



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف-



كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في حقوق

تخصص: قانون عام معمق

## السر المهني في أداء الوظيفة في التشريع الجزائري

تحت إشراف: د/ ملوك نوال

من إعداد الطالبين:

- عبير رزيق
- ضواوي ونام

أعضاء اللجنة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الشاذلي بن جديد	أستاذ محاضر -أ-	د. هماش لمين
مشرف ومقرر	جامعة الشاذلي بن جديد	أستاذ محاضر -أ-	د. نوال ملوك
ممتحنا	جامعة الشاذلي بن جديد	أستاذ محاضر -ب-	د. عماري حورية

السنة الجامعية: 2025/2024



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Minister de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université el tarf

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit



جامعة الشاذلي بن جديد  
UNIVERSITÉ CHADLI BENDJEDID

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

## تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة): هنواوي وشام

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 4.1.2.3.3.4.5.0

الصادرة بتاريخ: 2024/10/30

عن دائرة: الطارف

المسجل بقسم: الحقوق قانون عام عموم

والمكلف بإتجاز مذكرة تخرج ماستر عنونها:

المسرح المهدي في أداء الوظيفة في التشريع الجزائي

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

التاريخ: 2025/06/11

إمضاء المعني

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



وَقَدْ عَلِمْنَا

Qabilan.com

صدق الله العظيم

## شكر وتقدير

بعد بسم الله والصلاة والسلام على أشرف

خلق الله سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إن الحمد والشكر لله تعالى الذي وفقنا لإنجاز هذه المذكرة

والذي لولاه لما كنا لنصل لهذا ثم .

نتقدم بجزيل الشكر وعظيم التقدير والعرفان

إلى الأستاذة ملوك نوال

على ما بذلته من جهد وعلى توجيهاتها القيمة وملاحظاتها البناءة

التي كان لها بالغ الأثر في إنجاز هذه المذكرة لقد كان لدعمها العلم

ي وتشجيعها المتواصل الدور الكبير في إخراج هذا العمل إلى صورته النهائية.

كما نتوجه بخالص الشكر والامتنان لأعضاء لجنة المناقشة الإفاضل

على تفضلهم بقراءة هذه المذكرة وعلى ملاحظاتهم العلمية

التي نعتز بها والتي من شأنها أن تثري هذا العمل وتساهم في تطويره.

ولا يفوتنا ان نتقدم بوافر الشكر والتقدير لأساتذتنا

في كلية الحقوق بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف

ولكل من ساهم من قريب أو بعيد في توفير المناخ العلمي المناسب

الذي ساعدنا على اتمام هذا البحث

# إهداء



**قال الله تعالى: "وقل ربي زدني علما" صدق الله العظيم**

لأن الامتتان من أنبل الصفات و لأن شكر الناس طريقا إلى شكر الله.

أهدي هذا العمل لكل من كان في قلبي مقام أو مكان

كل من شاركني الطريق وساندني بصمت أو بدعاء

إلى كل من غرسوا في قلبي حب الخير وسقوني بفيض من الحنان إلى **أبي احمد** الحبيب مثال الحكمة والعطاء وإلى

**أمي** الغالية زهية نبع الحنان أنتم الدعامة التي لا تهتز والروح التي لولاها ما كنت أنا ما أنا عليه اليوم لكما

أرفع ثمرة هذا الانجاز اعترافا بجميلكما ودعواتكما التي لطالما كانت سبب التوفيق.

إلى أخوي العزيزين **رمزي ووائل** انتما رفقاء الروح وصوت الطمأنينة في فوضى الحياة، انتما سنداي في الحياة

والظلعان الثابتان اللذان لا يميلان كل الامتتان لوجودكما الدائم إلى جانبي.

إلى اختي الحبيبتين **عليمة وسرور** أنتم السكينة في قلبي والفرح الذي لا يغيب

شكرا لكونكما كل هذا وأكثر.

وإلى زهره العائلة صغيرنا المحبوب **أسيد أمان الله** يا بسمة الأيام ونبض البراءة وجودك يملأ قلوبنا دفئا وفرحانت

الأمل الذي يكبر أمام أعيننا لك مني كل الحب دعوة صادقة بمستقبل يليق بك.

إلى كل من كان له في قلبي اثرا طيب اهدي هذا الجهد وارجو ان يكون بداية طريق مليء بالنجاحات والتوفيق

وان يرضى الله ثم من أحبوني بصدق

الطالبة رزيق عبيد



اهد

إلى من قال فيهما **الله** سبحانه وتعالى: " فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولاً كريماً واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً". سورة الإسراء الآية 24  
اهدي ثمرة جهدي إلى التي جعل الله لها الجنة تحت أقدامها، إلى أعظم امرأة بين نساء الكون، إلى التي سهرت الليالي لأنام وشقيت لأسعد  
إلى منبع الحنان والأمل ، شمس عمري ونبراسي في الحياة إلى نور طريقي ومن كان دعاؤها سر نجاحي  
**"أمي العزيزة حفظها الله شهلة"**

إلى الفضل الشامخ المكارم والراسخ الفضائل  
إلى الذي لم يبخل عليا بشيء تفاني في تربيتي ورسم البسمة على وجوهنا وعلمي الصبر والعطاء  
بدون انتظار، إلى الذي علمني أن العلم سلاح وطلب العلم جهاد  
إلى الذي كان سندي **"أبي الغالي أدامه الله فخرا لي محمد"**  
إلى الشموع التي تنير دربي وتضيء بهم حياتي ليس لدي في الدنيا سواهم **إخوتي** حفظهم الله ورعاهم  
**"عمار"** دفتر ذكرياتي وكاتم أسراري، والقريب إلى قلبي أخي **"أنيس"** ونور البيت أختي قرة عيني  
**"عليمة"**

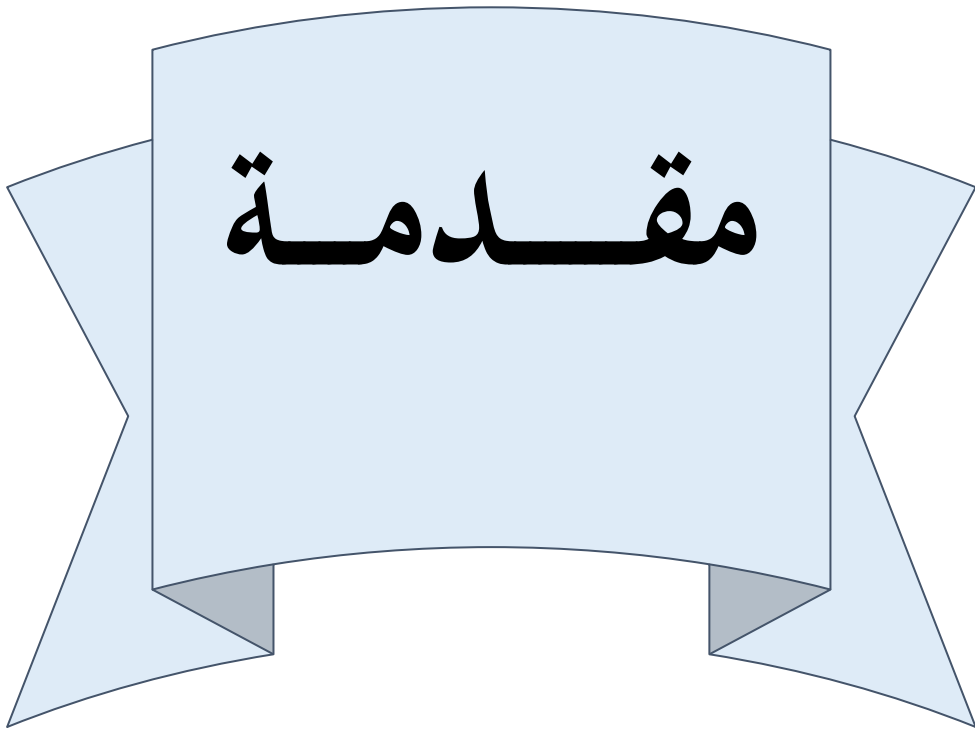
إلى ابنة أختي الغالية **"ندى لين"** زهرة يافعة تبشر بغد مشرق يا من أراها تكبر أمام عيني بعقل  
ناضح وقلب نقي.

وإلى صغيرنا العزيز **"أنس"** الذي وإن كان لا يدرك بعد معنى الدراسة والنجاح،  
إلا أن حضوره يملأ قلوبنا فرحا ويمنحنا دافعا لنصنع له غدا أجمل.  
إلى **زوج أختي العزيز وليد** الأخ الذي لم تلده أمي والسند الذي لا يتأخر  
دمت دائما كما عهدتك نعم الأخ، ونعم الإنسان.

**الطالبة ضواوي وثام**

# قائمة المختصرات

المختصرات	الرقم
الجزء	ج
الجريدة الرسمية	ج. ر
الطبعة	ط
الصفحة	ص
من الصفحة	ص، ص



## مقدمة

تسعى الدولة من خلال اجهزتها الإدارية إلى تحقيق الصالح العام وتقديم خدمات عمومية ترتقي إلى مستوى تطلعات المواطن، ويعد الموظف العمومي الأداة المحورية في تجسيد هذه الأهداف، كونه الحلقة الأساسية التي تربط بين الإدارة والمواطنين، ولقد حرص المشرع الجزائري على تنظيم وضعية الموظف من جميع الجوانب سواء ما تعلق بحقوقه أو بواجباته بما يضمن التوازن بين متطلبات المرفق العام و ضمانات الموظف، ومن بين ابرز الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف العمومي، يبرز الالتزام بالمحافظة على السر المهني والذي يعد من الدعائم الأخلاقية والقانونية لأداء الوظيفة العمومية، نظرا لما يتصل به من معلومات ووثائق حساسة قد يؤدي كشفها إلى الاضرار بمصالح الدولة أو بالأشخاص، وتظهر أهمية هذا الالتزام في كونه لا يقتصر فقط على مدة الشغل الوظيفة بل قد يمتد حتى بعد انتهائها ما يدل على خطورة افشاء الاسرار المهنية وما يترتب عليه من آثار قانونية ومسؤوليات جسيمة .

وقد نظم التشريع الجزائري هذا الموضوع من خلال جملة من النصوص القانونية التي تناولت مفهوم السر المهني، وحدود الالتزام به، والمسؤوليات الناجمة على مخالفته، سواء كان التأديبية داخل الإطار الإداري، أو جنائية أمام القضاء، أو حتى مدنية في حال تسبب الإفشاء في أضرار للغير.





ويتفرع عنها الاشكاليات التالية:

- ما هي حدود التزام الموظف لكتمانه؟
- وفيما تتمثل مسؤولية الموظف العمومي عن اخلاله بواجب السر المهني؟
- وفيما تترتب الضمانات القانونية الممنوحة له اثناء متابعته تأديبيا؟

## 5- المنهج المتبع

ولقد اخترنا الإجابة عن هذه الإشكالية اتباع المنهج التالي:

المنهج الوصفي يعتمد عليه الباحث في جمع المعلومات ونجده يستخدم ايضا لدراسات المشكلات المتعلقة بالمجال الانساني اما المنهج التحليلي فقمنا من خلاله بتحليل نصوص المواد المتعلقة بهذه الدراسة من قوانين وانظمة.

## 6- خطة البحث

للإجابة عن الإشكالية المطروحة قسمنا دراستنا إلى فصلين تسبقهما مقدمة وتليها خاتمة فالفصل الأول خصصناه إلى الإطار المفاهيمي والقانوني للموظف العمومي والسر المهني والذي بدوره ينقسم إلى مبحثين: تطرقنا في المبحث الأول الى مفهوم الموظف العمومي أما في المبحث الثاني إلى مفهوم السر المهني، اما الفصل الثاني فتناولنا فيه المسؤولية القانونية المترتبة عن افشاء الموظف للسر المهني من خلال مبحثين فتطرقنا في المبحث الأول إلى المسؤولية التأديبية الناجمة عن افشاء السر المهني، أما المبحث الثاني فخصصناه إلى المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف العام الناجمة عن هذا الافشاء.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي  
للموظف العمومي والسر المهني

يرتبط مفهوم الموظف العمومي ارتباطا وثيقا بمفهوم الوظيفة العمومية، ومع ذلك فان تحديد هذا المفهوم يظل معقدا سواء على المستوى التشريعي أو السياسي أو الاجتماعي الخاص بكل دولة، كما يظهر الاختلاف في التعريف أيضا على المستويين الفقهي والقضائي، حيث يختلف مفهوم الموظف من بلد لآخر وفقا للنظام السائد.

حيث يمثل الموظفون الفئة الأكثر عددا ضمن الاعوان العموميين، اذ يخضعون للقواعد العامة المطبقة على هؤلاء الاعوان، وفي ذات الوقت يتميزون بمجموعة من القواعد الخاصة التي تفردهم عن غيرهم، والتي يتضمنها كل من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بالإضافة إلى القوانين الخاصة المعمول بها.

ونظرا لما يكتسبه الموظف العمومي من أهمية في دراستنا، هذه سنتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الموظف العمومي في (المبحث الأول)، ثم إلى مفهوم السر المهني في (المبحث الثاني).

## المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي

إن مفهوم الموظف العمومي مرتبط بمفهوم الوظيفة العمومية، إلا أنه وبالرغم من هذا الترابط فإن تحديد معنى الموظف يبقى عسيرا سواء على المستوى التشريعي أو على المستويين الفقهي والقضائي، فمفهوم الموظف يختلف من دولة لأخرى، ومن وقت لآخر، وهذا باختلاف النظام السياسي والاجتماعي السائد في كل دولة.

يتضمن هذا المبحث ثلاثة مطالب وفيه سيتم التعرض إلى تعريف الموظف العمومي في (المطلب الأول)، وحقوقه في (المطلب الثاني)، وإلى واجباته في (المطلب الثالث).

## المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي

بالرغم من كثرة التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة والموظف العام، إلا أنه لا يوجد من بينها تشريعا واحدا يعطي تعريفا جامعا مانعا للموظف العام، حيث يقتصر كل تشريع على تحديد المقصود بالموظف العام في مجال تطبيق أحكامه فقط، وترجع 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 على وجود صعوبة أخرى نابغة من الطبيعة المتطورة للقانون الإداري التي يتميز بها كنتيجة لتطور فلسفة الإدارة والحكم.

ولبيان تعريف الموظف العمومي قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى ثلاث فروع تناولنا التعريف الفقهي للموظف العمومي في (الفرع الأول)، ثم التعريف التشريعي في (الفرع الثاني)، وأخيرا التعريف القضائي في (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي:

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

- يعرفه الفقيه دوجي الذي يرى أن: " الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة الذين يساهمون بطريقة دائمة وعادية في سيرها" ويعيب هذا التعريف ما يلي :
- معيار المرفق العام: الذي يعتمد عليه هذا التعريف يعيبه الغموض وعدم التحديد.
- هذا التعريف يتيح لطوائف من الأشخاص لا يمكن اعتبارهم من الموظفين العموميين.
- يتسع هذا التعريف أيضا للأشخاص الذين يستعدون لأداء عمل عارض أو مؤقت، علاقتهم بالإدارة بعقد تحكمه قواعد عامة تتضمنها اللوائح."

كما عرفه الفقيه الجزائري، يرى الأستاذ احمد محيو "إن الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب قانون الوظيف العمومي والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة".<sup>1</sup>

<sup>1</sup> توري حمزة، تيجاني البشير، المسؤولية الإدارية للموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس بالمدينة، 2021، 2022، ص ص 6-7.

تعددت تعريفات الفقه للموظف العام حيث ذهب البعض إلى أنه كل شخص يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر، وتكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق اسناد مشروع لوظيفته، ينطوي على قرار تعيين من جانب الإدارة، وعلى قبول لهذا التعيين من جانب صاحب الشأن.

فهو كل شخص تعينه السلطة العامة لأداء خدمة في مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر في وظيفة قدر من الدوام، سواء كانت تك السلطة العامة هي الحكومة المركزية أو إدارة محلية مستقلة أو مؤسسة عامة.

في حين ذهب بعض الفقه في تعريفه للموظف العام إلى أنه: "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تتولى ادارته الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية، وذلك بتوليه منصبا دائما يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق".

ويلاحظ على تعريفات الفقه للموظف العام تركيزها على جانبين أولهما شكلي ويتصل باشتراط تعيينه من السلطة المختصة، وثانيهما موضوعي ويتعلق بمحل أداء أعمال الوظيفة العامة وهو أحد المرافق العامة إضافة لإنصاف هذا العمل بصفة الدوام.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، كلية الحقوق، قانون عام، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية 2011 ص ص 14-15

## الفرع الثاني: التعريف التشريعي للموظف العمومي:

سنتناول في هذا الفرع تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري والفرنسي:

## أولاً: الموظف العمومي في القانون الجزائري

لم تعط التشريعات تعريفاً محدداً للموظف العام، وإنما اكتفت بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكام تلك التشريعات، ولقد عرف الموظف في المادة 04 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية: «يعتبر موظفاً كل عون، عين في وظيفة عمومية دائمة، ورسم في رتبة في السلم الإداري» ومن هذا التعريف يتضح لنا أنه ليطلق تسمية الموظف العمومي على الشخص وجب توافر الشروط التالية:

✓ أن يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام يشترط لاكتساب الفرد صفة الموظف العام أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر، ومفهوم الدولة يؤخذ هنا بالمفهوم الواسع فيشمل كل السلطات والأجهزة والإدارات والمصالح والمرافق والوحدات الإدارية سواء كانت السلطات مركزية أو لامركزية وسواء كانت مدنية أو عسكرية.

## ✓ صدور قرار بالتعيين في الوظيفة العامة من السلطة المختصة:

يشترط لكي يكتسب الشخص صفة الموظف العام أن يصدر قرار بتعيينه من السلطة المختصة ويتضح من ذلك أن يقوم بأعمال في إحدى الوظائف العامة، دون أن يكون قد عين فيها بالطريق القانون السليم، لا يعتبر موظفاً عاماً، كما هو الحال بالنسبة لمتحل الوظيفة.

✓ أن يكون التعيين في إحدى الوظائف الدائمة:

يشترط لاكتساب الفرد صفة الموظف العام أن يمارس عمل دائم ومستمر، فإذا كان عمل الشخص بالمرفق العام عارض أو مؤقت أو موسمي فلا ينطبق عليه هذا الشرط ولا يعتبر عام<sup>1</sup>.

ثانيا: الموظف العمومي في القانون الفرنسي:

ظهر الاختلاف جليا بين المشرعين في وضع تعريف الموظف العام بل إن الاختلاف كان حتى داخل البلد الواحد حسب النصوص التي تناولت هذا الموضوع مع العلم أن ما وضعه التشريع لا يعدو أن يكون تحديدا للعناصر التي ينبغي توافرها في الشخص حتى يمكن اعتباره موظفا عاما.

فلقد جاء في القانون الخاص بموظفي الدولة الفرنسية المؤرخ في 19/10/1996 المادة الأولى: "يسوي على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون إحدى درجات السلم الرئاسي في إحدى الهيئات بالإدارة المركزية او في المرافق القائمة على الأموال العامة أو المؤسسات العامة".

وقد كان القانون السابق عليه مؤرخ في 14/09/1941 اقتصر على ذكر الطوائف والفئات العاملين الذين يمكن اعتبارهم موظفين عموميين وكرر القانون الصادر في 4 فيفري 1952 ما ورد من تعداد في قانون سنة 1946.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> رباحي أكرام، السر المهني في أداء الوظيفة في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2016، 2017، ص 29-30.

<sup>2</sup> محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، 2015-2016، ص 22.

### الفرع الثالث: التعريف القضائي للموظف العام:

لقد قام مجلس الدولة الفرنسي بدور هام في تحديد تعريف الموظف العام، لكونه حرص على إيجاد معيار للتمييز بين الموظف العام وغيره من العاملين في القطاعات المختلفة للدولة، حيث عرفه في عدة مناسبات بأنه: "الشخص الذي تناط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة".

وهو نفس التعريف الذي تبناه قانون الوظيف العمومي الفرنسي سواء الصادر سنة 1945 أو 1959، وركز مجلس الدولة الفرنسي في تعريفه على عنصرين حتى يمكن اعتبار الشخص موظفا عاما :

- استمرارية الوظيفة ودوامها.

- الاندماج في التسلسل الهرمي لإحدى هيئات الإدارة أو أحد المرافق العامة الإدارية.<sup>1</sup>

وذهب القضاء المصري إلى تعريف الموظف العام بأنه: « الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق. وأكدت محكمة القضاء الإداري المصري التعريف السابق، حيث جاء في قرارها المؤرخ في 8 فيفري 1973: "يشترط لاعتبار الشخص موظفا عاما أن يقوم بعمل دائم، وأن يكون هذا العمل في خدمة مرفق عام أو مصلحة، ولكي يكتسب عمال المرافق العامة صفة الموظف العمومي يجب أن يدار بطريق الاستغلال المباشر".

<sup>1</sup> سوداني نورالدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 15، العدد 1، 2022، ص 984.

ويلاحظ على هذه الأحكام القضائية أن المعايير التالية في تعريف الموظف العام كما يلي:

- التعيين في وظيفة عمومية
- ديمومة التعيين في الوظيفة العمومية
- أن يكون التعيين في مرفق عام يدار بالطريق المباشر .
- أن تكون الوظيفة المعين فيها داخلة في النظام الإداري للمرفق<sup>1</sup> .

وعلى مستوى القضاء الجزائري، فإنه لم يهتم كثيرا بوضع تعاريف للموظف العام، واعتمد في بعض الأحيان إلى التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع، حيث وضع تمييزا بين الموظف العام الدائم والعموم المتعاقد، وعلى العموم فإن القضاء الإداري

الجزائري يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة (الإدارة المركزية) أو الهيئات المحلية (بلديات، ولايات أو هيئات عمومية ذات طابع إداري) موظفين عموميين، ويقبل النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: حقوق الموظف العمومي:

إن تفرغ الموظف لمباشرة مهام وظيفته هو له على بعض المزايا كل مرتب والعطل والاجازات وكلها تمثل المقابل الذي يباشره الموظف لحساب الدولة، فالموظف العام مجرد تعيينه في الوظيفة العامة يصبح له

<sup>1</sup> ديامنتة طالبي سليمان رفيق، مسؤولية الموظف العام عن إفشاء السر المهني، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2022-2023، ص18.

<sup>2</sup> محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 21.

حقوق ويتحمل التزامات، وهذه الحقوق والالتزامات ينظمها القانون واللوائح التي تحكم الوظيفة العامة، وهذا ما نبينه في الفروع الآتية:

### الفرع الأول: حق الموظف في الراتب :

راتب الموظف العام يقصد به المقابل المالي الأساسي الذي يحصل عليه بشكل دوري ومنتظم مقابل ما يؤديه خلال فترة خدمته في الدولة، ومن هذا المنطلق لا يشمل الراتب أي دخل إضافي في مثل: البدلات أو غيرها، باستثناء العلاوات الدورية التي تعد جزءا من الراتب.<sup>1</sup>

وقد كفل المشرع الجزائري هذا الحق بنص المادة 32 من قانون الوظيفة العمومية 03/06 والتي تنص: " للموظف الحق أداء بعد الخدمة في راتب" ويحدد الراتب استنادا إلى الرتبة والدرجة من جهة، وإلى الوظيفة التي يشغلها الموظف من جهة أخرى.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الحق في العطل والغيابات:

يصنف كأحد الحقوق الاجتماعية التي تمت المصادقة عليها وفق دستور 1996 المعدل والمكمل، كما تم تكريس هذا الحق في 03-06 ويقصد الاجازات في الوظيفة العمومية انقطاع الموظف على العمل دون أن يؤثر ذلك على حقوقه أو وضعه القانوني، حين تعرف الغيابات القانونية بكونها ترتبط بعذر مقبول، يمكن تصنيف الاجازات والغيابات والمرخص بها كما يلي:

<sup>1</sup> نواف كنعان، القانون الإداري "الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة"، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 111.

<sup>2</sup> المادة 32 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، مصدر سابق.

● الاجازات العامة.

● الاجازات الأسبوعية.

بناء على القواعد العامة، تكون مدة الإجازة الأسبوعية يوماً واحداً، ومع ذلك نص المرسوم التنفيذي رقم 09-244 على تنظيم ساعات العمل من الأحد إلى الخميس، مما يتيح ليومين الإجازة الأسبوعية الجمعة والسبت وفي بعض الحالات يمكن تأجيل الإجازة تعويضية بنفس مدة الإجازة السنوية، يحق للموظفين الحصول على اجازة سنوية مدفوعة الاجر<sup>1</sup> وقد حدد الأمر 06-03 ضمانات الاستفادة الموظفين من هذه الإجازة منها:

- ✓ عدم جواز انهاء العلاقة الوظيفية أثناء الإجازة السنوية في حال إصابة الموظف بمرض أو وقوع حادث مبرر عدم جواز استبدال الإجازة السنوية بمقابل مادي.
- ✓ امكانية استدعاء الموظف خلال الإجازة السنوية بسبب الضرورات المهنية أو تأجيلها أو تجزئتها خلال مدة لا تتجاوز سنتين.
- ✓ اجازات الاعياد الدينية: تصنف كإجازات مدفوعة الأجر وتشمل المناسبات الأتية أو المحرم عاشوراء المولد النبوي الشريف عيد الفطر وعيد الاضحى مدة هذه الإجازة حيث تكون المدة يومين.
- ✓ اجازات الاعياد الوطنية والعالمية: تشمل أول نوفمبر عيد الثورة الخامس من يوليو عيد الاستقلال عيد العمال الأول من مايو رأس السنة الميلادية وتحدد مدتها بيوم واحد.

<sup>1</sup> مرسوم تنفيذي رقم 09-244 مؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق 22 يوليو سنة 2009، يعادل المرسوم التنفيذي رقم 97-،59 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1417 الموافق 9 مارس سنة 1997، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والادارات العمومية.

✓ الاجازات الخاصة: تخصص هذه الاجازات لفئات معينه من الموظفين وفق الاسباب ودوافع خاصة.

✓ اجازة الأمومة: تمنح للموظفة الحامل والوالدة وتكون مدفوعة الاجر لمدة 98 يوما الإجازة المرضية يحق للموظف الحصول على اجازة مرضية بشرطين أساسيين وجود مرض أو حادث يمنع الموظف من أداء مهامه تقديم طلب الإدارة المعنية مرفقا بشهادة طبيه تثبت حالته المرض وقد تكون الإجازة القصيرة المدى لا تتجاوز ستة أشهر أو طويلة المدى تزيد من ستة أشهر.

✓ اجازة الحج: تمنح مره واحدة خلال المسار المهني للموظف العامة، مدتها 30 يوما مدفوعة الأجر، مع إضافة الفترة الضرورية للسفر، تتمتع هذه الأنظمة بالمرونة لضمان تحقيق التوازن بين الحقوق الوظيفية ومتطلبات المصلحة العامة.

- **الغيابات القانونية:** يرخص للموظف الغيابات في الحالات المنصوصة عليها في الامر رقم 06-03 وهي مدفوعة الأجر ماعدا الغيابات لأسباب الضرورة القصوى المبررة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الحق في التقاعد:

إن الحق في التقاعد من الحقوق التي كرسها المشرع الجزائري للموظف العمومي، في حالة من الحالات القانونية الانقطاع عن العمل وانتهاك العلاقة الوظيفية وفقدان صفة الموظف من خلال بلوغ

<sup>1</sup> خلف الله محجوبة، مسؤولية الموظف عن افشاء سر المهني في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادته ماستر اكايمي، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة سعيدة، 2021/2020 ص ص 16-17.

الموظف لسن التقاعد ويكون قد استوفى الشروط المحددة قانونا لضمان، مصلحة الموظف وكذا المصلحة العمومية<sup>1</sup>.

كما يعتبر التقاعد أنه إنهاء الخدمة للموظف واخراجه نهائيا من الخدمة الوظيفة العمومية التي كان يمارسها، على أن يخصص له معاش التقاعد ويطبق هذا التدبير على الموظفين الذين بلغوا سنا معينة. إذا بلغ الموظف سن التقاعد واستوفى شروطه استفاد من تغطية مكفولة من قبل مؤسسة مستقلة هي الصندوق الوطني للتقاعد<sup>2</sup>.

وقد تم الاعتراف بالحق في التقاعد بموجب المادة 33 من الأمر 03/06 ويحكمها تشريع خاص هو القانون 23-11 المتعلق بالتقاعد والمتمم وقد وجاءت المادة الأولى منه ترسي قاعدة الطابع التوحيدي لنظام التقاعد. وبينت المادة 47 منه: "تؤسس منحة التقاعد لصالح العمال البالغين سن الستين (60) يوما على الأقل والذين لا يستوفون في هذه السن شرط مدة العمل وبإمكانهم اثبات خمس (5) سنوات أو عشرين (20) ثلاثيا بما فيها السنوات المعتمدة في إطار أحكام المادة 90 أعلاه." <sup>3</sup>

<sup>1</sup> ياسين قوتال، الوجيز في الوظيفة العمومية، الهادي للعلوم، دار النشر والتوزيع، الجزائر، 2019 ص 96.  
<sup>2</sup> عثمان وصال، لغماسي صورية، حقوق وواجبات الموظف في ظل القانون رقم 06-03 مذكره الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، قسم الحقوق، جامعة عباس لغرور، خنشلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2023 ص 18-19.  
<sup>3</sup> المادة 47 من قانون رقم 23-11 مؤرخ في 08 ذي الحجة عام 1444 الموافق 26 يونيو سنة 2023 يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد.

## المطلب الثالث: واجبات الموظف العمومي:

في إطار الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام تترافق أيضا مجموعة من الالتزامات والواجبات الملقاة على عاتقه بهدف ضمان حسن سير العمل داخل الوظيفة العمومية والمرافق العامة، هذه الالتزامات تجدد مبرراتها في طبيعة المهام التي يقوم بها باسم الدولة، حيث يعتبر الموظف العام في خدمة المجتمع الذي انشئت من أجله هذه المرافق العامة والوظائف التي يشغلها، كما يتوجب على الموظف العام أداء المهام الموكلة إليه بدقة وامانة مع التزامه بالمحافظة على كرامه الوظيفة التي يشغلها لتعكس روح المسؤولية والاخلاص للمصلحة العامة.

وعليه فإن هذا المطلب يهدف الى الوقوف على واجبات الموظف العمومي من خلال تناول ثلاث فروع رئيسية وهي كالآتي:

## الفرع الأول: واجب الطاعة:

يعتبر واجب الطاعة الجوهر الاساسي للواجبات الوظيفية حيث يمكن ارجاع جميع هذه الواجبات إلى هذا الواجب، الذي يعد المبدأ العام لها في جوهر ما تمثل هذه الواجبات التزامات الطاعة بفرض على الموظف في مجالات متعددة ويتجسد في النهاية على هيئة التزامات تلقى على عاتق الموظف العام.<sup>1</sup>

كما يقضي هذا الواجب بضرورة امتثال الموظف المرؤوس للأوامر الصادرة عن السلطة الرئاسية سواء كانت على شكل تعليمات توجيهات منشورات كتب دوريه أو قرارات ادارية.

<sup>1</sup> حاج لعروسي نادية، بوخلط كلثوم، السر المهني في اداء الوظيفة العمومية بالجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2022-2023، ص19.

لقد نص النظام الحالي للخدمة على هذا الواجب بصياغة واضحة تنص على: "يجب على الموظف أن ينفذ اوامر لرؤسائه وتوجيهاتهم مع مراعاة التسلسل الاداري في الاتصالات الوظيفية."

ويلاحظ على هذا النص ان المشرع استخدم كلمه ينفذ للتعبير عن واجب الطاعة وهي كلمات غير دقيقه في التعبير عن هذا الواجب، لأنها لا تتضمن ابتداء أن يكون هناك امر سابق صادر من الرئيس الاداري وهو الغرض بالنسبة لواجب الطاعة فقد يضع شخص خطة لنفسه ويقوم بتنفيذها هو وهنا يكون التعبير دقيقا لكلمة ينفذ بين ساعة لا تكون إلا التزاما بأمر سابق أن يستخدم المشرع كلمة يطيع بدلا من كلمة ينفذ.<sup>1</sup>

وقد اشار المشرع في المادة 47 من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على انه كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الاداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمرووسيه.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: واجب التحفظ

يعتبر واجب التحفظ الملقى على عاتق الموظف العمومي يعد من الركائز الأساسية في مساره المهني، ونظرا لأن الاخلال بهذا الواجب قد ينعكس سلما على سمعة المرفق العام الذي يمثله.

فإذا كان الموظف العمومي من حقه مباشرة الأنشطة السياسية باعتبارهم مواطنا فإن المركز الوظيفي وتبعيته للإدارة يفرض عليه بعض القيود في التعبير عن آرائه، لذا يجب عليه أن يتخذ الحيطة وتحفظ وهو

<sup>1</sup> نواف كنعان، ، مرجع سابق، ص45

<sup>2</sup> المادة 47 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي الوظيفية العامة، مصدر سابق.

يعبر عن آرائه بصورة لا تعرض اداء المرفق الذي يعمل به للتشويه، يفرض هذا الواجب على الموظف العمومي أن لا يدلي برأي فيه تجريح أو تشهير أو تمرد أو فيه مساس بالمرفق العمومي الذي يعمل به أو السلطات العامة في الدولة أو رؤسائه بالمرفق.<sup>1</sup>

فرغم الكون الموظف يتمتع بحرية الرأي وهي ضمان وحرية مقررة دستورية فان ذلك يتم في حدود اللياقة اللازمة التي تفرضها الصفة الوظيفية ونتيجة لذلك فلا يجوز للموظف على الاطلاق المبالغة في توجيه الانتقادات للسلطات العمومية والتقليل من مركزها وشانها.<sup>2</sup>

لذلك فإن هذا الالتزام يمثل احدى الأسس المتغيرة لقانون الوظيفة العمومية وأن الموظف له حقوق، ومع ذلك يلتزم بالسلوك اللائق ولا يبدي رأيا فيه تعصبا، ناهيك على انه يلتزم به دون أن يحدد له القانون الوسيلة أو الظرف الذي يفرض عليه التحفظ<sup>3</sup> وقد ورد هذا الوجه في المادة 26 من الأمر 06-03 على ما يلي: " حرية الرأي مضمونه للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه".<sup>4</sup>

والتحفظ يعني في نظر المشرع الجزائري ضرورة تجنب الموظف كل ما فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة كما يجب عليه ان يتسم في كل الاحوال بسلوك لائق ومحترم.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> علي عبد الفتاح، محمد حرية الممارسة السياسية للموظف العام، قيود وضمانات، الدار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 362.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأسرة والقوانين الأساسية الخاصة مدعمه باجتهادات مجلس الدولة، دار الجسور، للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الاولى، 2015، ص 138.

<sup>3</sup> عبيد حمزة، المسؤولية الجزائرية عن افشاء اسرار الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون العام، تخصص القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 01، بن يوسف بن خده، 2019-2020، ص 102.

<sup>4</sup> المادة 26 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، مصدر سابق

<sup>5</sup> عثمانى وصال، لغماسي صوريةا، حقوق وواجبات الموظف في ظل القانون 06-03، مرجع سابق، ص 35

وهذا ما جاءت به احكام المادة 42 والتي نصت على ما يلي: " يجب على الماضي في تجنبها كل في العدة يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج المهنة".<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: واجب الحفاظ على سر المهني.

تتيح الوظيفة للموظف العمومي أن يعتني على الكثير من الاسرار التي تخص المواطنين أو الموظفين أو الإدارة التي يعمل بها.<sup>2</sup>

ويلتزم الموظفون المحافظة على ما يطلعون عليه من هذه الاسرار وهذا ما نصت عليه المادة 48 من الأمر السالف الذكر " يجب على الموظف الالتزام بسر المهني ويمنع عليه ان يكشف محتوى اي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة".<sup>3</sup>

فهذه المادة اقرت القاعدة العامة وهو الالتزام بكتمان السر المهني بشكل عام وبدون تحديد وهذا من شأنه ان يعطي للإدارة سلطه تقديرية واسعة في تكييف الواقعة فيما إذا كانت تعتبر اخلاص بالالتزام لكتمان السر المهني ام لا خاصة إذا علمنا ان النظام التأديبي في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر من بمادته العامة اعطاء السلطة التقديرية للإدارة في تقدير الخطأ وجسامته وقرار العقوبة على الموظف وهذا واضح من خلال نصوص المواد 160 - 161 - 162 من الامر 06 - 03.

<sup>1</sup> المادة 42 من الامر 06 - 03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

<sup>2</sup> طالي كريمة، مسؤولية الموظف عن الاخلاص بواجب كتمان سر المهني في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، 2016 - 2017 ص 19.

<sup>3</sup> المادة 48 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة مصدر سابق.

يبدو ان الإدارة العامة لها سلطة تقديرية كبيرة فيما يتعلق بتحديد ما هو اخلال بالالتزام بشكل عام، واخلال بالالتزام بسره المهني بشكل خاص خاصة وأن المادة 48 اعطت بعض الصور التي يمكن ان تكيف على انها اخلال بالالتزام بالسر المهني.<sup>1</sup>

ونرى ايضا بانها جاءت بصيغته الوجوب لنص على الالتزام والمحافظة على كتمان السر المهني (يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني).

ويكون واجب المحافظة بتعهد الموظف على اسرار وظيفته بالحفظ من الهتك والافشاء ووضعها في حرز أمن لا يسمح للأخرين بمعرفتها ويحافظ عليها من فقدان والسرقة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جبري محمد، الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة البليدة، العدد العاشر، ص 83.

<sup>2</sup> غمري زينة، بركان نسرين، واجب الحفاظ على سر المهني من طرف الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس الغرور، خنشلة، 2023-2024، ص 23-24.

## المبحث الثاني: مفهوم السر المهني:

وردت كلمة "السر" في القرآن الكريم بأكثر من موضع وهي في اللغة تشير الى ما يكتمه الانسان في داخله او كل ما يخفيه او يرغب في عدم الافصاح عنه.

كما جاء في قوله تعالى: "واسروا النجوى" فالسر هو نقيض الإعلان ويقال "اسرت الشيء اسرارا" أي اخفيته عكس ما أعلنته، وكذلك يتكرر التغيير عن السر في العديد من الآيات مثل قوله تعالى: "إن تخفوا ما في صدوركم أو تبدوه يعلمه الله"، وايضا في قوله: "يعلم السر واخفى"، هذه الاشارات القرآنية توضح مكانه واهمية السر باعتباره أمرا خفيا يخضع لعلم الله وحده.

أما اصطلاحا فإن سر المهنة يقصد به كل معلومة أو حقيقة يكتسبها صاحب المهنة اثناء ممارسته لمهنته أو بسببها، والتي قد يتسبب افشائها بضرر لشخص أو اسره ويتعلق ذلك بطبيعة الوقائع نفسها أو الظروف المحيطة بها.

يتناول هذا المبحث ثلاث مطالب أساسيين، حيث سيتم في (المطلب الأول) التطرق إلى تعريف السر المهني بينما يخصص (المطلب الثاني) أنواع السر المهني، أما (المطلب الثالث) يركز على التزام الموظف بالسر المهني.

## المطلب الأول: تعريف السر المهني

تتضمن تشريعات التي ألزمت على الموظف بالحفاظ على السر المهني تعريف مفهوم هذا الالتزام وحدوده، وفي مثل هذه الحالات يكون من الضروري ان يتولى الفقه والقضاء مهمة الاجتهاد لتحديد المقصود به بشكل دقيق وواضح.

سنقوم بتقسيم هذا المطلب الى ثلاث فروع، سنعرض في (الفرع الأول) التعريف الفقهي، ثم ننتقل إلى تقديم التعريف القضائي في الفقه في (الفرع الثاني)، واخيرا سنستعرض التعريف التشريعي في (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: التعريف الفقهي للسر المهني

اختلفت اراء الفقهاء في تعريف السر المهني وتعددت صياغتهم لذلك فذهب بعضهم إلى تعريفه بانه: "أمر ما يتعلق بشخص المرء ويمس الدائرة الشعورية الحساسة في نفسه، بحيث يكون في البوح به حرج كبير."

وقد انتقد هذا التعريف لأن سر المهني لا يقتصر على الشخص الطبيعي بينما يمكن ان يتعلق الامر بالشخص المعنوي مثل حالة الاسرار الخاصة بالدولة فالشخص المعنوي ليس له دائرة شعورية ومشاعر تتأثر بإفشاء السر وانما يتأثر ماديا.

واستند بعض الفقهاء في تعريف السر المهني على أساس وقوع الضرر، حيث عرفه الفقيه منير رياض بانه: "كل ما يضر افشائه بالسمعة أو الكرامة فالنبا يصح أن يكون سرا ولو كان مشينا بمن يريد كتمانها

وأما يلزم ان يكون من شان البوح به أن الحاق ضرر بشخص بالنظر إلى طبيعة النبأ في الحال ويستوي أن يكون الضرر أدبيا أو ماديا.<sup>1</sup>

وعليه فإن افشاء السر المهني يكون ضارا بمصلحة صاحبه بحيث يمس بطمأنينته وشرفه وشعوره.<sup>2</sup>

كما عرفه بعض الفقهاء العرب انه: "كل واقعه يقدر الرأي العام ان ابقاء العلم بها في نطاق محدود امر تتطلبه صيانة المكانة الاجتماعية لمن تنسب اليه هذه الواقعة".<sup>3</sup>

وعرفه جانب اخر بأنه: "واقعة أو صفة ينحصر العلم بها في عدد محدود من الاشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها القانون لشخص أو أكثر في ان يظل العلم محصورا في ذلك النطاق".<sup>4</sup>

### الفرع الثاني: التعريف التشريعي لسر المهني:

نظرا لوجود بعض الصعوبة في تحديد معنى السر المهني قانونا فقد عرفه البعض على أنه: "كل ما يضر افشائه بالسمعة أو الكرامة".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> عرار عبد النور، بوقرة عبد الغاني، المسؤولية القانونية عن افشاء السر المهني، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، بالمسيلة، 2024، ص 08.

<sup>2</sup> ماديو نصيرة، افشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2010، ص 09.

<sup>3</sup> الحاسي مريم، التزام البنك بالمحافظة على السر المهني، مذكرة لنيل درجة ماجستير في القانون، تخصص مسؤولية المهني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2012 ص 11

<sup>4</sup> قديدر إسماعيل، المسؤولية الجزائية للأطباء عن افشاء الاسرار الطبية مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2010، ص 57.

<sup>5</sup> بوكار محمد اسلام، بن احمد يوسف، اليات المحافظة على سر المهني في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون اداري، حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2021-2022، ص 12.

لم يقدّم المشرع إعطاء مفهوم للسر المهني تاركاً هذه المهنة للفقهاء والقضاة، فهما المخولان للقيام بهذا العمل أكثر من غيرها وذلك لأن تحديد معناه مسألة نسبية، فهي تختلف باختلاف الأعراف وظروف فما بعد فما يعد سرا بالنسبة لشخص قد لا يعد سرا بالنسبة للشخص الآخر، كما أن ما يعد سرا في ظروف معينة قد لا يعد في أخرى فهو يختلف باختلاف الظروف والأزمنة ويعد موضوع سرا المهنة كما يقول البعض من الموضوعات بالغة التعقيد والتي تثير الكثير من المشكلات التي يتسع مداها من الناحيتين القانونية والعلمية حتى أن أكاديمية العلوم السياسية والأخلاقية في فرنسا رصدت للبحث في جائزة مالية عام 1925.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: التعريف القضائي

اهتم القضاء المقارن بدوره بتحديد السر المهني على غرار القضاء الفرنسي الذي اعتبر ان النبا الشائع بين الناس هو السر ولو كان غير مؤكد اما متى تأكد لجمهور فقد زالت عنه صفة السر.<sup>2</sup>

وقد عرفت محكمته أمن الدولة في مصر السر بانه امر يتعلق بشيء وخاصيته أن يظل محجوبا أو مخفيا عن كل حد غير من هو مكلف قانون بحفظه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> شاوش سيرين، ليفه اسراء، السر المهني في القانون الجزائري، مذكرة تخرج ضمن متطلبات شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2019-2020، ص 11.

<sup>2</sup> بولرباح نويجم، مسؤولية الضبطية القضائية عن افشاء السر المهني، مذكرة تخصص ادارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016-2017، ص 25.

<sup>3</sup> ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، كلية الملحقة الجامعية مغنية قسم الحقوق، 2015-2016، ص 12

وقد اشارت محكمة النقض المصرية إلى وجوب الرجوع إلى العرف إلى ظروف كل حادثه على انفراد لتحديد مفهوم السر، لكن محكمة أمن الدولة العليا في مصر تعرضت إلى بيان المقصود بالسر المهني بانهم أمر يتعلق بشيء أو بشخص وخاصيته أن يظل محجوبا أو مخفيا عن كل أحد، غير من هو مكلف قانونا بحفظه أما استخدامه، بحيث سيكون العلم به غير متجاوز عددا محدودا من الافراد الذين رخص لهم دون سواهم أن يعلموهم أو يتناقلونه فيما بينهم فلا يؤثر على كونه سرا.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: أنواع السر المهني

الأسرار المهنية متعددة بتعدد الأشخاص الملزمين بكتماها، فمنها ما يتعلق بأسرار الأفراد، ومنها ما يتعلق بالأسرار الإدارية، ومنها ما يتعلق بأسرار الدولة، وسنبين ضمن الفروع أنواع السر المهني والمتمثلة في الفرع الأول والفرع الثاني والفرع الثالث.

#### الفرع الأول: أسرار الأفراد

الأسرار الفردية أو ما تسمى بالاسرار الخاصة هي عبارة عن ما يحرص الفرض على اخفائها عن الغير<sup>2</sup> تتعلق بحياته الخاصة وحرمتها، حيث يحرس كل فرد على القاء خصوصيته طي الكتمان بعيدة عن اعين الناس والسنتهم ولا تمس واجباته نحو المجتمع، وليس لها تأثير على الصالح العام ولا يتحقق بنشر هذه الأسرار سوى تشويه صورته وزلزلت ثقة الناس فيه، كتلك الماسة بكيانه الداخلي المتجسد في

<sup>1</sup> سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن افشاء السر المهني، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، 2012 ص 22.

<sup>2</sup> غنام محمد غنام، الحماية الجنائية للأسرار الافراد لدى الموظف، جامعة المنصورة القاهرة، 1988، ص ص 364 365.

جسده ومكوناته النفسية والعقلية وكيانه الخارجي المتمثل في محل اقامته وعلاقاته الإنسانية وعمله وحرية

الشخصية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الأسرار الادارية

الموظف بحكم وظيفته قد يطلع على كثير من الأسرار التي تخص المواطنين أول موظفين او الإدارة التي يعمل بها ولذلك تنص مختلف تشريعات العالم صراحة على المحافظة على سر المهني ولا إلى هذا جنح المشرع الجزائري واعتبر إفشاء الاسرار المهنية او الاسرار المصنفة كذلك في التنظيم او محاولة افشائها وكذلك تهريب وثائق الخدمة والمعلومات والتسيير أو معلومات ذات الطابع المهني أو اخفائها جريمة تأديبيه من الدرجة الثالثة،<sup>2</sup> كما تنص المادة 180 من الأمر 06 - 03 التضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة: "تعتبر كل وجه الخصوص اخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- تحويل غير قانوني للوثائق الادارية
- اخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه خلال تأدية مهامه
- رفض تنفيذ التعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة لوظيفته دون مبرر مقبول
- افشاء أو محاولة افشاء الأسرار المهنية
- استعمال تجهيزات أو املاك الإدارة الاغراض شخصية أو لأغراض خارجه عن المصلحة".

<sup>1</sup> شريف بن أوول بن ابن باديس، كتمان السر وافشائه في الفقه الإسلامي، دار النفائس للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1977، ص ص 85، 87، 31.

<sup>2</sup> جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار الكنوز والانتاج والنشر والتوزيع، 2021 ص 136.

كما نصت المادة 48 من قانون والوظيفة العامة: " يجب على الموظفة الالتزام بالسر المهني،<sup>1</sup> ويتمتع عليه ان يكشف محتوى أية وثيقة أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسه مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر من واجب السر المهني الا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية والمؤهلة"<sup>2</sup>. وقد يحذف واجب احترام السر المهني الى حمايه شرف الفرد وشخصيته ولذلك لا يجوز لموظف اطلع بحكم منصبه على معلومات تخص اجور الموظفين أو وضعيتهم الاجتماعية الادلاء لهذه المعلومات ولو لموظف اخر وقد تنص بعض التنظيمات الخاصة لفئات معينه من الموظفين على ضرورة كتمان السير المهني حتى بعد انتهاء الموظف لمهامه، كما هو الحال في نظام الوظائف العليا في الدولة، ويبقى ملتزما بالواجب إلى أن تفقد الأسرار اهميتها نفس الواجب يلتزم به العامل في القطاع الخاص رغم بطلان عقده ولا يتقيد الموظف بهذا الالتزام في الحالات التالية :

■ احاطة النيابة العامة بالجنايات والجناح التي ترتكب طبقا لنص المادة 32 من قانون الاجراءات الجزائية: " يتعين على كل سلطة نظامين وكل ضابط أو موظف عمومي يصل إلى علمه اثناء مباشره مهام وظيفته خبر جنائية او جنحه ابلاغ النيابة العامة بغير ثوان وان يوافيها بكافة المعلومات ويرسل اليها المحاضر والمستندات المتعلقة بها"<sup>3</sup>.

■ يجب ألا يشكل واجب المحافظة على السر المهني عائقا امام تحقيق العدالة.

<sup>1</sup> المادة 180 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة، مصدر سابق،

<sup>2</sup> المادة 48 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، مصدر سابق.

<sup>3</sup> المادة 32 من الامر رقم 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 المعدل والمتمم الذي يتضمن قانون الاجراءات الجزائية.

■ يجوز الإدارة الادلاء بالمعلومات تخص موظف يتبعها لصالح ادارة أخرى عملا بمبدأ أو حدة الإدارة.

### الفرع الثالث: أسرار الدفاع عن البلاد

أسرار الدولة هي كل اسرار المتعلقة لمصالحها تشمل الوثائق والمعلومات والاخبار و الأشياء التي تشكل جزءا من كيانها المادي والمعنوي والتي في افشائها خطر على امنها وسلامتها،<sup>1</sup> والحاق اضرار مصالحها الحيوية تتجسد اساسا في المجال العسكري كالمعلومات المتعلقة بالقوات العسكرية ووسائل الدفاع والصفقات التي تبرمها هذه المصالح والمعلومات المتعلقة بالشأن السياسي الداخلي والخارجي والقرارات الدبلوماسية في المجال السياسي والمجال الاقتصادي كالبينات الخاصة بالسياسة المالية وكذا المعلومات الصناعية والعلمية كتلك المتعلقة بتطوير الأسلحة النووية.<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: التزام الموظف بالسر المهني

إن الالتزام بالكتمان والمحافظة على سريه المهنية بعد يعد واجبا عاما يشمل جميع العاملين في مختلف الأنشطة والقطاعات.

يطلب منهم الالتزام بالسرية وكل واقعه او معلومة مهما كانت طبيعتها، ويشمل ذلك الامتناع عن استخدام اي وثيقة او تفاصيل الا في نطاق متطلبات وضرورات العمل فقط بهدف هذا الالتزام إلى

<sup>1</sup> صالح بن عبد العزيز، الصقعي بإفشاء الموظف للسر الوظيفي وعقوبته في النظامين السعودي والمصري، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية، 2005، ص 59.

<sup>2</sup> شريف بن أوول بن باديس، مرجع سابق، ص 33.

تجنب الحاق اي ضرار مادي او معنوي بالجهة التي يعملون بها سواء كانت اداره او مؤسسه ويشمل هذا الالتزام ثلاثة فروع أساسية وهي:

### الفرع الأول: شروط الالتزام بالسر المهني

حتى يتم اعتبار المعلومة سرا من أسرار المهنة يجب ان تتوفر شروط محددة فليست كل معلومة يفصح عنها المهني اثناء مباشره اعماله او بمناسبةها تعد سرا مهنيا يمنع الافشاء به ويمكن تلخيص هذه الشروط على النحو التالي:

#### 1- اطلاع العامل على اسرار بحكم عمله أو بمناسبةه:

لوصف المعلومة بانها من اسرار المهنة لابد من وجود صلة مباشرة بين العلم بالواقع محل السر الممارسة المهنة بحيث ان اطلاعه على هذه الاسرار بصفته الشخصية لا يجعله مؤتمنا وملزما بالحفاظ عليها اذ ان المعرفة المكتسبة لابد ان تكون قد تمت اثناء ممارسه المهنة او بسببها السر قد وصل لعلم المهني اثناء ذلك فلا جرم في افشائه فالمهني ملزم بالحفاظ على كل ما وصل إلى علمه من معلومات سرية وعلم بها اثناء ممارسة مهنته أو بسببها.<sup>1</sup>

يتسنى للعامل الذي تربطه بالمستخدم علاقة عمل اداء عمله على أكمل وجه، وجب عليه الاطلاع على التقنيات والمعلومات المتعلقة بأساليب الصنع والتنظيم والنتائج أو التسويق التي تساعد في اداء مهامه حيث لولا العمل أو بمناسبةه اما اطلع على هذه المعلومات التي تعد من اسرار المهنة والتي يجب

<sup>1</sup> اميره بجاج، مبدا الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 01، الجزائر، المجلد 34 عدد 1، جوان 2023، ص 171.

عليه كتمها وعدم الاطلاع الغير عليها خاصة الطرف المناسب له والا تعرض العامل الى المساءلة التأديبية وعقوبة التسريح التأديبي اذ بعد افشاء السر المهني من بين الاخطاء المهنية الجسيمة التي تستوجب التسريح بدون مهله ولا تعويض.<sup>1</sup>

ووفقا لما جاءت به المادة 73 فقرة اثنين من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تعتبر افشاء اصرار العمل خطأ جسيما:

"يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العمل اخطاء جسيمة وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب اثناء العمل تعتبر على الخصوص اخطاء جسيمة يحتمل ان ينجز عنها التسريح بدون مهله وبدون علاوات الافعال الآتية: إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم او وثائق داخلية للمهنية المستخدمة الا إذا اذنت السلطة السلمية او اجازها القانون."<sup>2</sup>

## 2- الخطأ في كشف السر المهني:

يمثل هذا الشرط ركن من الاركان المسؤولية العقدية التي توجب التعويض على العامل متى افشى سرا مهنيا تسبب في اضرار للمستخدم في رأي بعض الفقه كما سبق الذكر، بينما لا يمثل شرط وقوع ركن من اركان المسؤولية التأديبية كما هو معروف في قانون العمل الجزائري لان المستخدم يمكن توقيع عقوبة التسريح التأديبي على العامل بمجرد ارتكابه للخطأ ولو لم يحصل الضرر، ومما هو معمول به في قواعد المسؤولين ان

<sup>1</sup> يوسف بلمياني، مبدأ الالتزام بالسر المهني، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد السابع، المجلد الأول، مارس، 2018 ص 401-426.

<sup>2</sup> المادة 73 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد 17، المعدل والمتمم.

المسؤولية العقدية تتعدّد بمجرد حصول الضرر الذي كان نتيجة حتمية لخطأ افشاء السر المهني لان الغرض منها جبر الضرر وهذا لا يحصل الا بحصوله في حين ان المسؤولية التأديبية تقوم على قيام الخطأ وحده دونما الاهتمام بالضرر لان الغرض منها هو تأديب العامل بما تقتضيه عنصر التبعية القانونية في تنفيذه لعمله وواجب الطاعة حتى لا يرتكب مثل تلك الاخطاء في المستقبل.<sup>1</sup>

ويبقى الاستدلال بقيام المسؤولية العقدية تنبسط من الشريعة العامة على المنظمة للعقود اذ نصت على ذلك المادة 172 من القانون المدني الجزائري

في الالتزام بعمل إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء او ان يقوم بإدارته او ان يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه فان المدين يكون قد وفى بالالتزام اذ بدل في تنفيذه من العناية كلما يبذله الشخص العادي ولو لم يتحقق الغرض المقصود هذا ما لم ينص القانون او الاتفاق على اختلاف ذلك وعلى كل حال يبقى المدين مسؤولاً عن غشه أو خطئة الجسيم".<sup>2</sup>

### 3- عدم مشروعية افشاء السر المهني

يقع على العامل عيب الاحتفاظ بالسر المهني ما دامت علاقة العمل قائمة وهو ما نصت عليه المادة 07 في فقرتها 08 من القانون 90 - 11 وكذا المادة 73 من نفس القانون المحدد للأخطاء المهنية الجسيمة بحيث يعد افشاء السر المهني من الاخطاء الجسيمة، ما لم يجيزه القانون أو تأذن به السلطة السلمية، حيث حفاظا على المصلحة العامة فانه لا يعتبر افشاء السر يسال عنه العامل ابلاغه الجهات

<sup>1</sup> مهدي بخدة، الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد التاسع، المجلد الأول، مارس 2018 الجزائر، ص91.

<sup>2</sup> المادة 172 من الأمر رقم 75 - 58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

المختصة عن ما يمثل جريمة جنائية أو شروعا في ذلك مثال ذلك ابلاغ العامل عن المخلفات التي يرتكبها رب العمل فيما يتعلق بمكونات السلع المنتجة كإضافة مادة ممنوعة مثل ذلك إضافة المواد الملونة، حيث ذلك أو التلاعب في المكونات السلع المنتجة بالانقراض ومقابل ذلك قضى بأن تقدم العامل المحاسب ببلاغ الى مصلحة الضرائب المسجل فيها فيه ارباح صاحب العمل ثم اخذ دفاتر المحل دون اذن وتوجهه الى مصلحة الضرائب لتأييد شكواه يعتبر افشاء اسرار المحل ويعطى الحق لرب العمل في فصله.<sup>1</sup>

كما يذهب الفقه الجزائري إلى القول بان لصاحب العمل الحق بأن يرفع السرية عنه أو بواسطة القانون وهذا ما استقر عليه القضاء، حيث لم يعتبر مراسله المسؤولين السلميين خطأ جسيما الا إذا تضمن بيانات كاذبة يمكن ايضا تجريمها جزائيا، كما يمكن أن ينص العقد على بقاء العامل على تلك السرية حتى بعد انصرافه من الخدمة تطبيقا للفقرة الأخيرة من المادة 07 من القانون 11/ 90 التي تنص على وجوب مراعاة العمال للالتزامات الناجمة عن عقد العمل.<sup>2</sup>

والاصل ان يلتزم المهني بالأسرار التي أوتمن عليها اثناء ادائه لمهنته، ولكن في بعض الحالات يمكن له أن يخرج عن هذا أصل ويضحى بالسر من اجل حماية مصلحة صاحب السر، فيكون بذلك إذا كان هناك سبب قوي يجبره على ذلك، ومن بين ذلك حالة الضرورة والتي يكون فيها المهني بين واجبين

<sup>1</sup> اميرة بعاج، مرجع سابق، ص 173.

<sup>2</sup> مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 92.

واجب مهني وهو كتم سر عمله، وواجب حماية مصلحة صاحب السر او عائلته مما قد يلحقهم من ضرر جزاء كتمه لذلك السر.<sup>1</sup>

## الفرع الثاني: صور والنطاق الشخصي للالتزام:

### أولاً: صور الالتزام بالسرية:

تتلخص صورة الالتزام بالسر المهني وفقاً لما جاء في نص المادة السابعة في فقرتها الثامنة من القانون 90-11 والتي تنص: "على ان لا يفشو المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا واساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفه عامه الا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة الا إذا فرضها القانون او طلبتها سلطتهم السلمية."<sup>2</sup> وتكمن هذه الاشكال الصور فيما يلي:

### 1- حظر افشاء المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع :

يلتزم العامل بالحفاظ على اسرار العمل وعدم افشائها ولا يستفاد من هذا الالتزام فقط مما ورد من نصوص في قانون العمل وانما يستفاد ايضاً مما يمليه تنفيذ العقود بصفه عامه من الالتزام بمراعاة حسن النية. وفقاً للمادة 107 من القانون المدني يخضع لهذا الالتزام كل عامل يرتبط بعلاقة عمل تبعية مع رب العمل اي كان نوع العمل الذي به وايا كان عدد العمال بالمنشأة وايا كان نوع السر تجاري او صناعي الذي يطلع عليه بحكم عمله.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> نصيرة ماديو، مرجع سابق، ص 11.

<sup>2</sup> المادة 7 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، مصدر سابق.

<sup>3</sup> المادة 107 من القانون المدني، مصدر سابق.

ويظهر بانه يعتبر سرا ينصرف اليه الالتزام كل ما يتوصل اليه العامل من خلال عمله وبمناسبتة حفاظا على مصلحة المنشأة وحسن سيرها أيا كان نوع نوعه طالما يتصل بالعمل في المشروع سواء اتصل بشؤونه الداخلية او الخارجية كما هو الحال فيما يتعلق بظروف انتاج وطريقه العمل عموما والمواد المستخدمة ومقاديرها ومراحل الانتاج ومصادر المواد الخام ومعاملات المحل والعملاء واتصالاته سواء كانت سرية بطبيعتها ووفقا للتعليمات صاحب العمل، وعليه يتلخص مضمون هذا الالتزام الذي يقع على عاتق العمل هو خطر افشاء اسرار العمل التي اطلع عليه وعدم كشفها للغير سواء كان شخصا طبيعيا او منشأه بمقابل أو بدونها اي منع تسريب اسرار العمل لما يلحقه هذا الافشاء من اضرار بالمؤسسة كالاطلاع المنافسين على اسرارها أو ما من شأنه زعزعه الثقة فيما فيها بحيث قد يتخذ افشاء السر لغير صورة العمل لحسابه سواء باجر او بدونه اذا كان من شأنه او يساعد على التعرف على اسرار المنشأة او منافسه صاحب العمل، كما انه يمنع عليه استناد المبدأ حسب النية في تنفيذ العقد الاستفادة منها لمصلحته الشخصية حال استمرار العقد.<sup>1</sup>

غير ان الاسرار التي تناولتها المادة 07 هي الاسرار المشروعة التي يحميها القانون وان توجد مصلحة في كتمانها اما إذا كانت اسرار تمس امن الدولة واقتصادها او كانت من النوع الذي يعتبر السكوت عنها عملا اجراميا في حد ذاتها فان الإفشاء يعتبر مخالفة قانونية.<sup>2</sup>

## 2- عدم كشف مضمون الوثائق الخاصة بالهيئة المستخدمة

<sup>1</sup> ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص ص 35، 36 .  
<sup>2</sup> مراد تيرس، الخطأ الشخصي كسبب له لتشريع العامل، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر 2010 -2011، ص93.

يقصد بالكشف الافشاء والافشاء هو نشر الخبر وبثه بين الناس افشاء هو تعمد الافشاء بسر من شخص أو أوتمن عليه بحكم عمله أو صناعته في غير الاحوال التي يوجب القانون الافشاء أو يميزها أو هو عبارة عن " انتقال المعلومات من موظف الى شخص اخر سواء كان هذا الاخيرة موظف أو غير موظف طالما ان ذلك يتجاوز ما يفرضه الاختصاص المشترك.<sup>1</sup>"

كما انه اذاعه معلومات ذات طبيعة سرية من قبل المؤمن عليها إلى الغير، وعليه يمكن القول ان فعل الافشاء يتجسد في اخراج المعلومات من النطاق الضيق الواسع والإفصاح عنه للغير، والغير هو كل شخص لا ينتمي الى هذه الفئة من الاشخاص الذين ينحصر فيهم النطاق العلم بالمعلومة التي توصف بالسرية.<sup>2</sup>

وعليه فان الكشف عن مضمون الوثائق الداخلية سواء تلك المتعلقة بالعمال أو بالمواد الأولية أو بطرق الانتاج والتنظيم بشرط ان يكون تلك الوثائق خاصه بالإدارة العمل ويحمل صفات السرية وثم وتم تقديمها للغير قصد كشفها يؤدي ذلك الى تسليط عقوبة التسريح التأديبي على العامل ولو من دون ان يضر بالهيئة المستخدمة ففي هذه الصورة يتجلى مظاهر كشف السر المهني وعدم التزام العامل بالسرية اثناء سريان علاقه العمل في تقديم الاسرار التي تتصل بالجانب الاداري والتنظيمي وكل الوثائق الداخلية

<sup>1</sup> اميرة بعاج، مرجع سابق، ص170.

<sup>2</sup> وسام بالخير احمد بو فاتح، قراءة قانونية لأحكام المادة 48 من قانون الوظيفة العامة الجزائري 06-03، الالتزام بالسر المهني واجب وظيفي، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد الخامس، العدد الأول، 2021، ص541.

للهيئة المستخدمة حيث يشكل التزام العامل بهذا الشكل التزاما عاما يقضي بضرورة امتناعه في تقديم الوثائق الداخلية التي تخص مؤسسة العمل.<sup>1</sup>

### ثانيا: النطاق الشخصي للالتزام بالسر المهني

أن الالتزام بالمحافظة على الاسرار المتحصل عليها هو التزام عام ومطلق لا يمكن للمؤمنين عليها افشاؤها ولو من الممكن التعرف على وقائعها فالمشرع هو الوحيد المخول بالترخيص بالإعفاء من هذا الالتزام كاستثناء الشخص الذي يقوم بالإعلام السلطات الطبية والقضائية والإدارية المعنية،<sup>2</sup> كما ان غالبية الاحكام الأساسية للقوانين الأساسية للوظيفة للمعاصرة تنص صراحة على هذا الالتزام وهذا ما نصت عليه المادة 48 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية عام 2006: "لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني الا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".<sup>3</sup>

فالموظف مطالب بالسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى امتها وعدم كشف محتوياتها وكذا الشأن بالنسبة لأي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> مهدي بخدة، مرجع سابق، ص89.

<sup>2</sup> نبري فريد، مسؤولية الموظف عن افشاء السر المهني، مذكرة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018-2019، ص27.

<sup>3</sup> المادة 48 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

<sup>4</sup> شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن افشاء السر المهني، مذكرة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013 - 2014، ص30.

ويلتزم الموظفون بالمحافظة على ما يطلعون عليه من الاسرار ومخالفه هذا الواجب من شأنه التعرض للمسؤولية الجنائية إذا كان المشرع قد قرر عقوبة جنائية للمخالفة للمسؤولية المدنية إذا ترتبت اضرار مادية او ادبية على افشاء الاسرار والمسؤولية التأديبية في جميع الحالات.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: مظاهر عدم الالتزام بالسر المهني

تبرز مظاهر عدم الالتزام بالسر المهني في عدة مجالات اهمها في المجال الطبي خاصة والمهني عامة وكذلك يتطلب سرية المراسلات.

### أولاً: الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي

الالتزام باحترام السر المهني ضمانه الثقة الواجبة في ممارسه المهنة الطبية والاخلال به يمس بأمن المريض وبراحة وشرف العائلات وكذا احترام الآداب العامة كما ذكرت بذلك محكمه النقض الفرنسي في المحافظة على السر المهني يعد واجبا اجتماعيا لا جدال فيه بما نظرا يترتب على عدم كتمانها اي الاقتناء من به تمس النظام العام كما ان للسر المهني طابع عام لا يسمح بالأخلال به خارج الاستثناءات المنصوص عليها قانونيا كالسماح للطبيب بموافقه المريض اطلاق وكيل الجمهورية عن بعض الاسرار الطبية فمسؤولية الطبيب لا تمتد بعد تسليم المريض شهادته طبيه بل الى الاثار المحتمل وقوعها من اجراء استعمالها فليس من أي حق واحد مواجهة الطبيب عن السر الذي يعلمه في ولو مواجهه المريض نفسه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بوكار محمد اسلام، احمد يوسف، مرجع سابق، ص33

<sup>2</sup> حكم صادر عن محكمه النقض الفرنسية، الفرقة الجزائرية بتاريخ 22 ديسمبر 1966.

وبهذا الصدد تجدر الإشارة الى الحكم المؤرخ في 1 / 2 / 1971 الصادر عن محكمة ليون الفرنسية في القضية المعروفة بأرملة Gamal ابن حصل أحد الأطباء من إحدى الممرضات أو الكاتبة الطبية مستغلا في ذلك سلطته المعنوية كطبيب على الملف الطبي لمريض لم تكن تربطه به اية صلة لتعتبر المحكمة بان هذا الطبيب لم يكن بوسعه تجاهل الطابع العام المطلق للسر، الذي يحمي الملف المعد من الاطباء المعالجين للمريض، بحيث أصبح هذا شريكا بحكم اشارته وافشائه لهذه المعلومات خارقا بذلك التزاما مهنيا يعاقب عليه قانوننا.<sup>1</sup>

#### ثانيا: الالتزام بالسر المهني في الوسط المهني عموما

لا يختلف في الالتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي عموما من مجال لآخر، فهو التزام عام يسري على كافة العاملين باختلاف فروع نشاطاتهم فهم مطالبون بكتمان أية واقعة أو معلومة أو استعمال اية وثيقة الا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة، وبعبارة أخرى فهم مطالبون في جميع الحالات بالتقيد بهذا السلوك بهدف تفادي الالحاق اي ضرر مادي أو معنوي بالجهة المستخدمة (الإدارة أو المؤسسة)، ومن ثم لكل شخص ليست له صفة الموظف بمفهوم التنظيم المتعلق بالخدمة المعنية الاطلاع على المعلومات أو الوثائق بالموظفين أو بالأشخاص الاجانب عن الإدارة.

فالكتمان يجب مراعاته بين زملاء اثناء ممارستهم لوظائفهم او بمناسبةها فاذا تعلق الامر بالموظف ينهها فان المعلومات المحمية هي على الخصوص الملف الشخصي، الملف الطبي، المذكرات، العنوان، التعيين المرتب، العقوبات المتخذة اتجاه الموظفين بالمراسلات، وبأسماء وعناوين المراسلين، وفتح المراسلات

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين الديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 210 ص 41.

للاطلاع على محتواها، واتلافها والتصنت الهاتفي، وهي جملة من الأفعال التي يعاقب عليها قانون العقوبات.

قيام الشخص المؤمن على السلطة العمومية أو المكلف بمهمه تسيير أو الإشراف على مرفق عمومي أثناء ممارسة وظائفه، بإعطاء أوامر أو ارتكاب عمل من شأنه أن يسهل التحويل أو الإلغاء أو القيام بفتح المراسلات وإفشاء محتواها علما بأن القانون هو الإطار الوحيد الذي يوضع الحالات التي يسمح فيها بعض لبعض الأعوان استثناء مخافة هذه القاعدة، كما هو الشأن منها للسلطات القضائية التي تتصرف في المسائل الجنائية أو الجزئية والحجز الممكن للمراسلات الأشهاد أمام القضاء حول وجود مراسلة التنديد بالجرائم والجنح.<sup>1</sup>

## 2- المراسلات الصادرة أو الواردة عن طريق المواصلات.

ويتضمن الالتزام بسريته المراسلات الواردة عن طريق المواصلات امتناع كل شخص باعتراضه أو تحويله أو استعمال أو اقتناء المراسلات أو اللجوء إلى وضع الآلات الاعتراض وتلقي هذه المراسلات كما يلزم الشخص المتمتع السلطات العمومية أو المكلف بمهمه تسيير مرفق عمومي أو المستقل لشبكة مواصلات بعدم قيامه بإبطاء امر أو القيام به أو تسهيله وكثيرة هي الظروف التي تحدث فيها حالات الإخلال بالكتمان فيمكن أن تشمل مثلا: ارسال معلومة شفوية أو عن طريق نقل المعلومة بواسطة الدعامات أو اقراص الاعلام الالي أو الرسائل الالكترونية.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 323

تحويل وثيقة سواء بغرض الاحتفاظ بها أو لتقديمها للغير وإذا كان من الممكن تحويل الوثيقة ذاتها فإنه من اليسير استخراج نسخه منها بواسطة الآلات التصوير الحديثة الذي أصبحت اليوم في متناول الجميع على مستوى المصلحة أو خارجها.<sup>1</sup>

وهو الالتزام الذي توصل إليه مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 1953/3/6 في قضية الأنسة فوشوا التي افشت في رسالة علقت في لوحة مخصصة للبلاتغات النقابية عن محتوى مشروع متعلق بتحديد ساعات العمل كانت قيد الأعداد من قبل مصالح الوزارة وفي الواقع فإن الأنسة فوشوا كانت قد بلغت بالمعلومة من أحد زملائها وقد ثبتت فيه هو الآخر تهمة الإخلال بعدم كتمان السر المهني.

وفي رأي مجلس الدولة الفرنسية فإنه لا يجوز في حاله الإخلال بالالتزام الكتمان لموظف آخر ان يقوم هذا الأخير بنفس الخطأ وبناء على ذلك فإن الموظف مطالب بالالتزام بسر المهني تجاه كافة زملائه الذين ليست لهم بحكم صلاحيتهم المصلحة حق الاطلاع على الوثائق او على المعلومات ذات العلاقة بالمسألة.<sup>2</sup>

### ثالثا: بخصوص سرية المراسلات البريدية الالكترونية

تقوم بهذا الصدد تفرقة قانونية تركزها قوانين العقوبات التي ترجع مصدر الإخلال سرية المراسلات التي فعل الاشخاص العاديين أو الأشخاص المؤمنين من قبل السلطة العمومية المكلفين بمهمه تسيير

<sup>1</sup> علي جمعة، محاربة التأديب الاداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة الديوان المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2004، ص313.

<sup>2</sup> نيري فريد ، مرجع سابق، ص ص 24، 25.

المرفق العمومية سواء تعلق الأمر بالمراسلات المكتوبة أو المراسلات المودعة المرسله أو الواردة عن طريق المواصلات.

المراسلات المكتوبة: يتضمن الالتزام سرية المراسلات المكتوبة في عدم الاعتداء على حرمة وسرية المراسلات كقيام أحد الاشخاص ذوي النوايا السيئة يقع أو تأخير او تحويل مراسلة وصلت وجهتها عن طريق البريد أو عن طريق آخر زمن مظاهر الاعتداء على سرية المراسلة تذكر الاطلاع بطريق الغش على محتوى المراسلات.

## خلاصة الفصل

من خلال ما سبق دراسته في هذا الفصل المتضمن الإطار المفاهيمي لكل من الموظف العمومي والسر المهني بوصفهما عنصرين أساسيين في تنظيم الوظيفة العمومية فبداية قمنا بتطرق إلى مفهوم الموظف العمومي من خلال تعريف الفقهية والقانونية والقضائية، كما يضمن القانون الموظف جملة من الحقوق من بينها الحق في الراتب الحق في العطل والحق في التقاعد، غير أن هذه الحقوق تقابلها مجموعه من الواجبات التي تفرض عليها الالتزام بها كاحترام واجب الطاعة بالإضافة إلى احترام واجب التحفظ وكذلك الحفاظ على سر المهني، ومن ثم فإن العلاقة بين الإدارة والموظف تقوم على التوازن بين الحقوق والواجبات، كما يضمن السير المنتظم الفعال للمرفق العمومي أما فيما يتعلق بالسر المهني، فقد تم توضيح معناه بوصفه التزاما قانونيا وأخلاقيا يفرض على الموظف كتمان المعلومات التي يطلع عليها بحكم وظيفته، ولا يجوز له افشائها الا في الحالات التي يحددها القانون مع ابراز انواعه المتمثلة في اسرار الافراد والاسرار الإدارية واسرار الدفاع عن البلاد، كما تطرقنا ايضا إلى التزام الموظف بالسر المهني الذي يعد التزاما عام، وفي حال قام الموظف بإفشاء السر المهني فهنا يكون امام خطا مهني ويندرج ضمن هذا الخطأ مسؤوليات تأديبية والتي سنتناولها في الفصل الثاني بكل وضوح.

الفصل الثاني: المسؤولية  
القانونية المترتبة عن افشاء  
الموظف السر المهني

تمهيد:

من الواجب أن يعرف كل موظف الواجبات الملقاة على عاتقه، والمنصوص عليها في القوانين والتنظيمات، ليقوم بها على أحسن وجه أي اخلال المتطلبات الوظيفية من بينها اخلال بواجب كتمان السر المهني يؤدي إلى قيام مسؤوليته التأديبية دون أن يحول ذلك متابعات جزائيا عند الاقتضاء.

وتستدعي دراسة المسؤولية القانونية عند اخلال بواجب كتمان السر المهني ضرورة توضيح عن مخالفه التأديبية، والمتمثلة في خلال بواجب كتمان السر المهني، وتبيان السلطة التأديبية المكلفة بالتحقيق وتوقيع العقوبة والتعرف على الاجراءات المتبعة والضمانات المكفولة للموظف.

ومن خلال هذا الفصل سنسلط الضوء على فكرة المسؤولية التأديبية الناجمة عن افشاء السر المهني "المبحث الأول"، ومسؤولية الجنائية والمدنية للموظف العام الناجمة عن افشاء السر المهني "المبحث الثاني".

## المبحث الأول: المسؤولية التأديبية الناجمة عن افشاء السر المهني

يعتبر ارتكاب الموظف الأخطاء اثناء تأدية مهامه امرا محتملا، ومن بين تلك الأخطاء ما يتعلق بإفشاء السر المهني، والذي قد يؤدي إلى مساءلته تأديبيا، وفي هذا السياق وضع المشرع الجزائري حلولا لتصنيف الخطأ التأديبي الناجم عن افشاء هذا السر، من خلال تحديد طبيعته الخطأ ومدى خطورته وذلك لما يضمن تحقيق التوازن بين حماية السرية المهنية والحفاظ على النظام الوظيفي .

بحيث يتضمن هذا المبحث مطلبين هما (المطلب الأول) الخطأ التأديبي، و(المطلب الثاني) الجهة المختصة بتوقيع الجزاء الاداري وضمانات الموظف الممنوحة له .

## المطلب الأول: الخطأ التأديبي:

يرتكب الموظف العام أفعال تمثل انتهاكا لواجباته الوظيفية العامة أو تعرض هيبتها والاحترام المستحق لها أو مقتضياتها للخطر. وقد تنوعت التسميات التي أطلقها الفقه ورجال القضاء على هذا النوع من الإخلال الوظيفي الذي يرتكبه الموظف ضمن الجهاز الاداري في الدولة، فقد وصفه البعض "بالذنب الإداري" في حين فضل اخرون مصطلح "الجريمة التأديبية"، بينما استخدم فريق ثالث تعبيرا "المخالفة التأديبية" أو "الخطأ التأديبي"، ورغم هذا التنوع في المصطلحات والتعبيرات فإنها تشترك جميعا في ذات المفهوم القانوني.

ومن خلال ذلك سوف نتطرق إلى (الفرع الأول) تعريف الخطأ التأديبي و(الفرع الثاني) أكانه و(الفرع الثالث) تصنيف الأخطاء التأديبية.

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي:

أولاً: تعريف الخطأ التأديبي فقهيًا: عرفه الأستاذ محمد ماجد الياقوت "هو كل عمل أو امتناع يرتكبه العامل أو الامتناع يرتكبه العامل داخل وخارج الوظيفة، ويتضمن الإخلال بواجباتها ، آو المساس بكرامتها اخلاصا صادرا عن الارادة دون ان يكون هذا العمل أو الامتناع استعمالا استعمالا لحق أو أداء لواجب".<sup>1</sup>

فقد عرفه الفقيه ديجي: " الخطأ التأديبي كل عمل يقوم به الموظف بالمخالفة للالتزامات التي تفرضها عليه وظيفته".

أما لوبادير: " كل خطأ يرتكبه الموظف أثناء ممارسه أعمال وظيفته أو بمناسبة تعرضه لجزاء تأديبي.

أما سليمان الطماوي "الجريمة التأديبية بانها كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجاني واجبات منصبه"

لقد اغفلت اغلبه التشريعات في تحديد المقصود من الخطأ التأديبي، لكن تعددت التسميات فالمشعر المصري استعمل لفظته المخالفة، في حين استعمال المشعر الفرنسي لفظه الاخطاء التأديبية، اما المشعر الجزائري هو الآخر، لم يورد تعريفا دقيقا،<sup>2</sup> واستعمل لفظ الخطأ التأديبي بقوله في نص المادة 160 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية

<sup>1</sup> بشته دليلة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 8 ماي 1945 قلما، 2013-2014، ص 9 .

<sup>2</sup> دهما مروان، النظام الاجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المركز الجامعي بتمنراست، المجلد 04، العدد 01، 2020، ص 22

أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف اثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبيه دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية<sup>1</sup>.

### ثانيا: تعريف الخطأ التأديبي تشريعيا:

لم يجد القانون الاساسي للوظيفة العامة الحالي عن هذا المسلك، حيث نصت المادة 160 الامر رقم 03-06 على أنه: "يشكل كل تخل من الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف اثناء أو بالمناسبة تأديته مهامه من خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديته دون المساس عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية"<sup>2</sup>.

ورد في الفقرة الاولى من المادة 17 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية: "على أن كل تقصير في الواجبات المهنية، وكل ما مساس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه الموظف في ممارسة مهامه أو اثنائها يعرض إلى عقوبة تأديبية"<sup>3</sup>.

### ثالثا: تعريف الخطأ التأديبي قضائيا :

عرف المجلس الدولة الفرنسي الخطأ التأديبي أو الخطأ الوظيفي: "كل إخلال بالالتزامات الوظيفية، حتى ولو كانت خارج نطاق الوظيفة ما دام انه يمس سمعتها وكرامتها"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 160 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، مصدر سابق

<sup>2</sup> المادة 160 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، مصدر سابق

<sup>3</sup> المادة 17 من الأمر 66-133 ملغى المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46 سنة 1966 .

<sup>4</sup> شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في الوظيفة العامة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017-2018، ص345.

وقد تعرض القضاء الاداري المصري إلى تعريف الجريمة التأديبية في العديد من أحكامه منها على سبيل المثال، إن سبب القرار التأديبي بوجه عام هو اخلال الموظف بواجبات وظيفته ايجابيا أو سلبا أو اتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو اللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون أو يخرج من مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يقتصر في تأديتها لما تطلبه من حيطة ودقة وامانه أو يخل بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة إنما يرتكب ذنبا إداريا ويسوغ تأديته<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي:

#### أولا: الركن المادي

الركن المادي للجريمة التأديبية يتمثل في سلوك ايجابي أو سلبي خاطئ منسوب للموظف اقتراه، سواء اتصل ذلك السلوك بالوظيفة مباشرة او كان متصلا بحياة الموظف الخاصة من كان له انعكاس ضار بالوظيفة التي يستغلها مرتكبه<sup>2</sup>.

ويتمثل الركن المادي في الفعل الايجابي أو السلبي الذي يرتكبه الموظف مخالفا بذلك الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه، ويشترط لتوفر الركن المادي في المخالفة التأديبية مظهرين أساسيين وهما الفعل المادي الملموس أو المظهر الخارجي والذي يكون سلوكا وفعلا محددًا.

<sup>1</sup> عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار الفكر العربي، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 8 -9.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 46

## 1 - الفعل المادي او المظهر الخارجي الملموس :

يجب أن يكون الفعل المادي ايجابيا له مظهر خارجي ملموس كإفشاء الأسرار أو التعدي بالقول أو بالفعل على الرئيس أو اتلاف الأوراق وقد يكون سلبيا كالاتناع عن طاعة الأوامر المشروعة أو عدم الرد على مراسلة ادارية .

أما الاعمال التحضيرية فهي من الأفعال السابقة التي يأتيها الموظف عند الأعداد للبدء في تنفيذ الجريمة وهي مرحلة تالية للتفكير وسابقة على الشروع في البدء في التنفيذ.

## 2- أن يكون سلوكا محمدا :

إلى جانب المظهر الخارجي الملموس فإنه يتعين على أن يأخذ هذا الفعل أو السلوك شكلا محمدا إذ أن توجيه الاتهام دون تحديد للفعل أو الأفعال المكونة للجريمة التأديبية التي ارتكبها الموظف أو العامل.

وهذا ما نصت عليه المادة 75 من القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل لا يتم الفصل ذو الطابع التأديبي إلا في حالة ارتكاب العام اخطاء جسيمة، وذلك طبقا للأحكام التنظيمية المتعلقة بتحديد حالات الأخطاء المهنية وجدول العقوبات التأديبية المناسبة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عمر بوزنان، النظام التأديبي المرتبط بالوظيفة العمومية، اشغال الموثق الوطني حول الاليات القانونية والمؤسسية للوظيفة العمومية في الجزائر المنعقد بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 25 ابريل 2022، ص5.

## ثانيا: الركن المعنوي

تفاديا لتعسف الإدارة في ممارسة حقها التأديبي تدخل المشرع الجزائري لتحديد الخطأ التأديبي من الجانب المعنوي ليجعل تحريك الإدارة للدعوة التأديبية عقلاني، وهذا ما جاءت به المادة 76 من القانون رقم 82-06 الخاص بعلاقات العمل الفردية وحددت العوامل التي يتعين على الإدارة أن تأخذها بعين الاعتبار في تقديم الخطأ الجسيم:

- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ.
- الضرر الناجم عن الخطأ.
- السلوك العامل قبل ارتكابه الخطأ.

وقد يتمثل هذا الركن في اتجاه إرادة الموظف إلى القيام بالنشاط الايجابي أو السلبي الذي يؤدي إلى إحداث الخطأ التأديبي ومنه في الركن المعنوي، يتمثل في الإدارة الأثمة غير المشروعة التي يتصف بها الموظف العمومي وتؤدي إلى اخلاله بواجبات وظيفته أو تقصيره في ادائها مما يضر بالسير العادي المرفق العام أو يلحق ضررا بالمصلحة أو بالمرتفقين.

ويرى الدكتور سليمان الطماوي أن الإدارة الآثمة لا توجد إلا في بعض الجرائم التأديبية كالجرائم الجزائية والجرائم التي حددها المشرع بنصوص خاصة أما بقية الجرائم غير المحددة فإن اتجاه ارادة الموظف التي ارتكاب الفعل بدون عذر يشكل خطأ تأديبيا سواء كان الموظف حسن النية أو سيء النية.

فالإرادة الآتمة لا تلزم دائما لقيام الخطأ التأديبي بل يلزم ان يرتكب الخطأ بدون عذر شرعي ويميز الفقه بين الركن المعنوي في الجريمة العمدية والركن المعنوي في جريمة الخطأ ففي الاولى يتمثل الركن المعنوي في تحقيق النتيجة من التصرف الاعتداء على الرئيس الاداري بقصد الإساءة إليه وإيذائه بينما في الثانية فان الركن المعنوي في تقصير الموظف في الإحاطة بواجبات وظيفته وعدم اتخاذ الحيطة والحذر اللازمين لأداء الواجبات.

ويرى الدكتور مازن راضي ليلو: " إن الركن المعنوي لازم في الجريمة الجنائية والتأديبية ولا تقوم الجريمة إذا انعدمت اراده الموظف لأي سبب من سواء قوة قاهرة أو مرض أو اكراه أو أوامر الرئيس المكتوبة، وإن الرأي الصائب هو أن المسائلة التأديبية تتطلب في من يحاسب ادراكا ووعيا لما يقتضيه. ووافقته في ذلك الدكتور ماجد راغب الحلو الذي أضاف أنه: " اذا أثرت الظروف في إرادة مرتكب الخطأ التأديبي، دون أن تعدمها كما في حالة زيادة عبء العمل عن طاقه الموظف العادي فان ذلك لا يؤدي إلى نفي المسؤولية الموظف هو وانما من شأنه مجرد تخفيف العقوبة التي توقع عليه<sup>1</sup>.

### ثالثا: الركن الشرعي القانوني

نص المشرع الجزائري في قانون العقوبات من خلال المادة الأولى منه "لا جريمة ولا عقوبة ولا تدبير أمر إلا بنص"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بن العايب محمد، واجبات الموظف العمومي بين الخطأ التأديبي والخطأ الجزائي، مذكرة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص الدولة والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2019-2020، ص ص 47-48.

<sup>2</sup> الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق ليونيو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم لأمر رقم 09-01، مؤرخ في 29 صفر عام 1430 الموافق 25 فبراير سنة 2009.

فالعون المتربص مثله مثل الموظف العام يخضع للمسألة التأديبية في حالة ما إذا صدر منه مخالفة للواجبات المهنية أو الاخلال بالقواعد القانونية.

وأيضاً لكي تقوم جريمة بشكل عام يجب أن تتوفر فيه الركن الشرعي والذي يعني وجود نص قانوني يقرر وجود الفعل معين يترتب على مخالفته عقوبة معينة<sup>1</sup>.

يراد به النص القانوني الذي يقرر أن التصرف من التصرفات له صفة الجريمة ويحدد العقوبة على ارتكاب هذا التصرف، وما لم يوجد نص يجرم فعل أو تصرف فلا جريمة ولا عقاب، ولكي يتحقق هذا المبدأ يجب ان يحتوي النص القانوني العقابي على شقين:

- أولهما: هو شق القاعدة أي ماهية الفعل المؤثم.
- ثانيهما: قاعده الجزاء أو العقوبة المحددة لهذا الفعل المؤثم.

وبدون توافر هذين الشقين فيمكن ان يتحقق المبدأ العام.

إلا أن المشرع الجزائري في الوظيفة العامة كان حريصاً على عدم النص على كافة المخالفات التأديبية حتى لا يحصرها حصراً جامعاً مانعاً، مما جعلها تفتقر إلى شق القاعدة، غير أن المشرع وضع حكماً عاماً تتدرج تحته كافة المخالفات التأديبية في النص أنه يشكل كل تخلي على الواجبات المهنية أو مساس

<sup>1</sup> تاقعوت وهيبية، بوخضرة نريمان، "المساءلة التعليمية عن الخطأ التأديبي للموظف المتربص، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة عباس لغرور خنشلة، 2021-2022، ص26.

بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف اثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني ويعرض مرتكبة لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: تصنيف الاخطاء التأديبية:

صنف المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية أو الاخطاء المهنية إلى أربع درجات، حيث بدأ بالأخطاء الأقل خطورة نهاية بتلك التي تبلغ حدا كبيرا من الجسامة مما يحو بينها وبين البقاء الوظيفية دون المساس بالتكيف الجزائري لها، حيث جاء التقسيم كالآتي:

#### أولا: الاخطاء من الدرجة الأولى:

وهي الاعمال التي يمس بها العامل (الموظف) الانضباط العام، كما ينص على ذلك تشريع القوانين الأساسية النموذجية الداخلي للهيئة المستخدمة.

#### ثانيا: الاخطاء من الدرجة الثانية:

نصت عليه المادة 70 من المرسوم رقم 302/82 على ما يلي: تعد الأعمال التي يرتكبها العامل نتيجة غفلة منه أو إهمال أخطاء من الدرجة الثانية.

وتصنف في أخطاء الدرجة الثانية الاعمال التي يتسبب بها العامل فيما يأتي:

- الحاق ضرر بأمن المستخدمين أو بممتلكات الهيئة المستخدمة، بسبب الغفلة أو الإهمال.

<sup>1</sup> اسلام مختاري، فعالية العقوبات الإدارية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019-2020، ص ص 14-15.

■ إلحاق خسائر مادية بالمباني والمنشآت والأدوات والمواد الأولية أو الأشياء الأخرى التي تشمل

عليها الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال.<sup>1</sup>

### ثالثا: الاخطاء من الدرجة الثالثة:

وهي تلك الأفعال أشد خطورة من الأفعال الموصوفة ضمن الدرجتين السابقتين، والتي تتضمن إحدى الصور وهذه ما قد نص عليه المشرع الجزائري على وجه الخصوص أخطاء تأديبية من الدرجة الثالثة تلك الأعمال التي يقوم بها الموظف.

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة تلك الاعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما

يأتي:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الاسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 70 من المرسوم رقم 302/82، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية، العدد 37، سنة 1982.

<sup>2</sup> المادة 180 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي بالوظيفة العمومية، مصدر سابق.

رابعاً: الأخطاء من الدرجة الرابعة

هذه الأخطاء من أشد الأخطاء الوظيفية، حيث تتعدى خطورتها الأخطاء من الدرجتين الثانية والثالثة، حيث يمثل هذا الصنف رغبة الموظف العام وازادته المسبقة للشروع بالمخالفة التأديبية عن قصد وعمد متسببا في ذلك في الاخلال سعر الحسن للمرفق العمومي واستغلال المنصب لتحقيق مكاسب غير شرعية كالاستفادة من امتيازات مقابل تقديم الخدمة، التعدي على الغير أثناء أوقات العمل باللجوء إلى أعمال أخرى خارجة عن منصبه لتحقيق أرباح.<sup>1</sup>

وهذا ما جاءت به المادة 181 من الأمر 03/06، تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذ قام الموظف بما يأتي:

- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- اتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

<sup>1</sup> عمار بوضباف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2015، ص 155.

● الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 أو

44 من هذا الأمر.<sup>1</sup>

#### الفرع الرابع: تصنيف العقوبات التأديبية

لقد حرص المشرع الجزائري على التدرج في العقوبات التأديبية حيث لم يسوي بينهما لخلها، بل صنفها الى درجات متفاوتة فيما بينها من حيث الشدة والتأثير على وضع الموظف، وفيما يلي سنتطرق إلى التصنيفات الأربعة.

#### أولاً: العقوبات من الدرجة الأولى:

- التنبيه.
- الانذار الكتابي .
- التوبيخ.

#### ثانياً: عقوبات من الدرجة الثانية:

- التوقيف.
- الشطب من قائمة التأهيل.

<sup>1</sup> المادة 181 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

ثالثا: عقوبات من الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل مدة من أربع ايام الى ثمانية أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين
- النقل الاجباري.

رابعا: العقوبات من الدرجة الرابعة

- التنزيل إلى الرتبة السفلى
- التسريح.

وبهذا الأمر رقم 03-06 يكون المشرع الجزائري قد رفع تصنيفات العقوبة التأديبية إلى أربع درجات، وعليه سوف ندرسها كل صنف من هذه الأصناف الأربعة إلى تقسيمات.<sup>1</sup>

**1- العقوبات التأديبية ذات الأثر المعنوي (المخالفات التأديبية التي ينجر عنها عقوبات معنوية):**

وتتمثل في العقوبات من الدرجة الاولى وحسب نص المادة 163 من الامر 03-06 وهي:

**التنبيه:** وهو التوجيه الصادر عن المسؤول الذي له صلاحية التأديب تجاه الموظف قام بسلوك غير مقبول والغرض منه لفت انتباه الموظف إلى ضرورة عدم تكرار ما صدر منه في الواقع اثناء قيامه بالواجبات الوظيفية.

<sup>1</sup> إسماعيلي آسيا، الاخطاء المهنية في الوظيفة العمومية، مذكرة مكاملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016-2017، ص30

الانذار الكتابي: ويقصد به اشعار الموظف تحريرا بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته، كما يعد من أخف العقوبات التأديبية، ويهدف إلى تحذير الموظف عند الإخلال بالواجبات الوظيفية حتى لا يتعرض لجزاء أشد إذا لم يمثل لمضمون الانذار فغالبا ما يتضمن القرار التأديبي الصادر بالإنذار تحذيرا للموظف بأنه سيعاقب بعقوبة أشد في حالة العودة إلى ارتكاب مثل ما صدر عنه من قبل.

وعليه فان عقوبة الانذار تهدف إلى تبصير الموظف بالمخالفة التي ارتكبها وذلك حتى لا يعود إليها مرة أخرى.

### التوبيخ:

يحمل التوبيخ معنى اللوم الشديد فهو من حيث التدرج اشد عقوبات الدرجة الاولى ولا يوجد ما يدل عليه أنه كتابي كما هو حال بالنسبة الانذار الكتابي، إلا أن المتعارف عليه أن التوبيخ غالبا ما يعبر عنه كتابيا ويرسل إلى الموظف بغرض لفت انتباهه إلى وجوب عدم تكرار، ما صدر عنه وتحسين أعماله في المستقبل<sup>1</sup> جاء في نص المادة 178 من الأمر 06-03 تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل اخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

<sup>1</sup> باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 05، العدد 01، ص ص 39-40.

2- العقوبات ذات الأثر المادي (المخالفات التأديبية المنجر عنها العقوبات المادية):<sup>1</sup>

تمثل كل الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية والثالثة والرابعة وهذا ما جاءت به المواد من 179 إلى

181 من الأمر 03-06.

✓ **العقوبات من الدرجة الثانية:**

حسب نص المادة رقم 179 من الأمر 03-06 تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية

الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي: المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك

الإدارة، الاخلاء بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181

أدناه.<sup>2</sup>

✓ **العقوبات من الدرجة الثالثة**

التوقيف على العمل من أربعة إلى ثمانية أيام: عبارة عن إجراء تأديبي تتخذه السلطة المختصة

بالتأديب في مواجهة الموظف مفاده توقيفه عن عمله لمدة أدناها 4ايام واقصاها 8 ايام مع الخصم من

راتبه حسب ايام التوقيف.

التنزيل من درجة الى درجتين:

<sup>1</sup> المادة 178 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مصدر سابق

<sup>2</sup> المادة 179 من الأمر 03-06 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

عقوبة تأديبية يترتب عنها النقصان الفوري من مرتب الموظف الى غاية استعادته لدرجته القديمة بواسطة

الاقدمية

-النقل الاجباري: هو عبارة عن عقوبة تأديبية يتم بموجبها نقل الموظف اجباريا من مكان عمله الى

مكان اخر

تعد عقوبات الدرجة الثالثة من اقسى العقوبات التي توقع على الموظف فهي عبارة عن وسيلة ردع له

معنويا وماديا.<sup>1</sup>

### ✓ العقوبات من الدرجة الرابعة

تتمثل عقوبات من الدرجة الرابعة فيما يلي: التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة: ويتمثل هذا الاجراء في

تعيين الموظف في رتبة أدني مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي اليها.

-التسريح: وهو اجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف، وتوقيف الحق في الحصول او التمتع بالمنحة، اذا ما

تم تقريرها نتيجة تحويل اموال عمومية او خاصة او اختلاس متعلق بالخدمة او الاستقالة من الوظيفة

مقابل مبلغ مالي

عقوبات من الدرجة الرابعة تعتبر من اشد العقوبات واطورها التي يمكن ان يتعرض لها الموظف خلال

مساره المهني الى حد الوصول الى انقطاع العلاقة التي تربط الموظف بعمله.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بجلول رحمة، سعدي نجلال، النظام القانوني للعقوبات التأديبية، مذكرة مكملية لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قسم الحقوق 2022-2023، ص 34.

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

إذا ارتكب الموظف العام مخالفه تأديبية مثل الإخلال بواجب كتمان السر المهني فان للإدارة الحق في اتخاذ الإجراءات المناسبة لتوقيع الجزاء التأديبي على مرتكب المخالفة.

ومع ذلك فإن توقيع الجزاء لا يمكن أن يتم إلا من قبل السلطة المختصة والمخولة قانونيا بذلك والتي تعرف بالسلطة التأديبية، لقد حرص المشرع على منح الموظف ضمانات قانونية تتيح له الدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة التأديبية عليه من قبل السلطة المختصة وبناء على ما تقدم فتنصب دراستنا في هذا المطلب لمعرفة السلطة المختصة بالتأديب في إجراءات التأديبية وآجالها في الفرع الثاني إلى جانب التطرق ل ضمانات الموظف الممنوحة له في مجال التأديب في الفرع الثالث .

### الفرع الأول: السلطة المختصة بالتأديب:

إن الجهة المختصة بالتأديب تتمتع بسلطة تقديرية في اختيار العقوبة وتطبيقها على الموظف العام الذي صدر منه الخطأ مهني، فالسلطة التي لها صلاحية التعيين تختص بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بقرار مبرر وهذا بعد الحصول على توضيحات كتابية من الموظف المتهم أما بالنسبة

<sup>2</sup> سارة علاوة، سارة موادنة، النظام القانوني للأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، قسم العلوم القانونية والادارية، كلية العلوم والحقوق السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، سنة 2019-2019، ص 51

للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة نتخذها السلطة المختصة بالتعيين بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من المجلس التأديبي.<sup>1</sup>

#### أولا: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

يعتبر موضوع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من المواضيع التي لم تحظ باهتمام الباحثين على الرغم من اهميتها الكبيرة في الحياة الوظيفية للموظف العام، حيث تلعب دورا هاما في جلّ مساره المهني لذا خصها المشرع بأحكام التنظيمية فيما يخص المشكلة والتشكيلة بما تتماشى مع الدور الفعال الذي تتمتع به.<sup>2</sup>

وعليه يمكن لنا اعتماد هذا التعريف الذي مفاده اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي ذلك الاعتراف القانوني لمجموع الموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في سير الوظيفة العمومية فهي تجسيد لحق الموظفين في المشاركة في ممارسه سلطة الوظيفة إدارية أي هي سلطة تنظيم وتيسيرا أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية أو ممثلهم سلطة حقيقية وفعالة ومؤثرة في مصير تنظيم وادارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات والمنظمات الإدارية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> علو عائشة، الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2014-2015، ص88.

<sup>2</sup> نيلة ماضي العايب سامية، اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء وفق الأحكام المرسوم التنفيذي 20-199 مجلة للدراسات القانونية المقارنة، المجلد 07، العدد 02، 2021 ص ص 96-10.

<sup>3</sup> سعد لقليب، طيب فرحان، الصحة القانونية للآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 02 ديسمبر 2021، ص 242

ثانيا: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تتكون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب القواعد الواردة في القانون على مستوى الإدارة المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية،- قد اعتبرت النصوص الجزائية احدى هيئات المشاركة في تسيير واداره الحياه المهنية للموظفين ونشا هذه اللجان حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تساوي مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وهي تتشكل بالتساوي من ممثلين عن الإدارة ولممثلين منتخبين عن الموظفين، وذلك تحت رئاسة السلطة الموضوعة على مستواها ،أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين لحساب الإدارة أو عن مدة العضوية، فإنها تكون لمدة ثلاث سنوات قابلة للتحديد، ويمكن استثناء تقصير مدة العضوية أو اطالتها في فائدة المصلحة قرار من الوزير أو الوالي بعد موافقة المدير العام للوظيفة العمومية، ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقصير او الإطالة مده ستة اشهر واذا ما طرا تعديل على هيكل احد الاسلاك فانه يجوز انهاء عضوية اللجان المختصة بقرار من الوزير المختص أو الوالي المعني دون اشتراط المدة.<sup>1</sup>

ثالثا: مهام اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء:

وفقا لأحكام المرسوم 84- 10 المؤرخ في 14 جافني 1984 يتضمن تحديد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وكيفية سير اعمالها، فإن استشارة اللجان المتساوية الأعضاء يكون إلزاميا وهذا في المسائل التالية:

<sup>1</sup> قوسم حاج قوتي، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، مجلد 05، العدد 01، الصادر في 2012/01/15، ص 379.

- تمديد فترة التربص .
- الترقية في الدرجة او الرتبة
- الانتداب التلقائي والنقل الإجباري.
- الإحالة إلى الاستدعاء
- العقوبات من الدرجة الثالثة.
- الجدول السنوي لحركة التنقلات.
- الادراج في احدى جداول الانتداب.<sup>1</sup>

ومن اختصاصاتها أيضا أنها تأخذ صفة لجنة الترسيم وتجتمع للبت في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات المتربصين والمقدمة من قبل السلطة السلمية والمؤهلة طبقا لأحكام المادة 64 فقرة 02 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03 على ما يلي: 'تستشار اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم كمجلس تأديبي"

كما تنص المادة 86 من الأمر رقم 06-03 على أنه يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل استدعاء السلطة المؤهلة، ويتوقف ذلك على تسجيل في قائمه تأهيل تقدم اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء المختصة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 9 من المرسوم 84/10 المؤرخ في 14 جافني 1984 المتضمن تحديد اختصاصات اللجان المتساوية الاعضاء وكيفية سير اعمالها.

<sup>2</sup> المادة 64 والمادة 86 من الأمر 06-03 المتضمن على القانون الأساسي للوظيفة العامة، مصدر سابق

## الفرع الثاني: الاجراءات التأديبية وآجالها.

فيما يخص إجراءات المساءلة التأديبية، فبعد ان يتم ايداع ملف التأديب الخاص بالموظف العمومي محل العقوبة لدى المجلس التأديبي، يتعين على الموظف المثلث شخصا على المجلس التأديبي، بحيث يبلغ الموظف بتاريخ مثوله قبل 15 يوم على الأقل بالبريد الموصي مع وصل استلام في حالة تقديمه للمبرر مقبول لغيابه أن يلتزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تمثيله من قبل مدافعيه وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية<sup>1</sup>.

أكد مجلس الدولة الجزائري في قرار صادر عنه على استدعاء الموظف في المسائل التأديبية للممثل أمام لجنة التأديب إلى إجراء جوهري يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع ويجب على الإدارة المستخدمة التأكد من الاستدعاء القانوني قبل اتخاذ العقوبة التأديبية<sup>2</sup>.

بتداول المجلس التأديبي جلساته في مداولات مغلقة حسب المادة 170 من الامر 06-03 أما بإصدار قرار مبرر بالعقوبة أو بطلب اجراء تحقيق في حالة ما لم يكتفي المجلس بالتوضيحات المقدمة له ويبلغ الموظف العمومي بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> حموش دليمة، المسؤولية الإدارية للموظف العام عن إفشاء السر المهني، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة كلية اكلي محند اولحاج، البويرة، 2015-2016، ص56

<sup>2</sup> قرار رقم 009898 الصادر في 20 ابريل 2004، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص143.

<sup>3</sup> المادة 172 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، مصدر سابق

## الفرع الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف العام:

بالرجوع إلى قوانين الوظيفة العامة التي مرت بها الجزائر نجد أن المشرع أعطى للإدارة حقه ممارسة السلطة التأديبية وذلك لضمان حسن سير المرفق العام بانتظام ولكن اساءة استعمال هذه السلطة لها تأثير سلبي على الموظف العام، لذا كان من الضروري وجود ضمانات تساعد الموظف في الدفاع عن نفسه وإثبات براءته وهذه الضمانات تجعل الإدارة في موقع الخصم والحكم في نفس الوقت، كما انها تجنب نفسها في استعمال سلطتها في توقيع الجزاء على الموظفين والتابعين لها وعليه للموظف ضمانات يمارسها قبل توقيع العقوبة عليه حماية له وضمانات أخرى تكون بعد توقيع العقوبة<sup>1</sup>.

## أولاً: الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة:

فتمثل الضمانات في ضرورة اخطار الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه ومن ثم حقه في اطلاع على ملفه التأديبي وضمانه ممارسه حق الدفاع.

## 1- اخطار الموظف بالمخالفة المنسوبة اليه:

يعتبر اعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه من الضمانات الهامة المقررة للموظف في مجال المساءلة التأديبية ولهذا يتعين على السلطة التأديبية المختصة اخطار الموظف الذي أخل بواجب كتمان السر المهني

<sup>1</sup> ديديش عاشور عفاف، الطعن في تأديب الموظف العام، مذكرة مكاملة من متطلبات لنيل شهادة الماستر الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2012-2013، ص32

هذه التهمة، وذلك عن طريق برقيه توجه الى رئيس لكي يسلمها له والذي يتعين عليه أن يؤكد استلامه للأشعار والذي يعلمه برغبته الإدارة في معاقبته.<sup>1</sup>

ولقد نص المشرع على هذه الضمانة في المادة 167 من الأمر 06-03 السالف الذكر: " يحق للموظف الذي يتعرض لأجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل قدره 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية."<sup>2</sup>

فلا يجوز للإدارة اتخاذ القرار التأديبي الذي من شأنه الحاق ضرر مادي ومعنوي بالموظف العام إلا بعد الاستماع اليه مسبقا فبعد إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين خلال 45 يوم بعلم الموظف إن انقضاء الاجل يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل وهذا ما جاء في نص المادة 166 من الامر 06-03 الخاص بقانون الوظيف العمومي ويبلغ الموظف بالعقوبة التي تنوي الإدارة توقيعها عليه مهما كانت.<sup>3</sup>

## 2- حق الموظف في الاطلاع على الملف التأديبي

يمثل حق الاطلاع على الملف التأديبي وما يحتوي عليه من أوراق إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للمتهم إذ لا يكتفي اعلام الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه لتمكينه من إعداد دفاعه بشكل فعال وسليم

<sup>1</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط 03، 2006، ص149.

<sup>2</sup> المادة 167 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، مصدر سابق.

<sup>3</sup> كمال رحماوي، مرجع سابق 148.

بل لا بد من إتاحة الفرصة له للاطلاع على الملف التأديبي لما يحتويه من أوراق وتحقيقات وأدلة ومستندات تتعلق بالالتزام الموجه إليه<sup>1</sup>.

وقد كرس المشرع الجزائري حق الموظف المتهم في الاطلاع على ملفه التأديبي بموجب المادة 167 من الأمر 03-06 السالف الذكر، والتي تنص على انه: " يحق للموظف الذي تعرض لأجراء تأديبي ان يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"<sup>2</sup>. وعليه فان السلطة المختصة بالتأديب تلتزم بتمكين الموظف بان يطلع على ملف الدعوى والتقارير الخاص بها عند شروعها في اتخاذ الإجراءات التأديبية والا كان قرارها قابلاً<sup>3</sup> للإلغاء

وقد أكدت التعليمات رقم 05 المؤرخة في 12 ابريل 2004 هذا المبدأ، حيث نصت على: " يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين ان تتخذ كافة التدابير اللازمة بغية تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي." الذي يشمل على الوثائق التالية:

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف بعد أن حدد المرسوم بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء.
- نتيجة التحقيق الإداري عند الاقتضاء.
- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة.

<sup>1</sup> أجد جهاد، نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، أطروحة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية نابلس فلسطين، السنة الجامعية 2006-2007، ص 10.

<sup>2</sup> المادة 167 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، مصدر سابق

<sup>3</sup> المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130-131 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

## 3 - حق الموظف في الدفاع

بعد حق الدفاع من أهم الضمانات التي تحرص الدساتير على النص عليها نظرا لما يكلفه من حق للمتهم في رد التهم المنسوبة إليه سواء مارسه بنفسه أو بواسطة مدافع عنه فهذا المبدأ يعد ضمانه أساسية لتحقيق العدالة ووسيلة ضرورية لتمكين المتهم من إثبات براءته فهو حق مقدس لا يجوز اهداره.<sup>1</sup>

وحق الموظف في الدفاع عن نفسه اثناء التأديب في التشريع الجزائري يمثل في حالة مثوله أمام اللجنة التأديبية، حيث يحق له أن يستعين بمدافع محول أو موطن يختاره بنفسه أو أي شخص آخر خارج عن الإدارة أو سلك المحاماة شريطة أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، فعلى الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور احضاره بفتح الاجراءات التأديبية ضده وأن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين المدافع من الاطلاع على الملف التأديبي، ويقترن هذا الحق بضرورة مثول الموظف شخصا إلا إذا حالت قوه قاهرة دون ذلك، وتمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود.<sup>2</sup>

وقد نصت المادة 169 من الامر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية على ك: "أنه يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية او يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> قوسم حاج غوتي، مبدا تناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، دراسة مقارنة أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2006-2007، ص 97.

<sup>2</sup> شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن افشاء السر المهني، مرجع سابق، ص ص 60-61

<sup>3</sup> المادة 169 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة، مصدر سابق.

ثانيا: الضمانات التأديبية بعد توقيع العقوبة.

لقد أقر المشرع للموظف المتابع تأديبيا جملة من الآليات والوسائل التي تعد بمثابة ضمانات لاحقة على توقيع الجزاء التأديبي من خلال ممارسته حق الطعن في القرارات التأديبية والتي تتمثل في:

### 1-تعريف التظلم الإداري :

#### أ-التظلم الاداري في المجال التأديبي:

يعتبر التظلم احدى الضمانات التي كفلها المشرع للموظف للتخلص من الجزاء الذي وقع عليه من قبل السلطات التأديبية الرئاسية، وهذا التظلم يكون على شكل التماس يتقدم به الموظف إلى السلطة التأديبية مصدره القرار أو يقدمه إلى الرئيس الاداري للسلطة التي اصدرته بطلب فيه الغاء هذا القرار أو تعديله أو سحبه مما يجعله أكثر اتفاق مع حكم القانون.<sup>1</sup>

ويعرف التظلم الاداري بانه: "الالتماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة ومصلحة إلى السلطات الإدارية المحتضنة من أجل مراجعه العمل الاداري المتعلم فيه إما بسحب أو الغائه او بتعديله مما يجعله أكثر اتفاقا مع مبدأ الملائمة والفعالية والعدالة"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> نوفان العقيل العجارمة، سلطه تأديبي الموظف العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1،الأردن، ص 411.

<sup>2</sup> أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الولائية للكتاب، الجزائر، 1989، 280، 281، ص81

## 2- أنواع التظلم الاداري

تبعاً لما استقر عليه الفقه والقضاء والتشريع تنقسم التظلمات الإدارية إلى كل من التظلم الرئاسي أولاً والتظلم الولائي ثانياً إلى جانب التظلم إلى لجنة خاصة ثالثاً نظراً للأثار المترتبة عن العقوبات التأديبية.

### أ- التظلم الرئاسي:

وهو التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدره القرار الإداري أو تلك التي قامت بالعمل المادي محل التظلم فالتظلم الرئاسي يقدم إلى رئيس مصدر القرار يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو تعديله بما يجعله مطابقاً للقانون<sup>1</sup>.

### ب- التظلم الولائي:

وهو التظلم الذي يقدم إلى السلطة التي اصدرت القرار الإداري المتظلم فيه أو أمام السلطة التي قامت بالعمل المادي محل التظلم يلتمس فيه إعادة النظر في قرارها سواء بسحبه أو الغائه أو تعديله حتى تكون هذه القرارات مشروعة وعادلة وملائمة لحقوق الأفراد وللمصلحة العامة، وما يؤخذ عن التظلم الولائي هو افتقاره لمبدأ الحياد نتيجة الاجتماع صفة الخصم والحكم فيمن يتلقى التظلم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عمار عابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014 ط5، ج2، ص367.

<sup>2</sup> سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007، ص401.

## ت-التظلم امام لجنة خاصة

أقر المشرع للموظف العام حق التظلم أمام لجان خاصة في حال لا تكون التظلمات الرئاسة والولاية فعالة ويسمى هذا التظلم باللجنة الطعن على مستوى الوزارات والولايات والمنشآت العامة، حيث نصت المادة 65 من الأمر 06-03 على ذلك: "تنشأ لجنة طعن لدى كل من وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية".

تتكون هذه اللجان من ممثلي الإدارة وممثلين الموظفين المنتخبين.<sup>1</sup>

## المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية والمدنية الناجمة عن افشاء السر المهني

إن الاخلال بالتزام السر المهني من طرف الموظف يعرضه إلى عقوبات تأديبية من طرف الإدارة التي يعمل بها، ويترتب على هذا الالتزام نتائج قانونية تختلف بين المسؤولية الجنائية التي تهدف إلى حماية النظام العام وردع المخالف والمسؤولية المدنية التي تركز على تعويض المتضرر عن الاضرار التي لحق به نتيجة هذا الافشاء.

ينقسم هذا المبحث إلى مطلبين حيث يتناول المطلب الاول المسؤولية الجنائية للموظف العام بينما يخصص المطلب الثاني المسؤولية المدنية له.

<sup>1</sup> المادة 65 من الأمر القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

## المطلب الأول: المسؤولية الجنائية للموظف العام:

إن قوام المسؤولية الجنائية هو الالتزام بتحمل النتائج القانونية المترتبة على ارتكاب فعل يحظره القانون الجنائي ويعاقب عليه، وعلى هذا الأساس فإن هذه المسؤولية تمثل رد الفعل الاجتماعي اتجاه المخالفات التي تنتهك حرمة العلاقات الاجتماعية فهي بذلك وكما ذهب اليه بعض الفقهاء تحمل معنى المؤاخدة أو تحمل التبعية والجاني بمقتضى هذه المسؤولية يتحمل الجزاء الذي ترتبه القواعد القانونية كأثر الذي يرتكبه.

والمسؤولية الجنائية كما هو معلوم لا تقوم الا إذا توافرت جميع اركان الجريمة وعناصرها حيث تتم مسائله الجاني الذي اتخذ من خلال الجريمة التي ارتكبها مسلكا مناهضا لقيام المجتمع ومصالحه فالمسؤولية الجنائية تنفرد بخصوصياتها عن كل من المسؤولية المدنية والمسؤولية التأديبية.

ومن خلال هذا سوف نتطرق إلى الفرع الأول أركان جريمة افشاء السر المهني والفرع الثاني العقوبة الجزائية المقررة عند هذا الافشاء وأخيرا الفرع الثالث الاستثناءات الواردة عن الجريمة.

## الفرع الأول: أركان جريمة افشاء السر المهني :

حتى تقوم جنحة افشاء السر المهني في حالة صدور فعل الافشاء من جانب المحامي بمفهوم المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري: يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5.000 دينار جزائري الأطباء والجراحون والصيدالة والقابلات وجميع الاشخاص المؤتمنين بحكم الواقع

أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وافشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون افشائها ويصرح لهم بذلك.

ومع ذلك فلا يعاقب الاشخاص المبينون أعلاه، رغم عدم التزامهم بالإبلاغ عن حالات الإجهاض التي تصل الى علمهم بمناسبة ممارسه مهنتهم بالعقوبات المنصوص عليها في الفترة السابقة إذا لم ابلغوا. لها فاذا دعوا للمثول امام القضاء في قضية إجهاض يجب عليهم الإدلاء بشهادتهم دون تقيد بسر المهني<sup>1</sup> لا بد من توفر ثلاث عناصر أساسية وهي:

الركن الأول: الركن المفترض (الركن الشرعي):

والمتمثل في صفة الجاني التي يكون فاعلها طبيب جراح أو صيدلي أو قابلة وأضاف المشرع جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقعة أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة وغرض المشرع الجزائري من عبارة اشخاص المؤتمنين هو عدم حصر هذه الجريمة في الفئة المذكورة بالمادة طبيب جراح صيدلي قابله الفعل المجرم لم ينص عليه فقط في قانون العقوبات بل نجده في قوانين خاصة أما بالنسبة للأمر رقم 06-03 نجد المادة 48 تنص على": يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقه بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تفتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني. إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"<sup>2</sup>: وهذا ما اكدته المادة 23 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته": يلتزم جميع اعضاء

<sup>1</sup> المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري مرجع سابق

<sup>2</sup> المادة 48 من الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، مصدر سابق.

وموظفي الهيئة بحفظ السر المهني، ويطبق من الالتزام كذلك على الأشخاص الذين انتهت علاقاتهم المهنية بالهيئة كل خرق الالتزام المذكور في الفقرة السابقة بشكل جريمة يعاقب عليها بالعقوبة المقررة في قانون العقوبات لجريمه افشاء السر المهني<sup>1</sup>.

### الركن الثاني: الركن المادي (فعل الافشاء) السلوك الاجرامي:

يعرفه البعض بانه: "الافشاء بواقعه معينة الي شخص يجهلها بصفة كلية أو جزئية، أيا كان قدر المعلومات التي تلقاها وان ينصب الافشاء على واقعه لها صفة السر ولم يشترط القانون الوسيلة التي يتم بها الافشاء طالما أن السعر خرج من النطاق الذي ينبغي أن يظل محصور فيه. ومعنى ذلك أنه لكي يتحقق فعلا الإفشاء لابد أن ينتقل من حالة الكتمان إلى الحالة العلنية بالاطلاع الغير عليه مثل المحامي الذي يذيع للغير محتوى الاستجواب الشفهي الذي تم من قبل قاضي التحقيق او عن معلومة عن اجراءات جزائية متعلقة بالخصم<sup>2</sup>.

ومنه يتضح ان الركن المادي لجريمة افشاء السر المهني يتكون من العناصر التالية هما: السلوك الاجرامي فعل الافشاء اولا ومحل الجريمة السر المؤتمن ثانيا والشروع في جريمة الافشاء الاسرار ثالثا.

<sup>1</sup> المادة 23 من الأمر رقم 06-01 مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.  
<sup>2</sup> خلفه سمير، المسؤولية الجزائية للمحامي عن افشاء السر المهني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة برج بوعرييج، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 02، السنة 2023، ص 109.

### أولاً: السلوك الاجرامي "فعل الافشاء"

ويقصد بفعل الافشاء إذاعة اذاعة معلومات ذات الطبيعة سرية من قبل المؤمن عليها الى الغير.

#### طرق الافشاء

● الافشاء بالنشر لا يشترط ان يكون افشاء السر علنيا حتى نقوم به الجريمة كما في حالة نشر السر في كتاب على مقاله فالإفشاء لا يعني الإذاعة ومن ثم نقوم الجريمة ولو افضى الامين على السر بالوقائع موضوع السر الى الغير في رسالة خاصه او في حديث بينهما حتى ولو كان حريصا على ان لا يفشي فيكفي الافشاء هنا لشخص واحد ولا يشترط لذلك العلنية.

● الافشاء شفاهة: كان يكون الاخبار بسر اثناء حديث شخص أو من خلال مناقشه أو مرافعة أو في حديث تلفزيوني أو حتى من خلال دردشة في حوار عبر الانترنت.

#### أنواع الافشاء:

الافشاء الكلي أو الافشاء الجزئي للسر المهني: يمثل الافشاء الكلي بالمعلومة ذات الصفة السرية اظهار كامل المعلومة الى خارج نطاق السرية اي اطلاق الغير على كل المعلومة موضوع السر.

والنقل الجزئي للمعلومة يعد افشاء متى كان يدل على الجزء المتبقي منها او كان يلحق الضرر بذاته دون حاجة لمعرفة الجزء المتبقي من الغير، اي انه لو قام المفشى بنقل معلومة ما هي جزء من سر اوسع غير ان

هذه المعلومة تمكن المفشى له من التوصل الى معرفه كامل السر او انها يلحق الضرر بالدائن بالسر بصورتها المجردة.

### الافشاء الصريح والافشاء الضمني

الافشاء الصريح هو الواضح الذي لا لبس فيه ولا غموض بل يكشف المدين بالسرية عن السر الى شخص اخر خارج نطاق دائرة الاحتفاظ بالسر التي يحددها الاتفاق بين الطرفين، اما الافشاء الضمني فهو صدور من الملمزم بسرية قول او فعل يدل في مضمونه على جوهر السر كأن يضع المحامي اوراق الدعوى امام موكل اخر فيتمكن من الاطلاع عليها<sup>1</sup>.

### الركن الثالث: الركن المعنوي:

تعتبر جريمة افشاء الاسرار من الجرائم العمدية ومن ثم يتخذ ركنها المعنوي سوره القصد الجنائي والنتيجة التي تترتب على ذلك انه لا قيام لهذه الجريمة إذا لم يتوفر لدى المتهم القصد ولو ارتكب خطأ في جسم صوره. وتطبيقا لذلك فان الطبيب الذي يدون امراض المريض في ورقة ثم يتركها مهملة في مكان يتعرض فيه الى انظار الغير فيطلع عليها شخص ما هذا الطبيب لا يرتكب جريمة افشاء الاسرار ومع ذلك فلا تنتفي المسؤولية المدنية عن الاضرار التي تسبب فيها اهمال او عدم الاحتياط.

يقوم القصد على عنصر العلم والإرادة وهي ان يعلم الطبيب ان الواقعة لها صفة السرية وان لهذا السر طابعا مهنيا ويعلم كذلك بان مهنته هي اساس كونه مستودعا للسر كما ينبغي ان يعلم كذلك بان

<sup>1</sup> نجوى نبيل، عبيدات محمد رفيع، المسؤولية القانونية المترتبة عن افشاء سر المهني للموظف العمومي، مذكره تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد اكلى محند او الحاج، البويرة، 2021-2022، ص ص 19-20-21.

المريض لم يصرح له او لم يوافق على اذاعته لسره وعليه فاذا اعتقد الطبيب ان المريض ليس سرا فأذاعه او اعتقد انه ليس لسر صله لمهنته او اعتقد ان المريض راض بإفشاء السر لشخص معين فأفشى لهذا الشخص سر المريض فان القصد الجنائي ينتفي لعدم توافر عنصر العلم.<sup>1</sup>

بالإضافة الى الركن المادي فان الركن المعنوي اهميه خاصه لقيام الجريمة وتحديد المسؤولية الجزائية لمرتكبيها ليكون الشخص مسؤولا عن سلوكه او فعله الاجرامي وعليه نقسم هذا الفرع الى القصد الجنائي في الجريمة اولا وتأثير توافر الغلط والاهمال على الجريمة، ثانيا.

#### أولا: القصد الجنائي في الجريمة:

تعتبر جريمة افشاء الاسرار من جرائم العمدية، ومن ثم يتخذ ركنها المعنوي صبغة القصد الجنائي، والنتيجة التي تترتب على ذلك انه لا قيامه للجريمة اذ لم يتوافر لدى المتهم فيها القصد الجنائي ولو توافر لديه خطأ جسيم.

#### ثانيا: تأثير توافر الغلط والاهمال على الجريمة:

بما ان القصد الجنائي يقوم على عنصر العلم بالواقعة كان معنى ذلك ان الجهل والغلط في هذه الواقعة يؤدي الى انتفاء القصد الجنائي، وبما ان جريمة افشاء الاسرار تعتبر من الجرائم العمدية تتطلب بتوافرها ثبوت القصد الجنائي فان هذا يعني انتفاء الجريمة بانتفائه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الرحيم صباح، المسؤولية الجزائية للطبيب عن افشاء السر المهني، العدد الرابع، جانفي 2011، جامعة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص ص 179-180

<sup>2</sup> يحيوي نبيل، عبيدات محمد رفيق، المسؤولية القانونية المترتبة عن افشاء السر المهني للموظف العمومي، مرجع سابق ص ص 24، 25.

## الفرع الثاني: العقوبة الجزائية المقررة عن افشاء السر المهني

تنص المادة 801 من قانون اجراءات مدنية وادارية على: " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل دعاوى الغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن: الولاية والمصالح غير المركزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية، والمصالح الإدارية الاخرى للبلدية، للمؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية، دعاوى القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة.<sup>1</sup>

لمتابعة جزائية وان كانت مخالفة او الجرح من الجرح البسيطة وهذا بسبب عدم الفهم السليم لنص المادة 174 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية 06-03 يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه ويمكن ان يستفيد خلال مده لا تتجاوز ستة أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الابقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

وسيستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية وفي كل الاحوال لا تسوي وضعيته الإدارية الا بعد ان يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة رقم 801 من قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون اجراءات مدنية والإدارية.

<sup>2</sup> المادة 174 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، مصدر سابق.

### الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة عن الجريمة.

#### أولاً: اعمال الخبرة:

إذا تعلق السر بأعمال الخبرة امام المحاكم فهنا الخبير باعتباره من مساعدي القضاء والمحكمة هي التي امرته بذلك بشرط ادائه اليمين القانونية ، سواء كان مسجلا بجدول الخبراء للمعتمدين لدى محاكم او تؤدي له امام القاضي الذي انتدبه لتلك المهمة اذا لم يكن قد اداها من قبل فعليه الادلاء بكل ما يطلبه منه القاضي من توضيحات او تفسيرات ففي بعض الدول للخبير الحق في عدم حضور المحاكمة وله الحرية في ابداء رايه وتقديم المشورة والسند القانوني لأباحه اعمال الخبير يرجع لكونه يمثل المحكمة فتقديمه التقرير لها يعد بمثابة حصول المحكمة على تلك المعلومات بنفسها وهذه العلاقة التي تربط ممثل القضاء القاضي ومن يخضع لسلطه القضاء تشترط لأباحه السر في هذه الحالة تحقق شرطين هما:

■ أن يقدم التقرير الى المحكمة التي انتدبته للعمل كخبير .

■ أن يعمل الخبير في الحدود التي تخص موضوع الخبرة.<sup>1</sup>

#### ثانياً: الادلاء بالشهادة امام القضاء:

ان اداء الشهادة واجب على كل فرد امام القضاء خدمه للعدالة ويتم استدعاء الشخص للشهادة في قضية ما معروضه امام القضاء بما هو متوفر لديه من معلومات طي الكتمان التزاما عليه مما يجعل الموظف

<sup>1</sup> بوخالفة فضيلة، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء الدفعة الخامسة 2006 -2007، ص18.

في هذه الحالة بين التزامين متعارضين،<sup>1</sup> اذ نلاحظ ان المادة 301 من قانون العقوبات يشترط عدم إفشاء السر المهني في حين المادة 97 من قانون الاجراءات الجزائية: " كل شخص استدعى لسماع شهادته ملزم بالحضور وحلف اليمين واداء الشهادة مع مراعاة الاحكام القانونية المتعلقة بالسر المهني".<sup>2</sup>

فالقاضي ينطق بحكم الإدانة في عقوبته الأصلية مصحوبا بالعقوبات التكميلية المنصوص عليها في المواد 18 الى 9 من قانون العقوبات لا سيما المادة 9 مكرر 1 فان صدر حكم القاضي بالإدانة متبوع بالعزل والإقصاء من الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة كعقوبة تكميلية فان الموظف يتم تسريحه بناء على حكم القاضي اما إذا لم يتضمن حكم القاضي العزل من الوظائف العمومية فان الموظف يعاد ادماجه في منصبه بعد ان يصبح الحكم النهائي.

وتعاقب ال مادة 301 من قانون العقوبات يعاقب بالحبس من شهر الى ستة أشهر وبغرامه 500 الى 5000 دينار جزائري الاطباء وجراحون والصيدالة والقابلات وجميع الاشخاص المؤتمنين بحكم الواقع او المهنة او الوظيفة الدائمة او المؤقتة على اسرار ادلى بها إليهم وافشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون افشاءها ويصرح لهم بذلك.

ومع ذلك فلا يعاقب الاشخاص المبينون اعلاه رغم عدم التزامهم بالإبلاغ عن حالات الاجهاض التي تصل الى علمهم بمناسبة ممارسة مهنتهم بالعقوبات المنصوص عليها في الفقرة السابقة إذا هم ابلغوا

<sup>1</sup> سليمان علي حمادي الحلبوسي، مرجع سابق، ص 113.

<sup>2</sup> المادة 97 من المرسوم رقم 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الاجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية، العدد 46، سنة 1996. المعدل والمتمم بالأمر .

لها فاذا دعوا للمثول امام القضاء في قضيته اجهاض يجب عليهم الادلاء بشهادتهم دون التقيد بالسر المهني<sup>1</sup>.

اما المادة 302: "كل من يعمل بانه صفة كانت في مؤسسة او ادلى او شرع في الادلاء الى اجانب او الى جزائريين يقيمون في بلاد اجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون ان يكون مخلولا له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين الى خمس سنوات من 500 الى 1500 دينار ويجب الحكم بالحد الاقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلقت الاسرار بصناعة اسلحة او ذخائر حربية مملوكة للدولة. وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق او أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنه على الاقل وخمس سنوات على الاكثر<sup>2</sup>.

واضافت المادة 232 من قانون الاجراءات الجزائية اما الاشخاص الاخرون المقيدون بالسر المهني فيجوز سماعهم بالشروط والحدود التي عينها لهم القانون<sup>3</sup>.

### ثالثا: التصريح بالولادات والوفيات والامراض المعدية

وهو الذي يقوم به الطبيب الصيدلي الجراح القابلة، وذلك مثلا بتبليغ الطبيب عن حالات الولادة الوفاة الامراض المعدية والقابلة في التبليغ عن الولادات وقد اثار مسالة التبليغ عن الولادة في فرنسا جدلا كبيرا بحيث هل يلزم الطبيب بالتبليغ إذا حضر الولادة الاب غير الشرعي ام يسقط عنه عبء

<sup>1</sup> المادة 301 من قانون العقوبات، مصدر سابق.

<sup>2</sup> المادة 302 من قانون العقوبات، مصدر سابق.

<sup>3</sup> المادة 232 من قانون الاجراءات الجزائية، مصدر سابق

التبليغ ان حضرها الزوج اما في مصر فقد حدد قانون المواليد والوفيات على الاشخاص الملزمين بالتبليغ وهم الالباء والاقرباء الراشدين ممن حضروا الولادة في اجل ثمانية ايام والا يقع عبء التبليغ على الاطباء والقابليات<sup>1</sup>.

#### رابعا: التبليغ عن الجرائم

يجب على المهني ان يقوم بإفشاء الاسرار التي اطلع عليها بحكم مهنته وسواء كان السر المفشي يؤدي الى منع وقوع جريمة وارتكابها او يكون هذا الافشاء اخبارا عن جريمة وقعت.

#### خامسا: رضا صاحب السر بإفشائه

فهنا تنازل صاحب السر عنه ينفي وقوع الجريمة لأنه هو اولى بكتمانه بشرط ان يكون هذا الرضا صحيح صادر عن وعي وادراك واردة حرة سليمة خالية من اي عيب يطلها. ويرى الفقه ان مرافقة صاحب السر بالسماح للغير بالاطلاع عليه يعفى المهني عن المسؤولية بالحفاظ عليه ولا يستطيع ان يطالب بالتعويض عم اصابه من ضرر نتيجة افشاء السر ما دام قد اذن بهذا الافشاء ويمكن ان يكون هذا الترخيص إما صراحة أو بشكل ضمني وان كان هذا الاخير يتسم بالغموض ويصعب اثباته<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> كمال ابو العيد، سر المهنة، بدون طبعة، دار وهران للطباعة، بغداد العراق، 1974، ص 41.

<sup>2</sup> أكرم محمود الجمعان، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، دراسة مقارنة مذكرة تخرج للحصول على شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، كلية الحقوق، قسم القانون العام، 2010. ص 213

## المطلب الثاني: المسؤولية المدنية للموظف العام

تعني المسؤولية المدنية حالة الشخص الذي ارتكب فعلاً بسبب ضرراً للغير يستوجب إلزامه بتعويض وتنشأ في هذه الحالة المسؤولية المدنية فإذا كان الالتزام الذي حصل الإخلال به مصدره العقد كانت المسؤولية عقدية فإذا كان الالتزام مصدره العمل غير المشروع كانت المسؤولية تقصيرية.<sup>1</sup>

لقيام المسؤولية المدنية لابد من توافر اركان التي يتم التطرف لها في الفرع الاول ثم السلطة القاضي في تقدير اركان مسؤولية المدنية في الفرع الثاني بالإضافة الى اثر المسؤولية المدنية في الفرع الثالث.

## الفرع الأول: اركان المسؤولية المدنية:

تقوم المسؤولية المدنية عن افشاء السر المهني بتحقيق الاركان الثلاثة: الخطأ، الضرر، العلاقة السببية بينهما.

## أولاً: ركن الخطأ:

الخطأ في المسؤولية المدنية هو انحراف السلوك الواجب مع إدراك هذا الانحراف وان كان سر ما يكتمه الانسان في نفسه فالخطأ هو قيامه موظف بإفشائه وهذا من خلال نقل الواقعة من الحالة الخفية الى الحالة العلنية هناك احكام قضائية متعددة اظهرت تقصير الموظف العام في التزامه بالمحافظة على السر

<sup>1</sup> عبد الله فاضل الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، الأردن طبعة 01، 2017، ص 14.

كما انه ليس من الضروري ان تتجه نية الموظف بالحاق الضرر سواء كان ماديا او معنويا لقيام المسؤولية المدنية، حيث يكتفي ان يصاب الطرف الثاني بضرر<sup>1</sup>.

ونجد كذلك المشرع الجزائري في المادة 124 قد نص على الخطأ وذلك بقوله كل فعل اي كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض<sup>2</sup>.

ولقد استقر الفقه والقضاء على ان الخطأ يتكون من ركنين أحدهما مادي والاخر معنوي على النحو التالي: وفقا بما اجمع عليه الفقه فان الركن المادي للخطأ، يمثل في انحراف في السلوك بمعنى ان ينحرف الشخص عن السلوك الواجب الاتباع النموذجي ويتوفر الركن الثاني عنصر التمييز كان مؤدي القاعدة العامة من انه عند تقرير الخطأ فأننا لا نعتد بالظروف الخارجية دون الداخلية للشخص محل المسؤولية كان يكون عدم التمييز او مميز مسؤول نظرا لمكان ارتكابه الخطأ<sup>3</sup>.

### ثانيا: ركن الضرر:

هو الاخلال بمصلحة مشروعة للشخص او هو الاخلال بمصلحه محققه مشروعه للمضرور في ما له او في شخصه<sup>4</sup>. من خلال هذا التعريف يتبين انه يشترط في الضرر الذي يستوجب التعويض شرطان هما: وجود إخلال وهو ما يعبر عنه باشتراط ان يكون الضرر محققا ومؤكدا. ان يرد الاخلال على مصلحة

<sup>1</sup> دهاص صباح ياسمين، بداوي صابرينة، الاثار المترتبة عن الاخلال للسرية المهنية، مذكرة ماستر في القانون الخاص، المركز الجامعي بالحاج شعيب عين تموشنت، معهد علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، 2017-2018، ص 65

<sup>2</sup> المادة 124، من القانون المدني مصدر سابق.

<sup>3</sup> عمرو احمد، عبد المنعم ديش، اركان المسؤولية المدنية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 04، العدد 02، سنة 2019 الرقم التسلسلي 14، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، ص 24-25.

<sup>4</sup> عمر أحمد عبد المنعم ديش، المرجع نفسه، ص 30.

مشروعة وأكدت محكمه النقض المصرية الصادرة في 20 مارس 1984 على هذا المعنى فقضت بان حق المضرور في التعويض انما ينشا إذا كان من أحدث الضرر او تسبب فيه قد أخل بمصلحة مشروعة للمضرور في شخصه او ماله مهما تنوعت المسائل التي يستند اليها في تأييد طلب التعويض.

وللضرر صورتان **ضرر مادي وضرر معنوي**، الضرر المادي يصيب الشخص في جسمه وماله ويمسه الضرر المادي بمصالح المالية داخلية ضمن الذمة المالية فينتقص منها او يعدمها كما يمس بالمتلكات فيعطىها ويتلفها اما إذا مس بسلامه الانسان في حياته او جسده فيعتبر اىذاء للشخص المعتدي عليه<sup>1</sup>.

اما الضرر المعنوي وهو كل ضرر يمس الناحية النفسية والشخصية للإنسان او بحقوقه العائلية ويشمل كذلك الضرر المعنوي كلما اساس بالحرية أو السمعة أو الشرف<sup>2</sup>.

### ثالثا: العلاقة السببية:

يشترط لتحقيق مسؤولية الموظف العمومي عن اعماله توافر العلاقة السببية بين الخطأ والضرر ويعني ان الخطأ الذي اصاب المضرور قد نتج مباشرة عن خطأ الموظف غير انه يمكن لمن ادعى عليه بأحداث الضرر ان يسقط الدليل على علاقة السببية بين الخطأ والضرر وذلك بأثبات السبب الأجنبي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> حسيب مريم عثمان صافية، مسؤولية الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون عام داخلي، كلية العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2017-2018، ص ص113-114

<sup>2</sup> سمير دنون، الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي في القانون المدني والإداري، دراسة مقارنة المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2009، ص 127.

<sup>3</sup> العربي بالحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الواقعة القانونية، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، ص 319

والسبب الاجنبي حسب ما نصت عليه المادة 127 من القانون المدني بانه إذا ثبت الشخص ان الضرر قد نشأ عن سبب لابد له فيه كحادث مفاجئ او قوه قاهره او خطأ صدر من المضور او خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر ما لم يوجب نص قانون او اتفاق يخالف ذلك<sup>1</sup>.

**مثال عن العلاقة السببية بين الخطأ والضرر:** دس السم لشخص وقبل ان يسري السم في جسمه جاء شخص اخر وقتله فتوفى ليس سبب السم ولكن سبب إطلاق النار عليه فالخطأ هو الشخص الذي قام بدس السم ولكن لم يتسبب في موته بل الشخص الاخر وبالتالي فالعلاقة السببية بين الخطأ والضرر هي الوفاة

**الفرع الثاني: سلطة القاضي في تقدير اركان المسؤولية المدنية الناشئة عن افشاء السر المهني:**

لا تقوم المسؤولية المدنية كما سبق وذكرنا الا بتوافر اركانها كل من ضرر يصيب صاحب السر وخطأ يصدر من القائم على الحفاظ على السر والعلاقة السببية بينهما وللقاضي سلطة واسعة في تقدير هذه الاركان التي يلزم ان تكون واضحة على نحو لا لبس فيه فالقاضي لا يحكم من منطلق الشك.

**أولاً: سلطه القاضي في تقدير الخطأ**

ان الخطأ يقتصر دوره على اعتباره ركنا اساسيا لترتيب المسؤولية فالخطأ اساس جوهرى لقيام المسؤولية المدنية ويترتب اثارها وهو ينفصل تماما عن تقدير التعويض الذي يقدر على اساس الضرر دون اي عنصر اخر الا ان صدور قانون نيسان 1998، والذي نظم الحق المتضرر المهني في انشاء النظام

<sup>1</sup> المادة 127 من القانون المدني، مصدر سابق.

التأمينات الاجتماعية هذا القانون الذي اعتبرها صاحب العمل هو المسؤول مسؤولية مفترضة عن الاضرار التي تلحق بالعمال اثناء ساعات العمل ويفرض عليها تعويض لا يحظى كامل الضرر.<sup>1</sup>

كما اخذ توسع القضاء الفرنسي في اثبات الخطأ بالازدياد مستعين باستعمال السلطة التقديرية في الاخذ بقرائن الحال فأعفى المصاب في بعض الحالات من عبء اثبات خطأ صاحب العمل.

على اساس أن وقوع الحادث في ذاته هو الدليل على الفرع الخطأ في بداية الامر ثم تأسيس هذا الاتجاه على فكره التوزيع المسؤولية والتعاقدية والتي كان الغاية منها تحسين وجع المتضررين من العمل بدون ضرورة لتعديل اساس المسؤولية المدنية.<sup>2</sup>

ويعتبر خطأ المضرور ايضا صورة من صورة السبب الاجنبي إذا ما اثبت الصيدلي ان المريض قد تسبب بخطئه في احداث الضرر الذي اصابه ويشترط في خطأ المضرور هذا ان يكون هو الذي أحدث الضرر اي ان يكون بينه وبين الضرر علاقة سببية.<sup>3</sup>

### ثانيا: سلطة القاضي في تقدير الضرر والعلاقة السببية

التعويض هو الحكم الذي يترتب على تحقيق المسؤولية وينشا الحق في التعويض لحظة وقوع الضرر وهناك من يرى ان التعويض هو اعاده التوازن الذي اختلنا بسبب الضرر واعاده المضرور الى حالته ويتصور في التعويض بصفه عامه ان يكون عينيا كما يتصور فيه ان يكون نقديا وتقديره امر متروك

<sup>1</sup> عمار محمد الشبخلي، التعويض عن الاضرار المهنية على اساس المسؤولية المدنية القانونية السياسية، المجلد 02 العدد 15، جامعة سعيدة، الجزائر، 78

<sup>2</sup> عمار محمد الشبخلي، المرجع نفسه، ص 79.

<sup>3</sup> عباس علي محمد الحسيني، مسؤولية الصيدلي المدنية عن اخطائه المهنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 01، الاصدار الأول، 1999، ص72

لمحكمه الموضوع بالنظر الى انه من المسائل الذي يستقل القاضي بتقديرها وبالتالي فالتعويض في مجال المهني يكون اما بأعاده الحال الى ما كان عليه قبل وقوع الضرر وهو ما يسمى بالتعويض العيني وهي احسن طريقه لتعويض المضرور لأنها هي ازالة محو ما لحق العميل المضرور من خساره وما فاته من كسب والمهني ملزم بدفع التعويض بما يتناسب مع جسامه الضرر بشرط ان يشمل التعويض ما لحق العميد من خساره وما فاته من كسب اذا كانت المسؤولية التقصيرية اما اذا كانت مسؤوليته الشخص المهني عقدية والتي تكون معظم الاوقات ويقتصر التعويض به ما على ما اصاب المضرور من الضرر فان القاضي يقدره غير ان يكون تعويض جزئيا وليس كاملا عن الضرر النهائي<sup>1</sup>.

ويلاحظ انه إذا كان القاضي قد أغفل بحث التغيرات المحتملة للضرر ولم يفصل لا سلبا ولا ايجابا فان في امكان المدعي المضرور في حاله تعاضم مقدار الضرر وتفاقمه ان يتقدم الى المحكمة نفسها ومطالبها بأعاده النظر في الحكم انه يعتبر في مثل هذا الفرض قد تحمل ضررا جديدا لم يسبق ان عوض عنه كما لم يسبق للمحكمة النظر فيه والفصل في امر ما دامت مده التقادم القائمة لا تنقض<sup>2</sup>.

لكي تنجح دعوى المسؤولية عن الفعل الضار ليس كافيا وجود الضرر والخطأ فحسب بل يجب ايضا توفر عنصر اخر وهو عنصر العلاقة السببية بين الضرر والخطأ هذه العلاقة السببية تضمن ان يكون الضرر ناتجه مباشرة للفعل الضار لذلك يجب على المدعي الذي يطالب بالتعويض تقديم دليل يثبت هذه العلاقة كما يجب على القاضي ان يذكر وجود هذه العلاقة في حكمه والا اعتبر الحكم معيبا مما يؤدي

<sup>1</sup> خواترة سامية، أساس المسؤولية المدنية المهنية، مجلة البحوث في القانون والتنمية، المجلد 01، العدد 01، ديسمبر 2021، جامعة محمد بوقرة بومرداس، الجزائر، ص 49.

<sup>2</sup> حسين علي دنون، المبسوط في شرح القانون المدنية عن اضرر، دار وائل للنشر، طبعة 01، 2006، ص 411

إلى الطعن فيه وعند وجود اضرار متعددة فان العلاقة السببية تحدد بين الخطأ والنتائج المباشرة لذلك الخطأ وهذه النتائج توصف بالأضرار المباشرة<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: أثر المسؤولية المدنية المترتبة عن افشاء السر المهني

متى قامت شروط المسؤولية المدنية وطالب المضرور بالتعويض استقل قضاءه الموضوع بتقدير التعويض الذي يجب على المسؤول دفعه للمضرور او إلى ذوي الحقوق بالإضافة الى تحديد طريقة التعويض التي يرونها لازمة بجبر الضرر ماديا كان او معنويا<sup>2</sup>.

واذا كانت المحكمة هي التي تتولى تقدير التعويض فكيف تقدره وما مدى سلطتها في تعيين طريقته ان التعويض النقدي هو الشائع وتقدير التعويض بالنقود هو الاصل سواء صدر الحكم بالتعويض في نطاق المسؤولية التعاقدية او القانونية وسواء كان التعويض عن الضرر مادي او ادبي اما تعويض غير النقدي فامر اثار خلاف وسط الفقه القضاء الفرنسيين كما يرى العديد من الفقهاء انه يمكن ان يكون تعويض غير نقدي مثل نشر الحكم الصادر في دعاوي القذف على نفقه المدعي عليه في الصحف او التخلي عن الصفقة لحساب المدين اما محكمه النقض الفرنسية قد عارضت واشترطت في تقدير التعويض بمبلغ من المال<sup>3</sup>.

1 عباس علي محمد الحسني، مرجع سابق، ص 72.

2 السعيد مقدم، التعويض عن الضرر المعنوي في المسؤولية المدنية، طبعة 01، 1985، حقوق الطبع محفوظة لدار الحدائث، ص 252.

3 عبد الباقي محمود سواي، مسؤولية المحامي المدنية عن اخطائه المهنية، طبعة 01، 1999-1420، وطبعة 2 2010-1431، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص 309.

يقسم التعويض من حيث طبيعته الى نوعين: التعويض العيني ويهدف الى اعاده الحال الى ما كانت عليه قبل ان يرتكب المسؤول الخطأ الذي ادى الى وقوع الضرر إذا كانت التعويض العيني غير ممكن او غير مجد يتم اللجوء الى التعويض بمقابل ومن الممكن ان يحكم القضاء بالتعويض معا العيني والمقابل<sup>1</sup>.

وإذا كان تقدير التعويض يدخل في سلطه القاضي الموضوع فهذا لا يعني ان محكمه الموضوع لا تخضع مطلقا لرقابه محكمة النقض اذ يجب على القاضي ان يبين في حكمه عناصر الصدد الذي يقضي من اجله بالتعويض حتى يتثنى لمحكمة النقض مراقبة صحة تطبيق القواعد المتعلقة بالتقدير<sup>2</sup>.

ويعد التعويض تلك الآلية القانونية التي رصدتها المشرع الجزائري لكل متضرر من اجل الحصول على حقه وهذا ما اشارت اليه المادة 124 من القانون المدني والتي ينص على انه كل فعل اي كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضرر للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض وتكون بالمطالبة بالحق بالتعويض بصورته العينة بحسب الظروف والاحوال<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مروان عقيد عزت المشهداني، مسؤولية المحامي المدنية عن افشاء السر المهني، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 13، العدد 2، اكتوبر 2021، ص ص 94-95.

<sup>2</sup> السعيد مقدم، مرجع سابق.ص55

<sup>3</sup> عمار مختارية، الضرر الطبي الموجب للتعويض واثاره القانونية، مجلة القانون، العدد 08، جوان 2017، جامعة الجيلالي سيدي بلعباس، ص406.

## خلاصة الفصل

من خلال ما سبق توضيحه في هذا الفصل المتعلق بالمسؤولية القانونية المترتبة عن افشاء الموظف بواجب كتمان السر المهني، حيث يتبين المشرع الجزائري احاط هذا الالتزام بجمللة من الضمانات القانونية حماية للمصلحة العامة وحفاظا على الثقة في المرفق العام، فبداية قمنا بالتطرق إلى المسؤولية التأديبية التي تقوم لمجرد ثبوت الاخلال دون اشتراط وقوع ضرر، أما بالنسبة للمسؤولية الجنائية تكون في حال انطوى الفعل على جريمة يعاقب عليها القانون، خصوصا إذا تعلق الامر بأسرار تمس النظام العام أو حقوق الافراد، أما بالنسبة للمسؤولية المدنية فتكون إذا ترتب عن الافشاء ضرر مادي أو معنوي الغير يستوجب التعويض وان للقاضي سلطة تقديرية في تكييف طبيعة هذا الخطأ.

خاتمة

### خاتمة

بعد التطرق إلى موضوع السر المهني في أداء الوظيفة في التشريع الجزائري من خلال الاطار المفاهيمي للموظف العمومي والسر المهني، وكذا دراسة أوجه المسؤولية القانونية المترتبة على افشائه، يمكن القول أن المشرع الجزائري أولى عناية خاصة لهذا الالتزام، إدراكا منه لأهميته في ضمان فعالية الإدارة وصون حقوق الأفراد، والحفاظ على الثقة في المرفق العام، فمن خلال الفصل الأول تبين أن الموظف العمومي يحكم موقعه يتمتع بجملة من الحقوق التي تمكنه من أداء مهامه إلا أنه ملزم في المقابل بجملة من الواجبات، وفي مقدمتها واجب المحافظة على السر المهني وقد تبين من خلال التعريفات والتكيفات القانونية أن هذا الواجب لا يقتصر فقط على المعلومات المصنفة أو الرسمية بل يمتد ليشمل كل ما يطلع عليه الموظف بحكم وظيفته مما لا يجوز افشاؤه.

أما في الفصل الثاني فقد تناولنا المسؤولية المترتبة عن خرق هذا الالتزام والتي تتنوع بين تأديبية داخلية تفرضها الإدارة وجنائية تطبق في حال توافر اركان الجريمة ومدنية تعويضية متى تسبب الافشاء في ضرر الغير وقد تبين أن التشريع الجزائري قد عدد مصادرها مما قد يؤدي إلى صعوبة في التطبيق الموحد والفعال. وفي ضوء ما سبق يمكن تسجيل جملة من النتائج والاقتراحات.

## أولاً: النتائج

● السرّ المهني يمثل أحد أهم واجبات الموظف العمومي ويعد حجر الزاوية في العلاقة بين الإدارة ومرتفقيها.

● التشريع الجزائري تناول هذا الواجب في القوانين متعددة قانون الوظيفة العمومية قانون العقوبات النصوص الخاصة مما يؤدي إلى غموض أو داخل في بعض الأحكام.

### ثانياً: التوصيات:

● ضرورة وضع نص قانون موحد أو إطار تشريعي خاص ينظم السر المهني بوضوح في مختلف في القطاعات الإدارية.

● تعزيز التكوين والتوعية لدى الموظفين بخصوص خطورة الأسرار المهنية والنتائج القانونية المترتبة عنها.

● توضيح نطاق السر المهني وما يستثنى منه خاصة في ظل تطور التكنولوجيا المعلومات وحق المواطن في الحصول على المعلومة.

● دعم اليات الرقابة والجزاءات لضمان احترام هذا الواجب وعدم التهاون فيه.

وفي الختام يبقى الالتزام بالسر المهني عاملاً أساسياً في تعزيز ثقة المواطن في الإدارة وعنصراً جوهرياً في بناء ادارة عصرية قائمه على مبادئ الانضباط المهنية والمسؤولية.

# قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع:

### 1/ المنشورات والمواد القانونية:

#### أ/ النصوص التشريعية:

1. الامر رقم 66 -155 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الاجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية، العدد 46، سنة 1996. المعدل والمتمم بالأمر.
2. الأمر رقم 66 -156 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الاجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية، العدد 49، سنة 1966. المعدل والمتمم بالأمر.
3. الأمر رقم 75 -58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.
4. قانون 90 -11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية عدد 17 سنة المعدل والمتمم.
5. الأمر رقم 06-01 مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.
6. الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر في 16 يوليو 2006، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22/22، المؤرخ في 18/12/2022، ج ر ج ج، العدد 85.

7. قانون رقم 08 -09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 يتضمن

قانون اجراءات مدنيه والإدارية.

8. قانون رقم 23 -11 المؤرخ في 08 ذي الحجة عام 1444 الموافق 26 يونيو سنة 2023

يعدل والمتمم القانون رقم 83 -12 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 جويلية 1983

والمعلق بالتقاعد.

### ب/ النصوص التنظيمية:

1. المرسوم رقم 84 -10 المؤرخ في 14 جافني 1984 المتضمن تحديد اختصاصات اللجان

المتساوية الاعضاء وكيفية سير اعمالها.

2. المرسوم 85 -59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال

المؤسسات والادارات العمومية.

3. مرسوم تنفيذي رقم 09-244 مؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق 22 يوليو سنة

2009، يعادل المرسوم التنفيذي رقم 97-59، المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1417 الموافق

9 مارس سنة 1997، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات

والادارات العمومية.

## ج/ الاحكام والقرارات القضائية:

4. حكم صادر عن محكمة النقض الفرنسية الفرقة الجزائرية بتاريخ 22 ديسمبر 1966.
5. قرار رقم 0098 98 الصادر في 20 ابريل 2004، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004.

## 2/ الكتب:

1. أحمد بوضياف الهيئات الاستشارية بالإدارة الجزائرية، المؤسسة الولائية للكتاب، الجزائر، 1989.
2. السعيد مقدم، التعويض عن الضرر المعنوي للمسؤولية المدنية، ط 01، 1985، حقوق الطبع محفوظة الإدارة الحداث،
3. جميلة قدود، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار الكنوز والانتاج والنشر والتوزيع، 2021
4. حسين علي دنون، المبسوط في شرح القانون المدنية عن الدار، وائل النشر 7-1، 2006،
5. سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007
6. سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن افشاء السر المهني، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، 2012 .
7. سمير دنون، الخطأ الشخصي والخطأ المرفقية في القانون المدني والإداري، دراسة مقارنة المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2009.

8. عباس علي محمد الحسيني، مسؤولية الصيدلي ، عن اخطائه المهنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع،

ط 01، الاصدار الأول، 1999،

9. عبد الباقي محمود سوادي، مسؤولية المحامي المدنية عن اخطائه المهنية، ط 01، 1999 -

1420، وط 2 2010 -1431، دار الثقافة للنشر والتوزيع

10. عبد الرحيم صباح، المسؤولية الجزائية للطبيب عن افشاء السر المهني، جامعة قاصدي مرباح

ورقلة، الجزائر، العدد 04،

11. عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار الفكر العربي،

الإسكندرية، مصر، 2007

12. عبد الله فاضل الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع،

الأردن طبعه واحد، 2017،

13. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، كلية الحقوق، قانون عام، دار

الفكر الجامعي، الإسكندرية.

14. العربي بالحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الواقعة القانونية، الجزء 2، ديوان

المطبوعات الجامعية، 2001.

15. علي جمعة، محاربه التأديب الاداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة الديوان المطبوعات الجامعية

الإسكندرية، 2004،

16. علي عبد الفتاح محمد حريه الممارسة السياسية للموظف العام قيود وضمانات الدار الجامعة الجديدة مصر 2007

17. عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأسرة والقوانين الأساسية الخاصة مدعّمه باجتهادات مجلس الدولة، دار جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر، الطبعة الاولى، 2015

18. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، ط1 2015،

19. عمار عابدي، النظرة العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014

20. غنام محمد غنام، الحماية الجنائية للأسرار الافراد لدى الموظف، جامعة المنصورة القاهرة، 1988.

21. شريف بن أوول بن ابن باديس، كتمان السر وافشائه في الفقه الإسلامي، دار النفائس للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1977

22. كمال ابو العيد، سر المهنة، دار وهران للطباعة، بغداد العراق، 1974.

23. نوفان العقيل العجارمة، سلطه تأديبي الموظف العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص 411.

24. ياسين بنصاري، التشريع التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

25. ياسين قوتال، الوجيز في الوظيفة العمومية، الهادي للعلوم، دار النشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
26. نواف كنعان، القانون الإداري "الوظيفة العامة"، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة"، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010
27. السعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 210،
28. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هوما للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط 03، 2006

### 3/ الأطروحات و المذكرات العلمية:

#### 1 - رسائل الدكتوراه:

1. بوخالفة فضيلة، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء الدفاع الخامسة 2006 - 2007.
2. شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في الوظيفة العامة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كليتي الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017 - 2018.
3. عبدي حمزة، المسؤولية الجزائية عن افشاء اسرار الوظيفة العمومية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون العام، تخصص القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعه الجزائر، 01، بن يوسف بن خده 2019 - 2020

4. قوسم حاج غوتي، مبدا تناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، دراسة مقارنة أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2006-2007

5. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، 2015-2016.

6. مراد تيرس ، الخطأ الشخصي كسبب له لتسريح العامل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر 2010 -2011 .

7. المادة 97 من المرسوم رقم 66 -155 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الاجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية، العدد 46، سنة 1996. المعدل والمتمم بالأمر، الجريدة الرسمية، العدد 12.

### ب- مذكرات الماجستير :

8. أكرم محمود الجمعان، العلاقة بين الجريمة والتأديبية والجريمة الجنائية، دراسة مقارنة مذكرة تخرج للحصول على الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، كلية الحقوق، قسم القانون العام، 2010.

9. أمجد جهاد، نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة أطروحة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية نابلس فلسطين، السنة الجامعية، 2006 -2007

10. بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في

التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، يختص قانون وإدارة عامة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج

لخضر باتنة 2013-2014

الحاسي مريم، التزام البنك بالمحافظة على السر المهني، مذكرة لنيل درجة ماجستير، تخصص مسؤولية

المهني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2012.

11. صالح بن عبدان العزيز، السقى بإفشاء الموظف للسر الوظيفي وعقوبته في النظامين السعودي

والمصري، مذكرة ماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية، 2005

12. قدير إسماعيل، المسؤولية الجزائية للأطباء عن افشاء الاسرار الطبية مذكرين شهادة الماجستير،

كلية الحقوق، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2010

13. ماديو نصيرة افشاء السر المهني بين التجريم والإجازة مذكره شهادة الماجستير في القانون فرع

قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق جامعه مولود معمري تيزي وزو 2010

### ج/ مذكرات الماستر :

14. اسلام مختاري، فعالية العقوبات الإدارية، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم

السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019-2020

15. اسماعلي آسيا، الاخطاء المهنية في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة

الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،

2016-2017

16. لؤي حمزة، تيجاني البشير، المسؤولية الإدارية للموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة مكتملة لنيل

شهادة الماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس

بالمدينة، 2022.2021،

17. بثثة دليمة، حملاوي رشيدة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري مذكره تخرج لنيل

شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم

العلوم القانونية والإدارية، جامعة 8 ماي 1945 قالة 2013-2014.

18. بن العايب محمد، واجبات الموظف العمومي بين الخطأ التأديبي والخطأ الجزائي، مذكرة ضمن

متطلبات لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص الدولة والمؤسسات كلية الحقوق والعلوم السياسية،

قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2020-2019،

19. بوخالفة فضيلة، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة المدرسة

العليا للقضاء الدفاع الخامسة 2006-2007.

20. بوكار محمد اسلام بن احمد يوسف، اليات المحافظة على سر المهني في التشريع الجزائري، مذكرة

مقدمة لاستكمال متطلبات لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص قانون اداري حقوق، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2021-2022

21. بولرباح نويجم، مسؤولية الضبطية القضائية عن افشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص ادارة

ومالية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2016-2017

22. تافعوت وهيبية، بوخضرة نريمان، "المساءلة التعليمية عن الخطأ التأديبي للموظف المتربص مذكرة

مكمله لنيل شهادة الماستر في الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق جامعة عباس لغرور

خنشلة، 2021-2022،

23. حاج لعروسي نادية، بوخلط كلتوم، السر المهني في اداء الوظيفة العمومية بالجزائر، مذكرة مكملة

لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد

بوضياف، المسيلة، 2022-2023.

24. حسيب مريم عثمان صافية، مسؤولية الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل

شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون عام داخلي، كلية العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق

يحي، جيجل، 2017-2018.

25. حموش دليلة المسؤولية الإدارية للموظف العام، عن افشاء السر المهني، مذكرة التخرج لنيل شهادة

الماستر في القانون العام، تخصص إدارة ومالية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة كلية محند اولحاج،

البويرة، 2015-2016.

26. خلف الله محجوبة، مسؤولين الموظف عن افشاء سر المهني في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة

لاستكمال متطلبات شهاده ماستر اكاديمي، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم

الحقوق، جامعة سعيدة، 2020/2021.

27. دهاص صباح ياسمين، بداوي صابرينة، الاثار المترتبة عن الاخلال للسرية المهنية، مذكرة ماستر في

القانون الخاص، المركز الجامعي للحاجة شعيب يعين تموشنت، معهد علوم اقتصادية وتجارية وعلوم

التسيير، 2017-2018

28. ديامنتة طالبي سليمان رفيق، مسؤولية الموظف العام عن إفشاء السر المهني، مذكرة مقدمة

لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2022-2023،

29. ديديش عاشور عفاف، الطعن في تأديب الموظف العام، مذكرة مكاملة من متطلبات لنيل شهادة

الماستر الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة

2012-2013،

30. رباحي اكرام، السر المهني في أداء الوظيفة في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال

متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم

الحقوق، جامعة غرداية، 2016

31. شاوش سيرين، ليفه اسراء، السر المهني في القانون الجزائري، مذكرة تخرج ضمن متطلبات شهادة

الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق جامعة الشهيد

حمه الاخضر الوادي، 2019-2020

32. شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن افشاء السر المهني، مذكرة ماستر في الحقوق ، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014 .

33. طالبى كرىمة مسؤولة الموظف عن الاخلال بواجب كتمان سر المهني في التشريع الجزائري مذكرة

لنيل شهادة الماستر تخصص الوظيفة العامة كليه الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق جامعه طاهر

مولاي سعيدة 2016-2017

34. عثمانى وصال الغماسى، لغماسى سوريا، حقوق وواجبات الموظف في ظل القانون رقم 06-

03 مذكرة الماستر في الحقوق، تخصص قانون ادارى، قسم الحقوق، كليه الحقوق والعلوم السياسية،

2023

35. عرعار عبد النور، عبد الغنى، المسؤولية القانونية عن افشاء السر المهني مذكرة مقدمة لنيل شهادة

الماستر أكاديمى، تخصص قانون ادارى، كليه الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، بالمسيلة،

2024

36. علو عائشة، الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق كليه

الحقوق والعلوم السياسية جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2014-2015.

37. عمر بورنان، النظام التأديبي المرتبط بالوظيفة العمومية، أشغال الملتقى الوطني حول الآليات

القانونية والمؤسسية للوظيفة العمومية في الجزائر المنعقد بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد

بوضياف، مسيلة، 25 ابريل 2022.

38. غمري زين، بركان نسرين، واجب الحفاظ على سر المهني من طرف الموظف العمومي في التشريع

الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون ادارى، كليه الحقوق والعلوم السياسية

جامعة عباس الغرور خنشلة، 2023

39. بهلول رحمة، سعيدي نجلاء، النظام القانوني للعقوبات التأديبية، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل

شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي

1945، قسم الحقوق 2022-2023.

40. سارة علاوة، سارة موادنة، النظام القانوني للأخطاء المهنية للموظف العام في التشريع الجزائري،

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، قسم العلوم القانونية وإدارية،

كلية العلوم والحقوق السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، سنة 2019-2019.

41. ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون

عام معمق، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، كلية الملحقة الجامعية مغنية قسم الحقوق، 2015 -

2016

42. نبري فريد، مسؤولية الموظف عن افشاء السر المهني، مذكرة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق

والمعلومات السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018-2019

43. نجوى نبيل، عبيدات محمد رفيق، المسؤولية القانونية المترتبة عن افشاء سر المهني للموظف

العمومي، مذكره تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة

العقيد اكل محند والحاج، البويرة، 2021-2022،

### 3/المقالات العلمية:

1. أميرة بعاج، مبدا الالتزام بسر المهني في قانون العمل الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية جامعة

الإخوة منتوري قسنطينة 01، الجزائر المجلد 34 عدد جوان 2023،

2. باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلتي الحقوق والحريات، المجلد 05، العدد 01،

3. جبري محمد، الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة البليدة العدد العاشر

4. خلفه سمير، المسؤولية الجزائية للمحامي عن افشاء السر المهني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة برج بوعرييج،

5. خواترة سامية، أساس المسؤولية المدنية المهنية، مجلة البحوث في القانون والتنمية، المجلد 01، العدد 01، ديسمبر 2021 جامعة محمد بوقرة بومرداس، الجزائر.

6. دهمة مروان، النظام الاجرائي لتأديب الموظف العام، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المركز الجامعي بتمنراست، المجلد 04، العدد 01، 2020

7. سعد الرقيب طيب فرحان، الصحة القانونية للآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 02 ديسمبر

2021 قوسم حاج قوتي، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء الأكاديمي في قانون الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، مجلد 05 العدد 01 الصادر في، 2012،

8. سوداني نورالدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 15، العدد 1.

9. عمار محمد الشبخلي، التعويض عن الاضرار المهنية على اساس المسؤولية المدنية القانونية السياسية، المجلد 02 العدد 15، جامعة سعيدة، الجزائر.

10. عمار مخطاربة، الضرر الطبي الموجب للتعويض واثاره القانونية، مجلة القانون، العدد 08، جوان 2017، جامعة الجيلالي سيدي بلعباس.

11. عمره احمد عبد المنعم ديش، اركان المسؤولية المدنية، مجله العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 04، العدد 20، سنة 2019 الرقم التسلسلي 14 جامعة زيان عاشور بالجللفة، الجزائر،

12. مروان عقيد عزن المشهدان، مسؤولية المحامي المدنية عن افشاء السر المهني، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 13، العدد 2، اكتوبر 2021.

13. مهدي بخدة، الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، مجلة الاستاذ الباحثة للدراسات القانونية والسياسية، العدد التاسع، المجلد الأول، مارس 2018 الجزائر، سنة 91.

14. نيلة ماضي العايب سامية، اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء وفق الأحكام المرسوم التنفيذي 20-199 مجلة للدراسات القانونية المقارنة، المجلد 07، العدد 02، 2021

15. وسام بالخير احمد بو فاتح، قراءه قانونيه لأحكام المادة 48 من قانون الوظيفي العامة الجزائري 3/6، الالتزام بالسر المهني واجب وظيفي، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد الخامس،

العدد الأول، 2021

16. يوسف بالملياني، مبدا الالتزام بالسر المهني، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد السابع، المجلد الأول، مارس، 2018 .

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

المحتوى	رقم الصفحة
الملخص	-
الاهداء والشكر	-
البسمة	-
مقدمة	1
<b>الفصل الأول: الإطار المفاهيم للموظف العمومي والسر المهني</b>	
تمهيد	8
المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي	9
المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي	9
المطلب الثاني: حقوق الموظف العمومي	15
المطلب الثالث: واجبات الموظف العمومي	20
المبحث الثاني: مفهوم السر المهني	25
المطلب الأول: تعريف السر المهني	26
المطلب الثاني: أنواع السر المهني	29
المطلب الثالث: التزام الموظف بالسر المهني	32
خلاصة الفصل	46
<b>الفصل الثاني: المسؤولية القانونية المترتبة عن افشاء</b>	
تمهيد	48
المبحث الأول: المسؤولية التأديبية الناجمة عن افشاء السر المهن	49

49	المطلب الأول: الخطأ التأديب
65	المطلب الثاني: الجهة المختصة بتوقيع الجزائر الإداري وضمانات الموظف الممنوحة له.
77	المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية والمدنية الناجمة عن افشاء السر المهني
78	المطلب الأول: المسؤولية الجنائية للموظف العام
88	المطلب الثاني: المسؤولية المدنية للموظف العام
96	خلاصه الفصل
98	خاتمة
-	قائمة المصادر والمراجع
-	فهرس المحتويات
-	

## ملخص

يلعب السر المهني دورًا حيويًا في تنظيم العلاقة بين الموظف العمومي ووظيفته، حيث يُعتبر من الواجبات الأساسية التي تحكم سلوك الموظف وتضمن سلامة أداء الإدارة العمومية في التشريع الجزائري. يمثل الالتزام بالمحافظة على السر المهني عنصرًا جوهريًا للحفاظ على الثقة العامة وضمان سير المرافق العمومية بشكل منتظم وفعال. ومع ذلك لا يعد هذا الالتزام مطلقًا، إذ يخضع لضوابط واستثناءات قانونية تهدف إلى تحقيق توازن دقيق بين حماية المصلحة العامة وصون الحقوق الفردية. ويترتب على خرق هذا الالتزام مسؤوليات تأديبية، مدنية، وجنائية، مع التركيز على الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري لحماية الموظف أثناء مساءلته.

الكلمات المفتاحية: السر المهني، الموظف العمومي، المسؤولية، التشريع الجزائري، الحماية القانونية.

## Summary

Professional secrecy plays a vital role in regulating the relationship between public employees and their job. It is considered one of the fundamental duties governing employee behavior and ensuring the proper functioning of public administration in Algerian law. The obligation to maintain professional secrecy is essential for maintaining public confidence and ensuring the smooth and efficient operation of public services. However, this obligation is not absolute, as it is subject to legal controls and exceptions aimed at achieving a delicate balance between protecting the public interest and safeguarding individual rights. Breach of this obligation entails disciplinary, civil, and criminal responsibilities, with a focus on the guarantees established by Algerian law to protect employees during accountability.

**Keywords:** Professional secrecy, public employee, liability, Algerian legislation, legal protection