال بحسن سير العمل الوظيفي وانتظامه، فالهدف من وراء تأديب الموظف العام ضبط سلوكه وتقويمه. وأمام هذه الحالة يكون للإدارة السلطة التقديرية في مجال تطبيق

المخالفات الوظيفية فهي التي تنظر في العمل الذي به قام الموظف .

كما أن لتحديد الخطأ التأديبي أهمية كبيرة في هذه الدراسة لذا سنقوم في هذا المبحث بمحاولة تعريف الخطأ التأديبي في المطلب الأول وبيان أركانه على التوالي ثم نتطرق الى انواعه والعقوبة التأديبية المرافقة لكل نوع وكذا السلطة المختصة بتوقيع هذه الأخيرة.

المطلب الأول: الخطأ المهني كأساس لمسؤولية الموظف الإدارية

ان ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام يؤدي الى توقيع تأديبية عليه ردعا له وردعا لغيره من العودة الى ارتكاب المخالفة مرة أخرى.

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

سنحاول أن نبين نظرة كل من التشريع والفقه والقضاء للخطة التأديبي

أولا: التعريف التشريع للخطة التأديبي:

سار المشرع الجزائري على نهج غالبية التشريعات الأخرى فلم يعرف الخطأ التأديبي، وهنا ينبغي التوضيح بأنه حتى الخطأ في حد ذاته كمصطلح يصعب تعريفه، إذ يقول العالم بلانبول أنه:" لا يمكن نقد المشرع لم لأنه يعرف الخطأ, فمن غير الممكن تعريف هذا الأخير."

ثم إن السبب في عدم تعريف الخطأ التأديبي من قبل المشرع، قد يعود إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه، والذي لا يقبل الحصر والتحديد، خلافا للخطأ الجنائي، وهذا ما ينادي به الجانب الغالب في الفقه ما وهو سيتم التطرق إليه لاحقا، وقد يرجع السبب أيضا في ذلك أن المشرع ربما قد خشي إن هو أورد تعريفا للخطأ التأديبي أن يرد هذا التعريف ناقصا، بحيث لا يشتمل على جميع أنواع الأخطاء التأديبية، ولهذا اكتفى بوضع قاعدة تقضي بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر، إن بدر منه أي إخلال بواجباته المهنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب خلال ممارسته لمهامه أو بمناسبة هذه الممارسة.[57]

و نص الأمر رقم 03- 06 على ما يلي ": **يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون مساس عند الاقتضاء بالمتاهات الجزائية".**[58]

ثانيا :التعريف القضائي للخطأ التأديبي:

إزاء غياب التعريف الواضح للخطأ التأديبي في التشريع، كان لزاما على القضاء التصدي بنفسه لتحديد

---

[57]-نقلا عن : نبري فريد ،مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر ،تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2019/2018 ،ص 39.

[58] - المادة 160من الأمر رقم 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. المرجع السابق.

مفهوم الخطأ التأديبي وبيان خصائصه وأهم العناصر التي يقوم عليها.

بالنسبة لمصر فقد قدم مجلس الدولة بشأن الخطأ التأديبي عدة تعاريف وبين ضوابطه وهي أساسا تدور حول معنى واحد، ومنه حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية وما جاء فيه، أن سبب القرار التأديبي بصفة عامة هو :"إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا أو إثباته عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون، أو يسلك سلوكا معيبا ينطوي على الخروج على مقتضيات الوظيفة من استقامة ويبتعد عن مواطن الريب، إنما يرتكب ذنبا إداريا يستوجب تأديبه "وقد أطردت أحكام القضاء الإداري على هذا المفهوم للمخالفة التأديبية والذي لا يقتصر على مجرد الإخلال بالواجب الوظيفي، بل أنه يمتد ليشمل حتى التصرفات التي تقع خارج نطاق الوظيفة العامة إذا انعكست عليها.[59]

ثالثا :التعريف الفقهي للخطأ التأديبي

جاء الفقه بتعاريف عديدة منها :تعريف الدكتور إسماعيل زكي، حيث يقول: "الأفعال التي تستوجب المؤاخذة التأديبية هي كل تفصيل في أداء الواجب أو إخلال لحسن سلوك والآداب من شأنه يترتب عليه امتهان المهنة والخطأ أو الخروج على التزامات سلبية تكون مفروضة على الموظفين".

أما الدكتور الطماوي فقد استخلص تعريفه من مجموعة من التعريفات التي جاء بها القضاء المصري، بقوله ":الجريمة التأديبية هي كل فعل أو امتناع العامل عن فعل ينافي واجبات منصبه". أما الدكتور عبد الفتاح فقد عرفه كما يلي" كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصفة قد تحول دون نص قيام المرفق بنشاطه على وجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة ".

ويعرفه جانب من الفقه الفرنسي بأنه" فعل أو امتناع عن فعل يكون مخالفة للواجبات التي تفرضها الوظيفية".

ويرى البعض بأنها" الفعل أو امتناع عن الفعل بالنسبة إلى الفاعل ويعاقب عليه بجزاء تأديبي". [60]

الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي

إن المخالفة التأديبية مشابهة للجريمة الجنائية يلزم توافر أركان ثلاثة مع اختلاف خاص بالنسبة للثانية.

أولا :الركن المادي:

ويتمثل في الفعل الايجابي أو السلبي الذي يتخذه الموظف مخالفا بذلك الواجبات الوظيفية الملقاة على

---

[59] ـ مليايني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون معمق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015، ص 23.

[60]- نبري فريد المرجع السابق ص40-41.

عاتقه ويشترط في ذلك أن ينتج الفعل آثار فعله في المجتمع الوظيفي كما يشترط ليتوفر الركن المادي للمخالفة التأديبية ما يلي:

-أن يكون تصرف ايجابي أو سلبي يرتكبه الموظف إخلالا بواجبات الوظيفة من الناحية الفعلية أو الواقعية، بحيث يكون هناك لصرف محدد وثابت ارتكبه الموظف إذ لا يكفي لتوفر هذا الركن مجرد إشاعات وأقاويل أو بنائه على مجرد الشك وإنما لا بد من قيام الموظف بتصرف أو نشاط معين فيه إخلال بواجب وظيفي.[61]

ثانيا :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 إذا كانت نيته قد انصرفت إلى 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، وكان بوسعه أو من واجب أن يتوقعها لو أنه التزم بالحيطة والحذر ومطلوبين من مثله ومثل ظروفه بمراعاة مركزه ومؤهلاته وخدمته والملابسات التي أحاطت به عند ارتكاب الخطأ التأديبي.[62]

وبذلك فإن الركن المعنوي يتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة لإرادة آثمة إجابا أو سلبا، والإرادة الآثمة في المجال التأديبي لا تعني العمد بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص، أي بمجرد الخطأ ولو وقع بغير عمد.[63]

ثالثا :الركن الشرعي:

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

اذ يشكل خطورة كبيرة على وضعية موظف الإدارة لأنه يمنح للإدارة سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأثيم على عكس ما هو معمول به في القانون الجنائي، إذ لا جريمة إلا بنص مع هذا فإن شرعية التأديب هو عدم حصر الجريمة التأديبية على غرار ما هو معمول به قانون العقوبات، وهذا ما يتجلى من خلال تعريف المخالفة التأديبية في تشريع وتصنيف هذه الأخطاء أو بالرجوع إلى واجبات الموظف.[64]

المطلب الثاني: أنواع الأخطاء التأديبية وعقوباتها

الفرع الأول: تصنيف الأخطاء التأديبية

---

[61]- ملياني زليخة، المرجع السابق ص 25.
[62]- نواف كنعان،المرجع السابق ص 180.
[63]- ملياني زليخة، المرجع السابق ص26.
[64]-رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر،2004 ،ص56.

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

أولا :الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى

وهي على وجه الخصوص كل إخلال بالانضباط العام الذي من شأنه المساس بالسير الحسن للمصالح.

ثانيا :الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية

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

1-المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو امتلاك الإدارة.

2-الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180و181 من الأمر 03-06.

ثالثا :أخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة

تعتبر على وجه الخصوص الأعمال التي يقوم بها الموظف من تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية، إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني من التي واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول، إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية، استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو الأغراض خارجة عن المصلحة .

رابعا :أخطاء تأديبية من الدرجة الرابعة

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

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

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

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

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

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

6 -الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43و 44من نفس الأمر.[65]

إلى أن المشرع الجزائري، لم يقم بتحديد المخالفات الإدارية التي تشكل خطأ تأديبيا بل ترك ذلك للسلطة

[65]-المواد 181,180,179,178من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. المرجع السابق.

التقديرية التي تتحلى بها الإدارة المستخدمة في تقييم درجة المخالفة وتكييفها مع جسامة الخطأ الذي ارتكبه الموظف ثم تقوم بتوقيع العقوبة في الحدود المقررة قانونا.[66]

الفرع الثاني: العقوبات التأديبية

أولا: تعريف العقوبة التأديبية

يعرف الأستاذ DELPEREE العقوبة التأديبية بأنها ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من أن شأنه يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية".

يتضح من خلال هذا التعريف الطابع القمعي الذي تتميز به العقوبة التأديبية والذي دونه لا تستطيع السلطة الرئاسية المحافظة على سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وهي المهمة الأساسية للسلطة الرئاسية، والهدف الذي ترمي إليه العقوبة التأديبية هو الوقاية والتي تستوجب وجود سلم العقوبات.[67]

إن معظم التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر وعلى غرار باقي، التشريعات الأخرى لم تعط تعريفا للعقوبة التأديبية انما اكتفت بتحديد وتصنيف العقوبات التأديبية مع بيان طبيعتها.[68]

نص المشرع الجزائري في المادة 160على أنه:

" يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية" .[69]

ثانيا: أنواع العقوبات التأديبية

تصنف العقوبات التأديبية وفقا للأمر 03- 06إلى ما يلي:

1- عقوبات من الدرجة الأولى : التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ

2- عقوبات من الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من إلى يوم ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل

3- عقوبات من الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة الى درجتين

4- عقوبات من الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة، التسريح[70].

---

[66]- مليانى زليخة، المرجع السابق ص27.
[67]- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 61.
[68]- حباني رشيد، المرجع السابق ص 128.
[69]- المادة 160من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. المرجع السابق..
[70] - المادة 163 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. المرجع السابق..

المطلب الثالث :السلطة المختصة في توقيع العقوبة التأديبية

أولى لها المشرع اهتماما كبيرا لهذا الموضوع، وذلك بإصداره المرسوم رقم 155/66 المؤرخ في 2جوان 1966، و كذا التعليمية رقم 07و رقم 08المؤرختين في 07ماي 1969 و اللتان تشرحان هذا المرسوم بوضوح.[71]

وبناءا على ما تقدم فتنصب دراستنا في هذا المطلب لمعرفة الجهة المختصة بالتأديب لخطأ إفشاء السر المهني في الفرع الأول، والإجراءات التأديبية والآجال في الفرع الثاني.

الفرع الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تحدث المشرع الجزائري عن اللجان المتساوية الأعضاء، وهذا في المادة 62من الأمر 03/06وفي المواد 63و 64على كيفية تشكيلها وسير أعمالها.

تعد اللجان المتساوية الأعضاء من الهيئات الاستشارية على مستوى الوظيفة العمومية، تنشأ لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية بقرار أو مقرر حسب الحالة، تقرره السلطة التي لها صلاحية التعيين[72] .
سنتطرق فيما يلي: تكوين هذه اللجان واختصاصاتها وكذا كيفية سير أعماله

أولا: تكوين اللجان المتساوية الأعضاء:

لقد نص المشرع الجزائري في نص المادة 63من الأمر 03/06على إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلتها بقوله "تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية .تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة[73] ".

كما تتكون أيضا من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين، ولا يشارك الأعضاء الإضافيين في الاجتماعات إلا إذا خلفوا أعضاء دائمين غائبين ،[74]تستشار هذه اللجان في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين. هذا حسب نص المادة 64من الأمر 03/06.

---

[71] -المرسوم رقم ،66-155المؤرخ في 2يونيو 1966 المتعلق بالإجراء التأديبي ، الجريدة الرسمية ج ر، العدد ،46 السنة 1966.

[72]-حباني رشيد، المرجع السابق، ص 135.

[73]-المادة 63من الأمر03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. المرجع السابق.

[74]-المواد 02و 04 من المرسوم 10/84المؤرخ في 14جانفي ،1984الذي يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وكيفية سير أعمالها.

* تتم عملية انتخاب ممثلي الموظفين خلال 04أشهر على الأكثر و 15يوما على الأقل من تاريخ انتهاء ممثلي الأعضاء، المادة 08من المرسوم 84/10.

أما عضوية اللجان المتساوية الأعضاء، فتكون لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد ويمكن استثناء تقصير مدة العضوية أو إطالتها في فائدة المصلحة وذلك بقرار من الوزير أو الوالي المعني بعد موافقة المدير العام للوظيفة العمومية، ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقصير أو الإطالة مدة ستة أشهر ،3ويجب أن تنصب هذه اللجان في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ويتراوح عدد أعضائها من خمسة 05 أعضاء إلى سبعة 07أعضاء من كل طرف.[75]

ثانيا: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

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

و من اختصاصاتها كذلك تأخذ صفة لجنة الترسيم، و تجتمع للبث في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات المتربصين، و المقدمة من قبل السلطة السلمية المؤهلة طبقا لأحكام المادة 64الفقرة 02 و كذلك المادة 86من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.[76]

تأخذ صفة مجلس التأديب و تجتمع لإعطاء رأيها الملزم حول الأخطاء المهنية التي تسلط عليها عقوبات تأديبية الدرجتين الثالثة و الرابعة المنصوص عليها في المادة 163من القانون الأساسي للوظيفة العمومية . [77]

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية وآجالها

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

ولا يمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة، إلا بقرار مبرر و بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس

* كما تتم عملية انتخاب ممثلي الإدارة بقرار من الوزير المعني أو الوالي خلال 15يوما الموالية لإعلان نتائج انتخاب ممثلي الموظفين، المادة 07من نفس المرسوم .

[75]-تيشات سلوى، المرجع السابق، ص122.

[76]- ملياني زليخة، المرجع السابق ص32.

[77]- المادة 163من الأمر03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. المرجع السابق

تأديبي، الذي أن يجب يبث في القضية المطروحة في عليه أجل لا يتعدى خمسة و أربعين 45 يوم ابتداء من تاريخ إخطارها.[78]

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

يبلغ الموظف بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر15 يوما على الأقل بالبريد الموصي عليه مع وصل استلام، و يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغاية ما أن يلتمس من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه، و في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، في أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية .[79]

كما يجب أن يخطرالمجلس التأديبي, بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين, في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما من تاريخ معاينة الخطأ.و تجدر الإشارة إلى أنه في حالة انقضاء هذا الأجل يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف.

وهنا يقوم المقرر الذي يعينه المجلس التأديبي بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية بحضور الموظف المتهم و محاميه، و يطلب بعد ذلك من الشهود الذين ترغب الإدارة في الاستماع إليهم بإدلاء شهاداتهم، و الإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم من طرف أعضاء اللجنة، ثم يستمع إلى أقوال الموظف و محاميه و كذلك الشهود الذين يقدمهم الموظف المذنب.

وبعد ذلك يتم اتخاذ القرار التأديبي المناسب في اجتماع مغلق لا يحضره إلا الأعضاء الذين يمثلون الإدارة و الموظفين، و في حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة مباشرة من العقوبة التي أقرتها الإدارة، و من هذا شأنه أن يدفع السلطة الرئاسية إلى اقتراح أقصى عقوبة لكي تتحصل على الجزاء الذي ترغب في تسليطه على الموظف و يكفيها لكي تصل إلى ذلك أن تتفق مع الأعضاء الذين يمثلونها للدفاع عن العقوبة المقترحة، و هذا الأمر سهل لأنه كما يتم رأينا اختيار من يمثل الإدارة على مستوى اللجان المتساوية الأعضاء من بين الإطارات الذين يدينون بالولاء إليها.[80]

ويحق للموظف الذي يتعرض لمتابعة تأديبية أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوة التأديبية.[81]

ويمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أن و يستحضر شهودا و يحق له كذلك أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه ويمكن للمجلس التأديبي طلب فتح تحقيق من السلطة لها التي صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطروحة. يتداول المجلس التأديبي في جلسة مغلقة ويصدر قراراته

---

[78]- المادة 165من الأمر03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نفس المرجع.
[79]- المادة 168من الأمر03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نفس المرجع.
[80]-كمال رحماوي، نفس المرجع السابق، ص 143-144.
[81]-المادة 167من الأمر 03/06نفس الأمر السابق.

التي تكون مبررة وهذا حسب المادة 170التي تنص " على أنه تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة , و يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة".

ويبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية, في أجل لا يتعدى ثمانية 08أيام من تاريخ اتخاذ هذا القرار. ويحفظ في ملفه الإداري.[82]

وفي الأخير فان الموظف الذي يرتكب خطأ إفشاء السر المهني، يكون أمام خطأ من الدرجة الثالثة و هذا حسب المادة 180من الأمر 06/ 03الفقرة (4) " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم الموظف من خلالها بما يلي:.....إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية..." و بالتالي فالعقوبة المقررة تكون إما : التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية 8 أيام, أو التنزيل من درجة إلى درجتين, أو النقل الإجباري.[83]

المبحث الثاني :الضمانات الممنوحة للموظف في مجال التأديب

تضمن ممارسة الإدارة السلطة التأديبية حسن سير المرافق العامة بانتظام، وبالتالي تحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها هذه المرافق. لكن استعمال هذه السلطة يعتبر ذو أثر سلبي على الموظف العام، لذا سعى المشرع إلى وضع ضمانات تأديبية وهذا لحماية الموظف العمومي من التعسفات التي قد تصدر من الإدارة في هذا المجال. وتوفر هذه الضمانات أقصى حماية ممكنة للموظف في مختلف المراحل التي تمر بها عملية التأديب، والهدف من وجود هذه الضمانات هو تمكين الموظف من
الدفاع عن نفسه وكذا إثبات براءته.

سندرس في مبحثنا هذا الضمانات المقررة للموظف العمومي قبل توقيع العقوبة (المطلب الأول) الضمانات المقررة للموظف العمومي بعد توقيع العقوبة (المطلب الثاني).

المطلب الأول :الضمانات المقررة للموظف قبل توقيع العقوبة

تتمثل هذه الضمانات المقررة قانونا في الإجراءات التأديبية قبل اتخاذ أي عقوبة تأديبية في مواجهة الموظف، والتي تضمن له عدم التعرض للاضطهاد والتعسف من طرف السلطة، وتكفل له الحماية والطمأنينة التامة، وهي في ذات الوقت ومن جانب آخر وسيلة في يد الإدارة لكشف الخطأ وملاحقة الموظف المخطئ، ومعاقبته بالعقوبة المناسبة بهدف تحقيق السير الحسن للأداء الوظيفي في المرافق العامة.[84]

---

[82]-المواد 172,171,170,169,166من الأمر03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نفس المرجع.
[83]-ملياني زليخة، المرجع السابق ص. 35.
[84]-بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري و إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، ،2013/2014ص102.

الفرع الأول: إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه واطلاعه على ملفه التأديبي

أولا: إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه

نص المشرع الجزائري صراحة على أنه ":لا يمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض المثول وتمت معاينة ذلك قانونيا".[85]فيتعين على الإدارة إخطار الموظف العمومي بما ينسب إليه من مخالفات مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها عليه، كما ألزم المشرع السلطة التي لها حق التأديب بإخطار الموظف بالأفعال المنسوبة إليه وذلك في المادة 167من الأمر

03/06 حيث تنص" :يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه "...وقيدها بالآجال المحددة وهي 15يوما من تاريخ تحريك الدعوى ضده حسب المادة المذكورة.[86]

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

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

يحق للموظف مرتكب الخطأ المهني بأن يبلغ بالمخالفات المنسوبة له في غضون (15) يوما تسري من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، و يتم تبليغه قبل استدعاءه للمثول أمام المجلس التأديبي. [87]

ثانيا: اطلاع الموظف العام على ملفه التأديبي:

تنص المادة 129من المرسوم 59/85على ما يلي :"يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية

التأديبية " .[88]

---

[85]-المادة 64من المرسوم 302/82 المؤرخ في 11سبتمبر 1982المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية عدد 09المؤرخة في 1982.

[86]-المادة 167من الأمر 03/06،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[87]- ملياني زليخة، المرجع السابق ص36 .

[88]-المادة 129من المرسوم التنفيذي رقم ،95/85المؤرخ في 23مارس ،1985المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ج ر ، العدد ،13السنة 1985.

اي هو مبدأ عام تلتزم به الإدارة، بحيث يجب تمكين الموظف المعني من الاطلاع على ملفه التأديبي والوثائق الملحقة به والتي لها علاقة بقضيته ليعلم أسباب متابعته بوضوح حتى يتمكن من تقديم بياناته وشهوده التي تثبت براءته مما نسب إليه.[89]

يجب أن يتم الاطلاع على الملف وجميع الوثائق الملحقة داخل الإدارة، كقاعدة عامة لا يمكن إخراج الملف من الإدارة، فالاطلاع يكون في المكان الموجود فيه الملف أصلا، إلى جانب الموظف يمكن للمدافع الذي يمثله الاطلاع بدوره على الملف التأديبي إذا سمح له الموظف وذلك على اعتبار أنه يمثل هذا الأخير ويساعده على تقديم دفاعه.

وفي نفس الإطار اعتبر مجلس الدولة اطلاع الموظف على وثيقة جديدة ومهمة يوم الجلسة المخصصة لقضيته خرقا لحق الدفاع مما يبطل كل الإجراءات ويعرض القرار الذي قد يصدره المجلس الإلغاء، بينما لا تبطل الإجراءات إذا كانت الوثيقة المعروضة لا تحمل عناصر جديدة قد تؤثر على مراكز الخصوم .[90]

الفرع الثاني: إجراء التحقيق وحق الموظف في الدفاع

أولا: إجراء التحقيق

التحقيق التأديبي هو: إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين. الهدف منه الوصول إلى الحقيقة وإماطة اللثام عنها. فالتحقيق هو مجموعة الإجراءات التي تقوم بها السلطة المختصة بهدف الكشف عن ملابسات وقوع المخالفة أو عن مرتكبها، والوقوف على الحقيقة حتى يتسنى للإدارة اتخاذ قرارها التأديبي على أساس متين من الوقائع والقانون، وفي ذلك حماية للمصلحة الخاصة للموظف من جهة ومصلحة الإدارة من جهة أخرى [91]

وقد نص المشرع الجزائري في المادة 171من الأمر 03/06على أنه" :يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة".[92]

كما منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة، أو لممثلها المرخص له قانونا حق توجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة للموظف العمومي، وبمقتضى ذلك فالسلطة الرئاسية هي المختصة بإجراء التحقيق، وهذا مساس بمبدأ الحيادة في عملية التحقيق.[93]

---

[89]- زايد محمد.،المرجع السابق ،ص 989.
[90]- زايد محمد.،المرجع السابق ،ص 98-99.
[91]- وسام بلخير ، فاطمة الزهراء الفاسي، المرجع السابق ،ص990.
[92]-المادة 171من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
[93]- رحماوي كمال، المرجع السابق، ص155.

ثانيا: حق الموظف في الدفاع

يعتبر الحق في الدفاع ضمانة أساسية لتحقيق العدالة ووسيلة ضرورية لتمكين المتهم من إثبات براءته، فهو "منح الموظف المهلة الكافية حتى يتدبر أمره ويتمكن من الوقوف على حقيقة ما نسب إليه من وقائع، ليتمكن من الدفاع عن نفسه شفاهه أو كتابة" و بالتالي هو ذلك الأسلوب الذي يتخذه المتهم في الدفاع عن نفسه، حي تمنح له كامل الحرية للإدلاء بأقواله و اختيار أسلوب دفاعه على الوجه الذي يراه لازما لدفع التهمة عن نفسه.[94]

حق الإنسان في الدفاع عن نفسه أثناء التأديب في التشريع الجزائري، يتمثل في حالة مثول الموظف أمام اللجنة التأديبية حيث يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص أخر خارج عن الإدارة أو سلك المحاماة، شريطة أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، فعلى الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إخطاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده، و أن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين المدافع من الاطلاع على الملف التأديبي، و يقترن هذا الحق بضرورة مثول المتهم شخصيا إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، و تمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود[95], و هذا ما نصت عليه المادة 169 :"يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا.ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".[96]

أما المرسوم رقم : 95/ 85فقد نص على أنه:" يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه فور الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية، يمكن له بمقتضى ذلك أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن أن اقتضى الأمر، أي توضيح كتابي أو شفوي، أو يستحضر شهودا، كما يمكنه أن يستشير أي مدافع أو محام يختاره للدفاع عنه.[97]

نصت العديد من قوانين الوظيفة العمومية على النصوص التي تكفل حق الدفاع للموظف منها الأمر رقم / 133 66الذي نص على :" الموظف الذي يمثل أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء له الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في اطلاع على ملفه الشخصي و جميع الوثائق الملحقة به، كما يجوز أن يستعين بمدافع أو محام يختاره بالإضافة إلى ذلك فانه يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء، بيانات خطية و شفهية، و أن يطلب حضور الشهود".[98]

---

[94]- وسام بلخير ، فاطمة الزهراء الفاسي، المرجع السابق ،ص.994

[95] -أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المسؤولية التأديبية للموظف، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون كلية العام، الدراسات العليا، نابلس، فلسطين، ص 13 و14.

[96] -المادة 169 من الامر 03/06.

[97] - المادة 129من المرسوم التنفيذي85/95 , نفس المرجع السابق.

[98] -المادة 57من الأمر 133/66, المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

المطلب الثاني :الضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع العقوبة التأديبية

خص المشروع جملة من الضمانات بعد توقيع الجزاء التأديبي، و المتمثلة في حق الموظف في النظام الإداري ضد القرار التأديبي اما أمام الجهة مصدرة القرار التأديبي أو أمام لجنة الطعن و هي تعتبر من قبل الضمانات الإدارية، و كذلك حقه في اللجوء إلى القضاء الإداري، سواء قصد المطالبة بإلغاء القرار التأديبي، أي للحصول على نصوص عن الضرر أو كلاهما معا و هذا ما يعتبر من قبيل الضمانات القضائية.

سنتطرق في هذا المطلب إلى التظلم الإداري (الفرع الأول)، الطعن القضائي (الفرع الثاني)

الفرع الأول: مفهوم التظلم الإداري واجراءاته

أولا: تعريف التظلم الإداري:

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفا للتظلم الإداري، وهذا ما فسح المجال للفقهاء للاجتهاد و إعطاء تعاريف كل بحسب وجهة نظره، إذ من بين أهم هذه التعاريف تعريف أحمد محيو بقوله" :أن المراجعة الإدارية المسبقة تشكل عنصرا من عناصر الإجراءات الإدارية لا القضائية، تستهدف حل النزاع دون تدخل القاضي، و لا يتم تحريك الإجراءات القضائية إلا بعد فشل تلك المراجعة الإدارية[99].

أما الدكتور مسعود شيهوب يرى أن" :النظام الإداري ذو طابع إداري محض يوجه إلى الإدارة التي تتولى دراسة وغالبا ما تكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة وبدون مناقشة حضورية وليس للنظام شكلا إلا الشكل الكافي وهو في عمومه عبارة عن نوع من الشكوى أو الاحتجاج ضد تصرف الإدارة، ويمكن يتعلق بالوقائع أو بالقانون أو بهما معا، والمهم أن يكون واضحا . [100]

ثانيا: أنواع التظلم الإداري

للتظلم الإداري ثلاث صور، إما يكون في شكل تظلم ولائي أو في شكل تظلم رئاسي، أو في شكل تظلم أمام لجنة الطعن.

1-التظلم الولائي: هو التظلم الذي يقدمه صاحب الشأن إلى السلطة التي أصدرت القرار الإداري المتظلم فيه أو في السلطة التي قامت بالعمل المادي محل التظلم، يلتمس فيه إعادة النظر في قرارها سواء بسحبه أو إلغائه أو تعديله حسب ما تملكه من صلاحيات في هذا الشأن. و للجنة الإدارية أن تقبل التظلم أو ترفضه كليا أو جزئيا و ذلك لما طبقا تراه أكثر اتفاقا مع حكم القانون و حسب درجة اقتناعها بالادعاءات المقدمة

[99]- نبري فريد المرجع السابق ص56.
[100]- ملياني زليخة، المرجع السابق ص38.

من طرف المعني.[101]

2 -التظلم الرئاسي:هو التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري أو تلك التي قامت بالعمل المادي محل التظلم، فالتظلم الرئاسي يقدم إلى رئيس مصدر القرار المشكو يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو إلغائه أو تعديله، بما يجعله مطابقا للقانون .و نص المشرع الجزائري على التظلم الرئاسي في المادة 275من قانون الإجراءات المدنية القديمة بقوله" :لا تكون الطعون بالبطلان ما لم يسبقها الطعن الإداري التدريبي الذي يرفع أمام السلطة الإدارية التي تعلوا مباشرة الجهة التي أصدرت القرار فان لم توجد فأمام من أصدر القرار نفسه . فالتظلم الرئاسي يجب أن ترفع مباشرة أمام السلطة التي تعلوا تلك السلطة مصدرة القرار محل النزاع وذلك من منطلق احترام السلم الإداري.[102]

3-التظلم لدى لجنة خاصة: توجد أحكام أخرى متعلقة بالتظلم الإداري في مجموعة من القوانين المنظمة لمواضيع معينة مثل قانون الصفقات العمومية ،قانون الضرائب ،قانون التنازل على أملاك الدولة في وجه الخصوص ،و كذلك قانون الوظيفة العمومية الذي يسمح للمعنيين بقرار التأديب، التظلم لدى لجنة خاصة .و تجدر الإشارة إلى أن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لم ينص على التظلم لدى لجنة خاصة غير أنه ورد النص عليها في قوانين خاصة مثل الوظيفة العمومية ،حيث نص القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه :"يمكن للموظف العمومي الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار ".[103]

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

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

-تبليغ الموظف المعني بقرار العقوبة في الآجال القانونية وهي 8أيام تسري من تاريخ إصدار قرار العقوبة

-أن يقع التظلم في قرار العقوبة في الآجال القانونية أي شهر واحد يسري من يوم تبليغ الموظف المعني بقرار العقوبة.[104]

---

[101]- شيراز جاري, مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني, مرجع سابق، ص 63.
[102]- شيراز جاري, المرجع السابق ص63-64.
[103]-المادة 175من الأمر ،03/06 المرجع السابق.
[104]- المادة 172من نفس الأمر.

الفرع الثاني: الطعن القضائي

يعد الطعن القضائي من الضمانات الهامة في ميدان التأديب و قد يعتبر أهمها، كما أنه آخر ما يلجأ إليه الموظف بعد استنفاذه للطعون السابقة الذكر، و هذا الطعن يوجهه الموظف المعني إلى القضاء الإداري و ليس القضاء العادي مطالبا بإلغاء القرار التأديبي أو بالتعويض عنه.

و المشرع الجزائري أخذ في منهجه هذا ما أخذت به معظم دول العال، لأنه يفرض رقابة قضائية على أعمال السلطة الإدارية توفر ضمانات أوسع للموظف، و قد كانت المجالس القضائية تختص بالفصل ابتدائيا بحكم قابل للاستئناف أمام المحكمة العليا في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الطبقة الإدارية طرفا فيها.[105]

غير أن دستور 1996الذي تبنى ازدواج القضاء، حيث أوجد هيئات خاصة تتمثل في مجلس الدولة و المحاكم الإدارية و هذا في المادة 152منه[106]، ليأتي بعد ذلك القانون العضوي 01/98الذي تأسس به مجلس الدولة و بين تنظيمه و اختصاصه و عمله، و هذا فالدعوى الإدارية ترفع ابتدائيا أمام المحكمة الإدارية و الاستئناف أمام مجلس الدولة، هذا في ما يخص القرارات الصادرة عن الإدارات اللامركزية (ولايات -بلديات)و المؤسسات العامة ذات الطبيعة الإدارية، أما القرارات الصادرة عن الإدارات المركزية فترفع الدعاوي ابتدائيا و نهائيا أمام الغرفة الإدارية في مجلس الدولة و هذا تبعا لما جاء به القانون العضوي01/98. [107]

أما عن الإجراءات المتبعة فقد جاء بها قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، وهي الطعن الإداري المسبق، حيث يكون الموظف ملزم برفع الطعن القضائي خلال شهرين من تاريخ تبليغ الموظف قرار الرفض للطعن الإداري، في حالة سكوت الإدارة عن الرد في مدة ثلاثة أشهر يعتبر هذا رفضا ضمنيا.

أما بالنسبة للشكل فيكون بتقديم عريضة مرفقة بقرار رفض الطعن الإداري أو مستند يثبت إيداع الطعن.

و من خلال ما سبق يتبين لنا أن المشرع الجزائري حاول بقدر الإمكان توفير الحماية اللازمة للموظف من خلال تشريعه للضمانات التأديبية، و لا يمكننا إدراك هذه الأهمية إلا إذا تخيلنا النظام التأديبي دون هذه الضمانات، و ما سينجز عن ذلك من عدم استقرار الوظيفة العامة، و كيف يمكن تصور حياة الموظف العام في ظل سيادة الإدارة و انعدام الرقابة القانونية على مشروعية قراراتها.[108]

---

[105]- شيراز جاري, المرجع السابق ص65-66.

[106]-المادة 152من المرسوم الرئاسي رقم 96-438المؤرخ في 27ديسمبر 1996المتضمن دستور الجزائر، الجريدة الرسمية، رقم ،76لسنة 1996.

[107]-المادة 09من القانون العضوي رقم ،01/98المؤرخ في ،30-5-1998المتعلق اختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، الجريدة و كل البيانات المعدل و المتمم، الجريدة و بياناتها.

[108]- مليايني زليخة، المرجع السابق ص41.

استعمل المشرع الجزائري عبارة في يجوز النص القانوني وإضافة إلى ذلك فان قانون الإجراءات المدنية والإدارية لم فيه يميز المشرع الجزائري بين التظلم الرئاسي والتظلم الولائي، بل اكتفى بالنص صراحة على رفع التظلم الإداري إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار ما في أما. يخص ميعاد التظلم الإداري فقد نص قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الحالي أنه على ": يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار خلال مدة أربعة أشهر تسري من
تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي من أو تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي بعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها من الرد خلال شهرين يعد بمثابة قرار بالرفض
الضمني و يبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم. و في حالة سكوت الجهة الإدارية، يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل شهرين في و رد حالة الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين من تاريخ تبليغ الرفض, يثبت إيداع تظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة و يرفق مع العريضة". [109]

المبحث الثالث: المسؤولية الجنائية والمدنية المترتبة للموظف عن إفشاء السر المهني

إن من أسباب التزام الموظف بعدم إفشاء أسرار الوظيفة تحقيق المصلحة العامة ومصلحة الأفراد، لذلك فإن المساس بهذه المصالح يعرض مرتكبها إلى الجزاء الجنائي، باعتبار أن فعله يمثل جريمة جنائية. كما قد يمثل إخلالاً بأحد التزاماته الوظيفية، وهذا الإخلال يكون خطأ شخصياً من جانبه، فإذا
ترتبت عليه أضرار مادية أو أدبية لحقت بالغير، فإنه يكون مسؤولاً عن تعويض هذه الأضرار سواء كان هذا الغير الإدارة ذاتها أم الأفراد .فينتج عن الأولى مسؤولية جنائية وعن الثانية مسؤولية مدنية .

سندرس في مبحثنا هذا مسؤولية جنائية في المطلب الأول ومسؤولية مدنية في المطلب الثاني.

المطلب الأول :المسؤولية الجنائية للموظف عن إفشاء السر المهني

ان مسؤولية الموظف عن إفشاء الأسرار المهنية لا تقتصر على المسؤولية التأديبية بل تتعداها في بعض الأحيان لتنعقد المسؤولية الجنائية عن ذلك الإفشاء

فالمسؤولية الجزائية هي" عبارة عن التزام قانوني يحتمل التبعية أي التزام جزائي وفي نفس الوقت التزام تبعي، حيث لا تنشأ بصفة أساسية مستقلة بذاتها، بل تنشأ دائمة بالتبعية لالتزام قانوني آخر هو والالتزام الأصلي وذلك لحمايته.

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

[109]- المادة 830من القانون 08/09المؤرخ في 25فبراير 2008و المتضمن لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

نصت المادة 301من قانون العقوبات الجزائري على: "يعاقب بالحبس من إلى شهر ستة أشهر وبغرامة من 500إلى 5000دج الأطباء والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ".[110]

ونصت المادة 302من قانون العقوبات على ذلك "كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجانب أو إلى جزائريين يقيمون في بلد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولا له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات و بغرامة من 500 إلى 10.000دينار".[111]

و قد جاء في نص المادة 23من القانون / 01 06المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته على" :يلتزم جميع أعضاء و موظفي الهيئة بحفظ السر المهني و يطبق هذا الالتزام على الأشخاص الذين انتهت علاقتهم المهنية بالهيئة .وكل خرق للالتزام المذكور في الفقرة السابقة يشكل جريمة يعاقب عليها القانون بالعقوبة المقررة في قانون العقوبات لجريمة إفشاء السر المهني".[112]

وعليه فان إفشاء السر المهني مثله مثل الجرائم الأخرى يستلزم ثلاثة أركان وهي كالتالي

أولا: الركن المفترض لجريمة إفشاء السر المهني

و المتمثل في صفة الجاني التي يكون فاعلها أما طبيب أو جراح أو صيدلي أو قابلة، و أضاف المشرع جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة .وغرض المشرع في إضافة هذه العبارة، هو لعدم حصر هذه الجريمة في الفئة المذكورة بالمادة، و عموما فالقوانين الخاصة بالوظائف هي التي توضح ذلك

ثانيا :الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني

و يتمثل في إفشاء السر و الإدلاء و به ذلك في غير الحالات التي يجيزها القانون، و الإفشاء هو الإفضاء بواقعة معينة إلى شخص يجهلها بصفة أو كلية جزئية، أيا كان قدر المعلومات التي تلقاها، أن و ينصب الإفشاء على واقعة لها صفة السر .

ثالثا :الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المهني

إفشاء و إعلان الأسرار يعتبر من الجرائم العمدية ، إذا تتم فلا حصل الإفشاء إلا عن و علم إرادة و إدراك، فالإفشاء في حد ذاته كاف وهو فعل مشين فلا يستلزم به قصد خاص و لا نية

---

[110]- المادة 301من قانون العقوبات الجزائري,نفس المرجع السابق.
[111]- المادة 302 من قانون العقوبات الجزائري,نفس المرجع السابق.
[112]- المادة 23 من القانون01/06 , نفس المرجع السابق.

الإضرار فهذه لا لزوم لها، بمعنى آخر لا تقوم الجريمة إذا حصل الإفشاء بإهمال أو عدم احتياط الفاعل لأن عنصر القصد الجنائي تخلف و بالتالي انعدم الركن المعنوي. [113]

اما بخصوص العقوبة الجزائية المقررة عن إفشاء السر المهني فقد نصت المادة 801من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على :"تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات و دعاوى التفسير و دعوى فحص مشروعية القرارات الصادرة عن الولاية و المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية و المصالح الأخرى للبلدية و المؤسسات العمومية و المحلية ذات الصبغة الإدارية، بدعاوى القضاء الكامل و القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة".[114]

حصر المشرع الجزائري بموجب المادة 301من قانون العقوبات عقوبة جريمة إفشاء الأسرار بالحبس من شهر إلى ستة أشهر 3وبغرامة مالية من 20000الى 100000دج والملاحظ أن هذه الغرامة تتراوح بين حدين مما يسمح للقاضي باستخدام سلطته في تقدير الحبس والغرامة مراعيا إلى جانب جسامة الفعل خطورة الفاعل ومركزه المهني، وإذا حكم على عدة أشخاص في جريمة واحدة فإنهم يعتبرون متضامنين في الغرامة والمصاريف والى جانب العقوبات المقررة لشخص الطبيعي في جريمة إفشاء الأسرار المهنية يمكن كذلك تسليط العقوبات على الشخص المعنوي .[115]

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على جريمة إفشاء السر المهني

جاء ذلك صريحا في نص المادة..." 301في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاؤها..." ومن، بين هذه الحالات

1_أعمال الخبرة : إن القاضي ملزم بالفصل في النزعات المطروحة أمامه ، وعليه إذا اشتملت القضية جوانب فنية أن يعود للمختصين ، وإلا ترتبت مسؤولية القانونية بجريمة" إنكار العدالة" عند عدم الفصل فيها أو قد تؤدي إلى حكم جائر ، لذلك لابد من الاستعانة بأهل الاختصاص في العلوم الطبية للوقوف على حقيقة هذه المسائل الفنية المعروضة أمامه[116]. تنص المادة 143من قانون الإجراءات الجزائية على " لجهات التحقيق أو الحكم عندما تعرض لها مسالة ذات طابع فني أن تأمر بندب خبير إما بناءا على طلب النيابة العامة ، وإما من تلقاء نفسها أو من الخصوم ، وإذا رأى قاضي التحقيق انه لا موجب للاستعانة لطلب الخبرة فعليه أن يصدر فيذلك أمرا مسبب في اجل 30يوم من تاريخ استلامه وإذا لم يبث قاضي التحقيق في الأجل المذكور ، يمكن للطرف المعني إخطار غرفة الا□ام مباشرة

[113]-مليانى زليخة ،المرجع السابق، ص43-44.
[114]- المادة 801من القانون08/09 ,نفس المرجع السابق.
[115]- مليكة حجاج ،جريمة إفشاء الأسرار المهنية ،قراءة تحليلية للمادة 301من قانون العقوبات الجزائري" ،مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر، المجلد 14 ،العدد 03، 2021 ،ص 521-522
[116] -مليكة حجاج ،نفس المرجع ،ص 524.

خلال 10أيام ، ولهذه الأخيرة 30يوم للفصل في الطلب تسري من تاريخ إخطارها ، ويكون قراراها غير قابل لأي طعن" .[117]

2_المثول أمام القضاء للشهادة :يفرض المشرع أداء الشهادة على كل شخص استدعي للإدلاء بها أمام الجهات القضائية ، ويتعرض كل من يمتنع من الشهود عن الإدلاء بها للمحاسبة القانونية والعقاب وهذا ما نصت عليه المادة 222من قانون الإجراءات الجزائية على انه كل شخص مكلف بالحضور أمام المحكمة لسماع أقواله كشاهد ملزم بالحضور وحلف اليمين وأداء الشهادة.[118]

3_رضا صاحب السر :يعد رضا صاحب السر من الحالات التي أثارت جدال فقهي وقضائي ، فهناك من اعتبرها من الحالات التي تبرر إفشاء السر المهني، وهناك من أنكر اعتبارها من الحالات الموجبة للإفشاء ونذكر منهم الفقه والقضاء الفرنسيين حيث قررت محكمة النقض الفرنسية ، أن الالتزام بالكتمان المقرر من اجل حماية الثقة الضرورية في بعض المهن أو أداء بعض الوظائف المفروضة على الأطباء كواجب نابعا عن صفتهم هو واجب عام ومطلق وليس لأحد صفة إخلالهم منه ، وبالتالي رضا صاحب السر لا يعفي كتم السر المهني من هذا الالتزام ، وهناك اتجاه أخر وهو ما اخذ به معظم الفقه الحديث باعتبار الرضا يعد سبب لإفشاء السر وهذا ما اخذ به المشرع الجزائري بموجب نص المادة 301من قانون العقوبات. [119]

4_التبليغ عن الجرائم: يجب على المهني أن يقوم بإفشاء الأسرار التي اطلع عليها بحكم مهنته و سواء كان السر المفشى يؤدي إلى منع وقوع جريمة و ارتكابها أو يكون هذا الإفشاء إخبارا عن جريمة وقعت .و هو ما نصت عليه المادة 301في الفقرة 2عندما يتعلق الأمر بالإجهاض، فعند استدعاء الأشخاص المذكورين بالمادة أمام المحكمة يجب عليهم عدم التقيد بالسر المهني.[120]

المطلب الثاني: المسؤولية المدنية للموظف عن إفشاء السر المهني

المسؤولية المدنية هي مجموعة القواعد التي تلزم من ألحق ضررا بالغير، و على العموم هذا التعريف الذي يتحمله هذا الأخير و ذلك عن طريق تعويض يقدمه نتيجة إخلاله بالتزام سابق رتبة العقد أو القانون، و هكذا فإن المسؤولية المدنية عند امتناع المسئول عن تنفيذ ما تعهد به من التزامات عقدية أو القيام بالتزام قانوني مقتضاه عدم الإضرار بالغير، فالغرض من هذا الالتزام الجديد الذي هو محل المسؤولية المدنية، هو تعويض المضرور عن الضرر الذي أصابه سبب امتناع أو تخلف المسؤول عن تنفيذ ما تحمله من التزامات سابقة بمحض إرادته أو بموجب القانون.

---

[117]-المادة 143من قانون الإجراءات الجزائية.
[118]- الأمر رقم 66-155المؤرخ في -8يونيو 1966المتضمن قانون الإجراءات الجزائية ج، ر، ج،ج العدد 48المعدل والمتمم.
[119]- مليكة حجاج المرجع السابق ص 528.
[120]- مليانى زليخة المرجع السابق ص 47.

وما سنتطرق اليه في مطلبنا هو اركان هذه المسؤولية وسلطة القاضي في تقديرها

الفرع الأول: أركان المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني

1_ركن الخطأ: الخطأ المهني هو ذلك الإخلال بإلتزام قانوني وبقواعد وأصول أخلاقية المهنة التي ينتمي إليها، ومن بينها حالة إفشاء السر المهني في غير الحالات التي رخص بها القانون، أي تحويل الواقعة أو المعلومة المخفية التي تلقاها أثناء مزاولة المهنة إلى واقعة مكشوفة ،ولا يهم الطريقة التي أفشى بها هذا السر لأّنه يمكن أن يكون شفهيا أو كتابيا أو عن طريق تقديم للغير وثائق وملفات محل السر.

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يعرف الخطأ، وانّما اكتفى فقط بجعله أساس لقيام المسؤولية المدنية وهذا ما تبيّن لنا خلال نص المادة 124من قانون المدني الجزائري والتي تنص على مايلي :«كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضر ار للغير، يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويضي».

بمجرد ارتكاب المهني فعل الإفشاء ويكون هذا الأخير سببا في تضرر صاحب السر، يستوجب عليه التعويض، في حين وضع المشرع قوانين خاصة تتضمن تنظيم كل مهنة على حدى بإعتباره طبيبا أو صيدليا، موظفا أو محاميا...الخ، كما أنها إقتصرت على تحديد حقوق والتزامات المهني الملقاة على عاتقه، ويكون هذا الأخير مجب ار بالتقيد بها عند شروعه في ممارسة المهنة، ومن بين هذه الإلتزامات واجب الحفاظ على سرية المهنة.[121]

2_ركن الضرر: نص المشرع الجزائري في نص المادة 124من القانون المدني على ضرورة توفر ركن الضرر لقيام المسؤولية لأّنه مهما كان نوع الخطأ فإنه غير كاف لتحقق المسؤولية، ويقصد بالضرر الناتج عن المسؤولية المدنية لإفشاء السر المهني، الأذى الذي يصيب الشخص من جراء المساس بحق من حقوقه، أو بمصلحة مشروعة له، سواء تعلق الحق بسلامة جسمه أو عاطفته أو بماله أو حريته أو شرفه أو غير ذلك، فلا تقتصر هذه الحقوق بالجانب المادي فقط، بل تشمل كل حق يمنح صاحبه سلطة أو منفعة يتمتع بها الشخص في الحدود التي نص عليها القانون بل يشمل حتى ما فات من كسب بسبب الفعل الذي ألحقه المؤتمن عليه لصاحب السر.

فالضرر الذي أصاب صاحب السر جراء الافشاء المهني لسره، يتمثل في الأثر الناتج عن الخطأ والإهمال المهني، وعدم إتخاذ إجراءات الحيطة والحذر لإبقاء الوقائع والمعلومات التي أدلى بها المهني سرا، فلا

---

[121]- نقلا عن :ايت أمختار ليديا ،بقة سلمى، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: القانون الخاص الشامل، جامعة عبد الرحمان ميرة _بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية،-2015 2014 ص 22-23.

يمكن المطالبة بالتعويض إلا إذا أصيب المضرور بضرر، سواء كان الضرر ماديا أو معنويا أو حتى مرتدا.[122]

3_العلاقة السببية بين الخطأ والضرر: حتى يلتزم من صدر عنه الخطأ بالتعويض عن الأضرار التي أحدثها للغير، يجب أن تكون هذه الأضرار متصلة سببيا بخطئه. و هو ما جاءت به المادة 124من القانون المدني الجزائري،[123] و العلاقة السببية هي الركن الثالث من أركان المسؤولية المدنية, و هي ركن مستقل عن الخطأ, و يبدو أن هذا الاستقلال مفترض إذ انه في حالة انعقاد المسؤولية المدنية يكون الخطأ مفروغا منه و لا يكلف المتضرر بإثباته, أما العلاقة السببية فيمكن نفيها بإثبات السبب الأجنبي, إذ تنعدم الرابطة السببية في حالة إثبات السبب الأجنبي مثل القوة القاهرة أو فعل الغير أو أن يكون الخطأ صادرا من المتضرر،[124] و هو ما جاء في المادة 127من نفس القانون أنه" إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ, أو قوة قاهرة أو خطأ صدر من المضرور أو خطأ من الغير, كان غير ملزم بتعويض هدا الضرر, ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق يخالف ذلك.[125]

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

للقاضي السلطة في تقدير الضرر الناجم عن إفشاء السر المهني وكما يقع عليه عبء إثبات هذه المسؤولية المدنية المتحققة عن إفشاء السر المهني

1_سلطة القاضي في تقدير كل من الخطأ الضرر والعلاقة السببية

على القاضي البحث عن وجود خطأ في جانب مفشي السر والتحقق من ذلك، وينبغي أن يكون الخطأ واضحا وثابتا على وجه التحقيق والجزم، وهو لا يكون كذلك إلا بثبوت وصف الخطأ فيه من غير شك، وهذا الأمر قد يستعصي على القاضي معرفته ما لم يستعن بأهل الخبرة، كما يجب على القاضي أن يتحرى الأدلة المتيسرة لديه هدف الوصول إلى الخطأ الموجب للمسؤولية، وإذا تساوت لدى القاضي أدلة البراءة والإدانة حكم بالبراءة لأن الأصل براءة الذمة.

و يتعين على من وقع عليه الضرر (المدعي) إثبات الضرر الذي لحقه لأن التعويض هو حكم المسؤولية، و هو ما لا يتحقق دون الانحراف عن السلوك المعتاد و ترتب الضرر عن ذلك السلوك أي أن تكون هناك علاقة سببية بين سلوك مفشي السر و الضرر الذي أصاب من أفشي سره , و الضرر هو العنصر الجوهري لقيام المسؤولية بل أن التعويض يدور معه وجودا و عدما , تخفيفا و تشديدا .

---

[122]-ايت أمختار ليديا ،بقة سلمى ، المرجع السابق ص 29.
[123]- المادة 124من القانون رقم 10- 05مؤرخ في 13يونيو 2005المتضمن القانون المدني الجزائري.
[124]- ملياني زليخة ،المرجع السابق،ص 49.
[125]- المادة 127من القانون 10- 05السابق الذكر.

وعندما يتبين القاضي عناصر الضرر يجب عليه أن يضع بالحسبان ما إذا كان الضرر الذي لحق المدعي قد نجم جميعه بسبب الخطأ الذي صدر عن الموظف أو القائم بالمهنة مثال ذلك حالة الضرر الذي يصيب المريض من خطأ لم يكن بسبب الطبيب وحده بل كانت مداخلات وأسباب أخرى في هذه الحالة يجب على القاضي توزيع المسؤولية على المسؤولين المتعددين عن إحداث الضرر.[126]

2_عبء إثبات المسؤولية المدنية

تقام المسؤولية كأصل على خطأ واجب الإثبات كون أن الخطأ الركن الأّول والأساسي لقيام المسؤولية، و أنه يثبت من طرف الشخص المضرور على أن المدعى عليه قام بإفشاء سره دون

رضاه وفي غير الحالات التي رخص بها القانون، ، وهذا تطبيقا للقاعدة العامة التي تقضي بأن البينة على من إدعى واليمين على من أنكر،فإن عبء الإثبات لا يبرهن حسب نوع المسؤولية فإن كان بذل عناية فيكون عب إثبات الخطأ على عاتق صاحب سر، أما إذا كان إلتزامه هو تحقيق نتيجة فيقع على المؤتمن عليه نفي الخطأ.[127]

حيث تبنى المشرع الجزائري وسائل الإثبات في المواد المدنية من المادة 323إلى المادة 350 ،[128] وأكد أن للمضرور الحق بالاستعانة بكافة الوسائل لإثبات الضرر إذا كانت واقعة الضرر مادية.

فحسب القواعد العامة فإن عبء إثبات الضرر يقع على عاتق المدعى، ومن المقرر قانونا أنه على الدائن إثبات الالتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه عملا بمبدأ البينة على من إدعى واليمين على من أنكر وذلك طبقا للمادة 323من القانون المدني الجزائري والتي تقابلها المادة 1315/1من قانون المدني الفرنسي. كما أن القضاء لا يطلب إثبات الضرر الأدبي، عكس الضرر المادي نظرا لصعوبة إثباته، بل يكتفي بإثبات الواقعة المباحة المرتبطة بسرية حياته الخاصة كدليل كافي لوقوع الضرر،

فالقاضي لا يحكم بالتعويض إلاّ إذا أثبت صاحب السر أن ضرار أصابه، جراء الإفصاح عنه ويشترط أن يثبته لدى قضاة الموضوع الذين لهم السلطة التقديرية في قبول أو رفض هذا التعويض دون رقابة محكمة القانون.[129]

---

[126]-ملياني زليخة ،المرجع السابق،ص 50-51.

[127]-تنص المادة 323من الأمر رقم ، 58-75المرجع السابق، على مايلي :"على الدائن إثبات الالتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه ".

[128]-رجع المواد 350-323من الأمر رقم ، 58-75المتعلق ب ق.م.ج، المرجع السابق.

[129]- ايت أمختار ليديا ،بقة سلمى ، المرجع السابق ص 35.

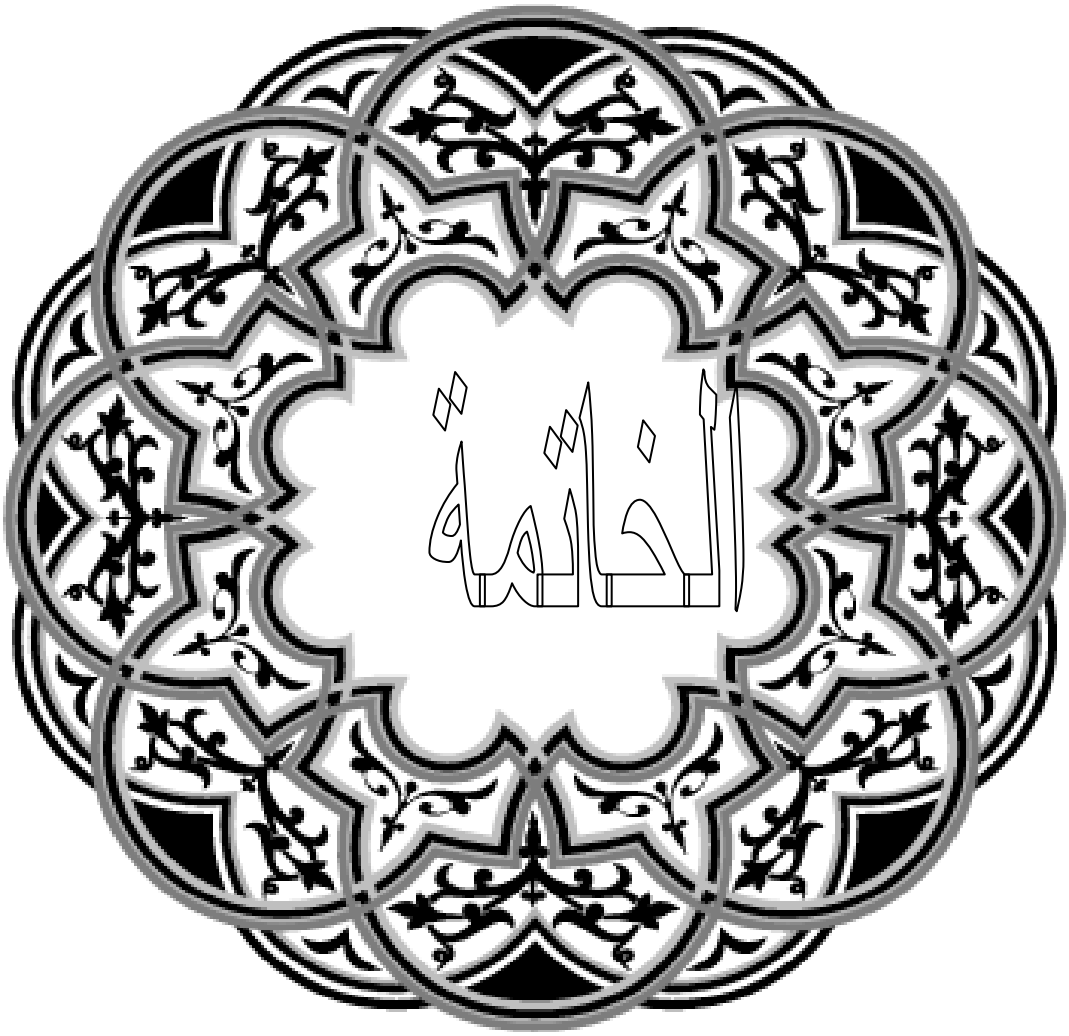
خاتمة الفصل:

بعد تكملة هذا الفصل يمكننا القول بأن الموظف المرتكب لخطأ إفشاء السر المهني الذي هو خطأ مهني من الدرجة الثالثة تسلط عليه عقوبة تأديبية و هنالك جهات مختصة بتوقيع هذه الجزاءات التأديبية. والتي تكون من طرف السلطة الإدارية المختصة مع إلزامية أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء الذي يعتبر رأيها غير إلزامى. كما عمل المشرع الجزائري على حماية الموظف العمومي من تعسف

السلطة الإدارية من خلال منحه عدة ضمانات سواء كانت هذه الضمانات قبل توقيع العقوبة التأديبية وهذا من خلال منحه الحق في تبليغه بالخطأ وغيرها من الحقوق وبعد توقيع العقوبة وهذا بمنح الموظف الحق في الطعن.

ومخالفة الموظف العام الالتزام بإفشاء أسرار الوظيفة العامة قد يرتب مسؤولية مدنية ومسؤولية جزائية بالإضافة للمسؤولية التأديبية.

فالمسؤولية الجزائية هي أن يرتكب الفرد فعل يرقى إلى مرتبة الجريمة، أي أن ذلك الفعل يجرمه القانون و يقرر له عقوبة جنائية توقع على مرتكبه، أما المسؤولية المدنية تنشأ إما نتيجة إخلال ما بالتزام ناشئ عن عقد صحيح و هذه المسؤولية هي المسؤولية العقدية , أو تنشأ عن الإخلال بالتزام يفرضه القانون, و هذه المسؤولية هي التقصيرية و يترتب عن ذلك أن دائرة المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني أوسع من دائرة المسؤولية الجنائية ,لأن هذه الأخيرة تنشأ عن الإخلال بالواجبات التي يفرضها القانون و يعاقب عليها بعقوبة جزائية.


الخاتمة

الخاتمة

نخلص في ختام البحث إلى أن إفشاء أسرار الوظيفة العامة يعد واحد من أهم المحظورات على الموظف العام، حيث أجمعت عليه أحكام التشريع وأراء الفقه والقضاء الإداري؛ رغم تباين مواقفها إزاء مضمون هذا الالتزام السلبي ونطاقه، وما يرد عليه من استثناءات، وما يترتب على مخالفته من آثار قانونية مثل المسؤولية المدنية والمسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية

فالموظف العمومي الذي يقوم بإفشاء الأسرار المهنية يتعرض للتأديب من طرف السلطة المعنية، هذا لما يمثله التأديب في الوظيفة العمومية من دور مهم في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توفره هذا لتمكين الإدارة من الاطلاع على ما يناط بها من دور في تحقيق الصالح العام. بالتالي يكون الموظف عرضة لتوقيع العقوبة التأديبية وهذا بما يتناسب مع الخطأ الذي اقترفه، وبذلك يعاقب على إهماله في أداء مهامه هذه العقوبة تسلطها عليه السلطة المعنية بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء وفق مراحل واجراءات وهذا لحماية حقوق الموظفين ولمنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها الرئاسية. وهذه من بين الضمانات التي منحت للموظف.

كما أن إفشاء السر المهني يحتل درجة بالغة من الأهمية، لتعرضه لخصوصيات الأشخاص وسمعتهم ومراكزهم الاجتماعية، حيث أن هذه الخصوصيات أن يجب تبقى طي الكتمان في إلا الحالات التي يجيزها القانون حيث لم يقتصر سر المهنة كما كان عليه سابقا عندما كان ينحصر على بعض المهن التقليدية كالطب والمحاماة، وإنما شمل من كل كان بحوزته أسرار أؤتمن عليها بحكم وظيفته أو مهنته. وتبدو أهمية هذا الالتزام في كونه وليد الحاجات الاجتماعية، فهو ضرورة اجتماعية لابد منها، حيث أن مصلحة المجتمع والفرد تقتضيان المحافظة على الأسرار المهنية

النتائج:

لقد قادتنا هذه الدراسة إلى استخلاص مجموعة من النتائج أهمها:

- يسري الالتزام بعدم إفشاء السر المهني على الموظف العمومي أيا كانت الأداة القانونية التي تقلد بموجبها وظيفته سواء كان ذلك بقرار إداري أو بعقد التوظيف.

- لم يستقر المشرع الجزائري على تعريف محدد للسر المهني بل ، ترك المجال مفتوحا أمام الجهات الإدارية المختلفة.

- نقص النصوص القانونية المتعلقة بالسر المهني إذ نجد المشرع الجزائري خصص مادتين له هما المواد 48 و 49 من الأمر 03/06 ،والمواد 301 و302 من قانون العقوبات الجزائري.

- تختلف الجهات التي يلتزم الموظف في مواجهتها بعدم إفشاء الأسرار، وذلك بحسب طبيعة و أهمية ونوع الأسرار التي اطلع عليها، وطبيعة اختصاصات الوظيفة، فقد تقتصر على الجهات التي لها صلة بالإدارة التي يعمل بها الموظف، وقد تمتد لتشمل جميع جهات الإدارة، المحلية منها و الأجنبية بما في ذلك العاملين فيها وزملاء الموظف ورؤسائه الإداريين، بل أن نطاق الالتزام قد يتسع ليشمل القضاء بالنسبة إلى بعض الأسرار ذات الأهمية البالغة

- .السلطات التي تملك حق توقيع العقوبة على الموظف العام هي السلطة الرئاسية ومجالس التأديب (اللجان المتساوية الأعضاء) كل في حدود اختصاصاته .

- إحاطة المشرع الجزائري الموظف العمومي المخالف المرتكب لهذا الخطأ مجموعة من الضمانات القانونية التي تمكنه من الدفاع عن نفسه.

الاقتراحات والتوصيات:

من خلال النتائج التي توصلنا إليها بإمكاننا تقديم الاقتراحات التالية

- وضع تعريف لسر المهنة وتحديد نطاق المعلومات التي تعد سرا بصورة أكثر دقة ووضوح.

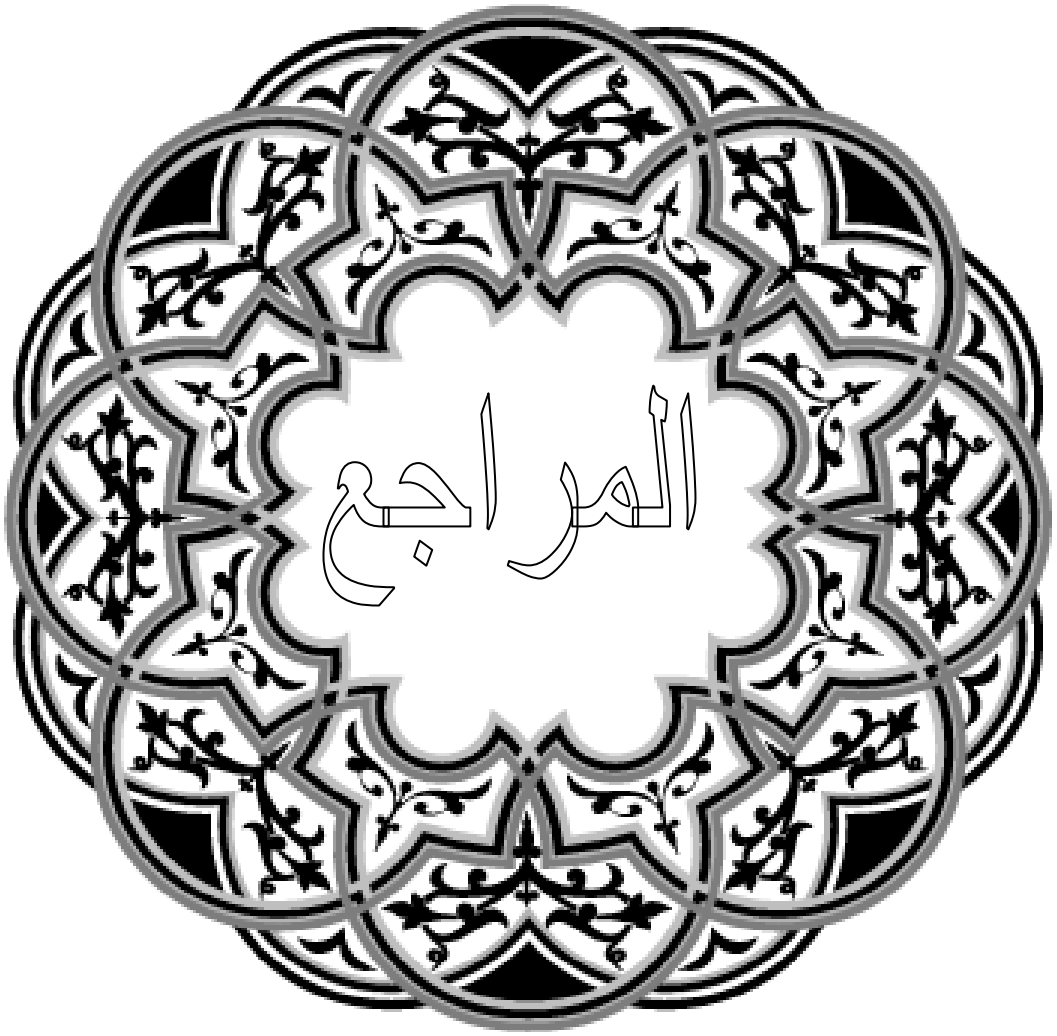
- ادراج ومعالجة السر المهني في القوانين المستقبلية أي التطرق اليه بشكل واسع.

- تكوين الموظف حول جريمة إفشاء السر المهني، والأضرار التي قد تسببها خاصة وأنه يتعلق بشرف وكرامة الأشخاص.

- التوفيق بين التزام الموظف بعدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة و حقه في التعبير عن الرأي، أو توجيه النقد بأي وسيلة من الوسائل المشروعة وأن لا تصادر هذه الحقوق والحريات باسم المحافظة على السرية الإدارية.

- توسيع النطاق الشخصي للالتزام بعدم إفشاء الأسرار الوظيفة العامة، بحيث لا تقتصر على الموظف العام بالمعنى الدقيق لهذا المصطلح في القانون الإداري، بل يجب أن يشمل كل مكلف بخدمة عامة وكل من يرتبط بعمل مع الإدارة لخطورة هذا الالتزام، و المساس بالمصلحة العامة من جهة، و مصالح الأفراد من جهة أخرى.

- انشاء جهاز تحقيق اداري ،محايد يحقق مع الموظف في الأخطاء المرتكبة ويكون كسيف ذو حدين يخدم الإدارة والموظف في آن واحد.


المراجع

قائمة المراجع

النصوص القانونية

أ) - الدستور

1. المرسوم الرئاسي رقم 96-438المؤرخ في 27ديسمبر 1996المتضمن دستور الجزائر، الجريدة الرسمية، رقم ،76لسنة 1996.
2. المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق ل 20 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء اول نوفمبر 2020 الجريدة الرسمية عدد 82 المؤرخة في 20 ديسمبر 2020

ب) - النصوص التشريعية

1. القانون رقم 05/85 المؤرخ في 16 فيفري 1985 متعلق بحماية الصحة وترقيتها، الجريدة الرسمية عدد 35، الصادرة في 17 فيفري 1985، المعدل والمتمم بالقانون رقم 13/08 المؤرخ في 17 رجب 1429 الموافق لـ 20 جويلية 2008.
2. القانون رقم 06 -01 المؤرخ في 20/ 2006/02، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر ج ج، العدد 14، المؤرخة في 2006/03/08، المعدل والمتمم بالقانون رقم 11-15 المؤرخ في 2011/08/02، ج ر ج ج، العدد 44، الصادرة في 2011/08/10.
3. القانون العضوي رقم ،01/98المؤرخ في ،30-5-1998المتعلق اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة وكل البيانات المعدل والمتمم، الجريدة وبياناتها.
4. القانون 08/09المؤرخ في 25فبراير 2008و المتضمن لقانون الإجراءات المدنية والإدارية.
5. القانون رقم 05-10مؤرخ في 13يونيو 2005المتضمن القانون المدني الجزائري.
6. القانون رقم 19/15المؤرخ في 18ربيع الأول 1437الموافق لـ 30ديسمبر2015 يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 71المؤرخة سنة 2015.
7. الأمر رقم 66-155المؤرخ في -8يونيو 1966المتضمن قانون الإجراءات الجزائية ج، ر، ج، ج العدد 48المعدل والمتمم
8. الأمر رقم 133/66الصادر في 02جوان 1966و المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46، المؤرخة بتاريخ 8جوان 1966.

9. الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق لـ 08 جوان 1966 يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم .
10. الأمر رقم 154/66 المؤرخ في 08 جويلية 1966 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 29 الصادرة في 2001، المعدل والمتمم.
11. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 هجري الموافق 15 جويلية 2006 م المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية عام 1427 هجري الموافق 16 جويلية 2006م .
12. الأمر رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق لـ 25- فيفري2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21 المؤرخة في 23 أفريل 2008 .
13. الأمر رقم 02/15المؤرخ 07شوال 1436الموافق لـ 23جويلية ،2015المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية العدد 40المؤرخة في 23جويلية 2015

ج- المراسيم

1. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 01 رجب عام 1405 هجري الموافق 23 مارس سنة 1985 م المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة بتاريخ 02 رجب عام 1405 هجري الموافق 24 مارس 1985. ملغى
2. المرسوم رقم ،66-155المؤرخ في 2يونيو 1966 المتعلق بالإجراء التأديبي، الجريدة الرسمية ج ر، العدد ، 46السنة 1966.
3. المرسوم 10/84المؤرخ في 14جانفي ،1984الذي يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وكيفية سير أعمالها
4. المرسوم 302/82 المؤرخ في 11سبتمبر 1982المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية عدد 09المؤرخة في 1982.
5. المرسوم التنفيذي رقم ،95/85المؤرخ في 23مارس ،1985المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ج ر، العدد ،13السنة 1985
6. المرسوم رقم 302/82المؤرخ في 23ذي القعدة 1402الموافق لـ 11سبتمبر 1982المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد ،37الصادرة سنة 1982.

الكتب باللغة العربية:

1. المعداوي محمد يوسف، دراسة في الوظيفة العامة في التنظيم المقارن في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
2. بوضياف أحمد، الجريمة التأديبية للموظف العمومي في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر،1986
3. بوضياف عمار، الوظيفية العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر،2015.
4. حباني رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر06 /03، دار النجاح للكتاب، الجزائر،2015.
5. حسن بو سقيعة، الوجيز في القانون الخاص، الجزء الثاني، الطبعة الحادية دار عشر، هومة، الجزائر،
6. رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائر ي، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر،2004.
7. عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر 1982
8. عمار عوابدي، القانون الإداري، الجزء الثاني، النشاط الإداري، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر،2005 .
9. كنعان نواف، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، ط 1، الإصدار الخامس، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
10. مقدم سعيد، الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013 .
11. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009

المذكرات والرسائل

أ: مذكرات الماجستير

1. أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
2. تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية، دراسة حالة جامعة احمد بوقرة " بومرداس"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة بومرداس،20102009.
3. شريف فوزية بعلي، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفية العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وادارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013-2014.
4. شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، رسالة ماجستير في قانون الإدارة العامة، معهد الحقوق والعلوم السياسية جامعة أم البواقي، 2008 – 2009.
5. ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010
.

ب: مذكرات الماستر

1. ايت أمختار ليديا، بقة سلمى، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: القانون الخاص الشامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية،2014-.2015.
2. إيمان بوغالم، واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم نفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي،2011-2012.
3. بلحاج خيرة، سياسة التوظيف في الإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص جماعات محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020.
4. بن مشيش فريد، المسؤولية الإدارية عن أخطاء الموظف العام، مذكرة نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة،2014/2013،
5. دليلة حموش، المسؤولية الإدارية للموظف العام عن افشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة،2016/2015.
6. شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة،.2014.
7. نبري فريد، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2019/2018.

8. ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون معمق جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015.

المجلات

1. قاشي علال، إفشاء أسرار الوظيفة العامة والمسؤولية القانونية المترتبة، مجلة آفاق علمية، المجلد 12، العدد 04، جامعة البليدة، الجزائر،2020.
2. زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، ديسمبر 2013، المركز الجامعي بالبيض.
3. مليكة حجاج، جريمة إفشاء الأسرار المهنية، **قراءة** تحليلية للمادة 301من قانون العقوبات الجزائري" ، مجلـة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر، المجلد 14، العدد 03، 2021.
4. وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، تأديب الموظف العام عن خطأ إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلَّة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 14، العدد 01، جامعة باجي مختار، عنابة، 2020.


الفهرس

الفهرس

العنـوان	الصفحة
المقدمــة	**أ- ب-ج**
الفصل الأول: الموظف العام و السر المهني	**05**
المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي	**06**
المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي	**06**
الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي	**06**
الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العمومي	**08**
الفرع الثالث: التعريف التشريعي للموظف العمومي	**09**
المطلب الثاني :شروط اكتساب صفة الموظف العمومي	**11**
الفرع الأول :التعيين في الوظيفة العمومية	**11**
الفرع الثاني :ديمومة الوظيفة	**12**
الفرع الثالث :الترسيم في درجات السلم الإداري	**13**
المطلب الثالث :طبيعة العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة	**14**
الفرع الأول :العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية	**14**
الفرع الثاني :العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تنظيمية	**15**
الفرع الثالث :تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة في التشريع الجزائري	**16**
المبحث الثاني: مفهوم الالتزام بالسر المهني	**17**
المطلب الأول :المقصود بالالتزام بالسر المهني	**17**
الفرع الأول :تعريف الالتزام بالسر المهني	**17**
الفرع الثاني :الأساس القانوني للالتزام بالسر المهني	**20**
المطلب الثاني :طبيعة الالتزام بالسر المهني والاستثناءات الواردة عليه	**23**
الفرع الأول :طبيعة الالتزام بالسر المهني	**23**
الفرع الثاني :الاستثناءات الواردة على مبدأ الالتزام بالسر المهني	**24**
المطلب الثالث: نطاق وحدود الالتزام بالسر المهني	**25**
الفرع الأول: نطاق الالتزام بالسر المهني	**25**
الفرع الثاني: حدود الالتزام بالسر المهني	**26**
خلاصة الفصل الأول	**28**
الفصل الثاني: المسؤولية المنعقدة عن افشاء السر المهني	**30**
المبحث الاول: المسؤولية الادارية الناجمة عن إفشاء السر المهني	**31**

المطلب الأول: الخطأ المهني كأساس لمسؤولية الموظف الإدارية	**31**
الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي	**31**
الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي	**33**
المطلب الثاني: أنواع الأخطاء التأديبية وعقوباتها	**34**
الفرع الأول: تصنيف الأخطاء التأديبية	**34**
الفرع الثاني: العقوبات التأديبية	**35**
المطلب الثالث :السلطة المختصة في توقيع العقوبة التأديبية	**36**
الفرع الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:	**36**
الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية وآجالها	**38**
المبحث الثاني :الضمانات الممنوحة للموظف في مجال التأديب	**40**
المطلب الأول :الضمانات المقررة للموظف قبل توقيع العقوبة	**40**
الفرع الأول: إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه واطلاعه على ملفه التأديبي	**40**
الفرع الثاني: إجراء التحقيق وحق الموظف في الدفاع	**42**
المطلب الثاني :الضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع العقوبة التأديبية	**43**
الفرع الأول: مفهوم التظلم الإداري واجراءاته	**44**
الفرع الثاني: الطعن القضائي	**46**
المبحث الثالث: المسؤولية الجنائية والمدنية المترتبة للموظف عن إفشاء السر المهني	**47**
المطلب الأول :المسؤولية الجنائية للموظف عن إفشاء السر المهني	**47**
الفرع الأول: التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني والعقوبة المقررة لها	**48**
الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على جريمة إفشاء السر المهني	**49**
المطلب الثاني: المسؤولية المدنية للموظف عن إفشاء السر المهني	**51**
الفرع الأول: أركان المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني	**51**
الفرع الثاني: سلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية وعبء الإثبات	**53**
خلاصة الفصل الثاني	**55**
خاتمة	**57**
قائمة المراجع	**60**
الفهرس	**66**