



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العقيد اكلى محند اولحاج - البويرة
كلية الحقوق و العلوم السياسية



المسؤولية القانونية المترتبة عن إفشاء السر المهني للموظف العمومي

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر
تخصص قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ (ة):

من إعداد الطالب:

- د/ محمودي محمد لمين

- يحوي نبيل

- عبدات محمد رفيق

لجنة المناقشة

الأستاذة د/ منصورى صونيا..... رئيسا

الأستاذ د/ ركروك راطية..... ممتحنا

الأستاذ د/ محمد لامين..... مشرفا

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وتقدير

بعد الحمد لله وشكره والثناء عليه وعلى نعمة العلم وكل
النعمة

نتقدم بأسمى آيات الشكر ومعظيم الامتنان للأستاذ محمودي
محمد لمين على تفضله الإشراف على هذا العمل، وعلى
صائحه وإرشاداته القيمة منذ اللحظة الأولى إلى غاية كتابة
هذه الأسطر، فله منا كل التقدير والامتنان.

ونقدم بتشكراتنا الخاصة إلى أعضاء اللجنة المناقشة على
قبولهم تقييم هذا العمل الأكاديمي ومناقشته.

وإلى كل من قدم لنا العون لإتمام هذا العمل منا كل

تشكرات

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا العمل ولم نكن لنصل إليه لولا
فضل الله علينا أما بعد:

أهدي ثمرة جهدي لروح والدي الطاهرة راجيا من المولى
عز وجل أن يجعل ثواب هذا العمل في ميزان حسناته.
إلى والدي الكريمة التي لن أزد معروفها ما حبيت أطال
الله في عمرها.

إلى كل أساتذتي الكرام وكل زملائي ورفاقي في مشواري
الدراسي.

إلى كل الأصدقاء والأحباء دون استثناء.

إلى كل من أحبني وتمنى لي الخير والنجاح.

وفي الأخير أرجو من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نفعاً
يستفيد منه جميع الطلبة المقبلين على التخرج.

يحوي نبيل

الإهداء

أهدي هذا العمل:

الوالدين الكريمين تقديراً لمجهوداتهما، وعرفانا لبعض

جميل صنيعهما.

وإلى كل الإخوة والأخوات.

وإلى كل الأساتذة والمعلمين الذين تعلمت على أيديهم،

إقراراً بفضلهم، وعرفانا بجميل صنيعهم.

وإلى زملائي في الدراسة، على نصائحهم وتشجيعهم لي على

إتمام البحث.

وإلى الأصدقاء الذين ساعدوني من قريب أو بعيد،

وشجعوني على مواصلة البحث.

محمد بن محمد رفيق

مقدمة

إن متطلبات الحياة الاجتماعية والإدارية تفرض التعاون على كل من الفرد المتمثل في الموظف الإداري والمجتمع المتمثل في الإدارة العمومية المخول لها تنظيم حياته الإدارية، ومنه يستوجب التكافل والتعاون وتضافر الجهود من أجل تنظيم محكم لهذه الحياة الإدارية، هذا ما يفرز لنا عدة أحكام وقواعد قانونية تختلف من نظام سياسي واجتماعي واقتصادي إلى آخر كما تؤدي إلى تصادم المصالح الخاصة والعامة لكل من الموظف والإدارة مما يفرض الموازنة بينهما كي لا يكون هناك تغليب لمصلحة على أخرى.

كما أن طبيعة الموظف وأسلوبه في كل من الحياة الخاصة والحياة العامة قد يجعل منه دون أن يشعر يبوّح بما يختلج في صدره نتيجة ضغوطات العمل الممارس، فيؤدي إلى الدخول في ما هو محظور قانونا وأخلاقيا فحدود حقوق الفرد تنتهي عند بداية حقوق الآخرين.

ومن هذا المنطلق قد يجد الموظف نفسه يتكلم عن أسرار مهنية اطلع عليه بسبب الوظائف التي يتقلدها وهذا ما يتعارض مع القانون.

وبالتالي فإن السر المهني يعتبر من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة لصلته الوثيقة بالحياة الخاصة للموظف في الوظيفة العمومية فهذه الأخيرة وسيلة الدولة لتقديم خدماتها للموظفين.

ونظرا لأهمية الوظيفة العمومية في حياة المواطنين كان لابد من الاهتمام بالموظف، فالموظف هو أداة الدولة في تحقيق أهدافها وتنفيذ قوانينها ولوائحها وواجهة الإدارة مع الجمهور، وتمثيلها في كافة أنشطتها ووسيلتها المثلى في مساندة ختى التقدم والتطور، فهو مرآة الدولة، فإذا صلح صلحت الدولة وإذا فسد فسدت الدولة هي الأخرى.

فعلاقة الموظف بالوظيفة العمومية علاقة أساسية تحكمها قوانين وتترتب عليه بموجبها عدد من الحقوق وتفرض عليه بالمقابل مجموعة من الواجبات من بينها واجب كتمان السر المهني، ومن أجل فرض احترامها من قبل الموظف كان لزاما سن النظام التأديبي والجزائي، والهدف أو الحكمة من وضعه هو من أجل محاولة إصلاح وتقويم السلوك الإداري للموظف

من خلال وضع عقوبات أو جزاءات تأديبية وجزائية، ومن جانب آخر المحافظة على كيان الوظيفة وحفظ هيبتها ضمانا لحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد⁽¹⁾.

ولهذا يعتبر النظام الجزائي أو التأديبي الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية وكذلك التزامه بالسر المهني، فالموظف يكون مؤتمن على ما يطلع عليه من ملفات ومعلومات بحكم وظيفته وعدم إطلاع الآخرين عليها، لهذا وجب على الموظف الالتزام بالسرية، فأبي تقصير أو إخلال من طرف الموظف بواجب كتمان السر المهني يعد من الأعمال المحظورة، وبالتالي تستوجب مساءلته جنائيا وتأديبيا، وذلك لما له من تأثير سلبي على مصداقية الإدارة عموما والأجهزة الحساسة في الدولة خصوصا أو حتى لما له من تأثير على مصالح الدولة بأكملها.

فالالتزام بالسر المهني ليس نتيجة لعقد صريح أو ضمني بين أجنبي عن الإدارة و الأمين على السر (الموظف)، إنما يتعلق بالنظام العام، وهو يقوم على المصلحة الاجتماعية التي دعت المشرع إلى التدخل من أجل الإلزام على حفظه من طرف الموظف العمومي وتجرير إفشاءه، وما يترتب عنه من جزاء وعقوبات في حالة الإخلال به وهذا لما للسر المهني من أهمية بالغة في مجال الوظيفة العامة.

تبرز أهمية دراسة هذا الموضوع هو توضيح وإظهار الأحكام القانونية المتعلقة به وتسهيل الضوء على موضوع الدراسة فيما يفيد في زيادة الوعي والثقافة القانونية للأفراد بشكل عام والموظفون العامون بشكل خاص.

وتظهر أيضا أهمية هذه الدراسة كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بالسر المهني الذي يلعب دورا هاما في حياة الإنسان، فهو يعمل على تعزيز الثقة بين الإدارة وصاحب السر بحيث يطمئن هذا الأخير وهو يتعامل مع وهو يتعامل مع المهني ويفضي له

1 - نوف كنعان، القانون الإداري " الكتاب الثاني"، دط، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 164.

بأخص أسراره، كما يهدف أيضا إلى حماية المصلحة العامة التي تعتبر الدافع إلى وضع نصوص قانونية لمعاقبة الموظف الذي قام بإفشاء السر المهني.

كما تبدو هذه الأهمية في تبيان الحد الفاصل بين التزام الموظف العمومي بالمحافظة على الأسرار الوظيفية سواء تعلقت بأسرار الأفراد أو الأسرار الإدارية وبين الواجب الذي يفرضه القانون في التبليغ عن الجرائم ومرتكبيها، التي تهدد أمن المجتمع من جهة ، ومن جهة أخرى تعارض التزام الموظف بالمحافظة على الأسرار الوظيفية والحالة التي يكون فيها ملزما بأداء الشهادة التي يتطلبها القانون أمام القضاء عندما تتعلق بوقائع متصلة بهذه الأسرار.

نشير إلى أن من أهم الدوافع التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

تكمن الأسباب الذاتية في ارتباطه بمجال الوظيفة العمومية وبالتحديد ما يتعلق بالواجبات الوظيفية في إجراء دراسة بخصوص جزئية منها أولا وهي واجب الالتزام بالسر المهني.

أما الأسباب الموضوعية تتمثل في:

عزوف الباحثين عن البحث والكتابة في هذا الموضوع، فمعظم الكتابات القانونية في مجال السر المهني سواء من ناحية الجنائية والمسؤولية التأديبية، فكلها تقتصر على معالجة نوع واحد من الأسرار المهنية القانونية (كالسر المهني للمحامي، السر البنكي، السر الطبي).

إثراء المكتبة ببحوث في مجال الوظيفة العامة.

تعلق موضوع الأسرار بحق دستوري مهم بالنسبة للأفراد يتمثل في حق الخصوصية وحرمة المساس بها والذي تكرر بمبدأ دستوري سواء في الجزائر أو في النظم القانونية المقارنة و كذلك تقريره من خلال الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

كما أن الموضوع يثير العديد من مسائل بالغة الأهمية تتعلق بأسرار الوظيفة العمومية وعلاقتها بالتزامات الموظف العمومي الأخرى.

مما سبق قوله نطرح الإشكالية التالية:

هي الآلية القانونية التي اعتمدها المشرع للمحافظة على السر المهني للموظف العمومي؟

للإجابة عن هذه الإشكالية المطروحة يستلزم علينا إتباع منهجية تعتمد على الأسلوب الوصفي أساسا لتبيان وتوضيح القواعد الأساسية للمسؤولية القانونية عن إفشاء أسرار الوظيفة العمومية.

وكذلك بالمنهج التحليلي للشرح والتفصيل في كل ما يتعلق بالنصوص التشريعية وأراء الفقهاء وكذا الاجتهاد القضائي.

ولدراسة موضوع البحث والإلمام به تم تقسيم البحث إلى فصلين، حيث تطرقنا إلى المسؤولية الجزائية للموظف العام عن إفشاء السر المهني (الفصل الأول) والذي يحتوي على مبحثين، المبحث الأول يتعلق بالأساس التشريعي لتجريم إفشاء السر المهني، والمبحث الثاني يتعلق بالتكليف القانوني لتوافر الصفة، وكذلك إلى المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر المهني (الفصل الثاني)، ويحتوي على مبحثين المبحث الأول مفهوم الخطأ التأديبي كأساس لمسؤولية الموظف العمومي، و المبحث الثاني الجزاءات التأديبية للموظف عن إفشاء السر المهني

الفصل الأول

المسؤولية الجزائية للموظف العام عن إفشاء

السر المهني

المسؤولية الجزائية هي عبارة عن التزام قانوني يتحمل التبعية أي التزام جزائي وفي نفس الوقت التزام تبعي، حيث لا تنشأ بصفة أساسية مستقلة بذاتها، بل تنشأ دائماً بالتبعية للالتزام قانوني آخر وهو الالتزام الأصلي وذلك لحمايته.

أوهي أن يرتكب الفرد فعل يرقى إلى مرتبة الجريمة، أي أن ذلك الفعل يجزمه القانون ويقرر له عقوبة جنائية توقع على مرتكبه.

أما عن الأفعال التي تعد جرائم التي يرتكبها موظفو الدولة والتي تشكل اعتداء على نزاهة الوظيفة، وانحراف الموظفين واستغلالهم لوظائفهم وذلك لأسباب عديدة من بينها:

ضعف الوازع الديني والأخلاقي لدى بعض الموظفين، ازدياد أعبائهم الاقتصادية والتعقيدات اللازمة للتنظيم الإداري الأمر الذي جعل للأفراد نظرة على أنهم لا ينالون حقهم إلا بدفع مقابل ومع ضعف المراقبة يفسر التسيير⁽¹⁾.

ومنه نتطرق إلى الأساس التشريعي لتجريم إفشاء السر المهني (المبحث الأول)، وكذلك إلى التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني (المبحث الثاني).

1. عبد الحميد الشوارب وعزدين الديناصورى، قانون العقوبات والإجراءات الجنائية، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، ص

المبحث الأول:

الأساس التشريعي لتجريم إفشاء السر المهني

يعتبر التزام الموظف العمومي بعدم إفشاء الأسرار المهنية من أهم الواجبات الملقاة على عاتقه في مختلف مراحل أداء مهامه، وبما أن هناك أنواع من الأسرار المهنية تتعلق بالأفراد وبالإرادة فإن النصوص القانونية قد تتعدد في هذا الإطار.

وعليه تطرقنا في هذا المبحث إلى معالجة الأساس التشريعي انطلاقاً من تجريم إفشاء السر المهني في قانون العقوبات (المطلب الأول)، وكذلك المقومات القانونية وشروط الحماية الجزائية للسر محل التزام الموظف (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

تجريم إفشاء السر المهني

تعتبر جرائم إفشاء الأسرار المهنية من جرائم ذوي الصفة، ولذلك يجب توافر الصفة في مفشي السر المهني الذي وصل إليه بناء عليها، طالما أن المشرع يهدف إلى صيانة حق الفرد في بقاء معلوماته سرا.

حيث يتم في هذا المطلب معالجة اشتراط العلاقة الوظيفية (الفرع الأول)، والتأسيس القانوني لتوافر الصفة (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

اشتراط العلاقة الوظيفية

لقد حددت أغلب التشريعات في عدة نصوص قانونية الأشخاص الملزمين بكتمان الأسرار المهنية، فكل شخص يطلع على معلومات ووقائع بحكم مهنته أو وظيفته الدائمة أو المؤقتة ويفشيها في غير الأحوال التي يجيز أو يوجب فيها القانون بذلك يعاقب وفق قانون العقوبات، ذلك لأن جريمة إفشاء السر المهني تتطلب أن يتصف مرتكبها بصفة خاصة⁽¹⁾، ولهذا قمنا بتقسيم هذا الفرع إلى قسمين، نتناول فيه الأشخاص الملزمون بواجب السرية بموجب قانون العقوبات (أولاً)، ونخصص فيه كذلك الأشخاص الملزمون بواجب السرية بموجب نصوص خاصة (ثانياً).

أولاً . الأشخاص الملزمون بواجب السرية بموجب قانون العقوبات

بالنظر إلى فحوى المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري⁽²⁾، نجد أنها أشارت إلى أصحاب المهن التي تلتزم بالسرية المهنية على سبيل المثال لا على سبيل الحصر⁽³⁾، كالأطباء والجراحون والصيدلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم المهنة أو الوظيفة على سر يتسم بالخصوصية، نجد أن النص هنا جاء عاماً ولم يحدد أو يحصر طوائف الأشخاص الذين

1. عبد الحميد الشوارب وعزدين الديناصوري، مرجع سابق، ص 56.

2. أنظر المادة 301 من الأمر 66 . 156 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات. . الجريدة الرسمية العدد 49، الصادر بتاريخ 11 جوان 1966، المعدل والمتمم بالأمر 20 . 06، الجريدة الرسمية العدد 25 الصادر بتاريخ 28 أفريل 2020

3. عباس بئينة، المسؤولية الجنائية عن الجرائم إفشاء الأسرار، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي تبسة، 2021، ص 31.

ينطبق عليهم ذلك لان تخصيص اللفظ قد يؤدي إلى عدم استيعاب طوائف معينة في التطبيق العلمي ممن يفشون الأسرار ومن ثم الإفلات من العقوبة في دعوى إفشاء الأسرار الوظيفية⁽¹⁾.

كذلك لأنه إذا كان الموظف العام ملزم بكتمان السر المهني بشكل عام، فيستوي في ذلك أن يكون الموظف مختص بالمعلومات السرية أو غير مختص بذلك، فلا فرق أن يكون الموظف العام من العاملين في الإدارة، أو المكتب الذي يقوم بدراسة أو إعداد أو الاحتفاظ بالوثيقة الإدارية المتضمنة للسر الوظيفي، وإنما يكفي أن تكون هذه الوثيقة الإدارية قد وقعت تحت يده، أثناء قيامه بوظيفته أو بمناسبةها أو أي كانت الطريقة⁽²⁾.

حيث يعتبر شرطاً للالتزام بالأمناء بالسر المهني، فلا يكون من سمع سر عملية خارج ممارسته لعمله ملزماً بكتمان السر، وقد حكمت محكمة تولوز الفرنسية بأنه لا يصح استبعاد شهادة الطبيب الذي كان صديقاً للمتوفى لمجرد كونه طبيباً، طالما أن الشهادة التي أدلى بها لا تتعلق بأمر وصلت إلى علمه بصفته طبيباً، بل اعتبره شخصاً عادياً بصرف نظري عن مهنته الطبية، بل الواجب يلزمه في هذه الحالة بأن يبلغ عما يصل إلى علمه من هذا القبيل⁽³⁾.

ثانياً . الأشخاص الملزمون بواجب السرية بموجب نصوص خاصة

حدد المشرع الجزائري الأشخاص الملزمون بكتمان السر المهني أيضاً في طيات نصوص التشريعية الخاصة، ويذكر منها:

قانون تنظيم مهنة المحاماة في المادة 13 منه ينص على أنه: " يمنع على المحامي إبلاغ الغير بمعلومات أو وثائق تتعلق بقضية أسندت إليه والدخول في جدال يخص تلك

1 . عدنان خلف محي، جريمة إفشاء السر المهني في القانون العراقي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 1998، ص 91.

2 . مجدي محمود محب حافظ، موسوعة جرائم الخيانة والتجسس (دراسة في التشريع المصري والتشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والشريعة الإسلامية)، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2007، ص 186.

3 . أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية للأسرار المهنية، د.ط، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص 166.

القضية مع مراعاة الأحكام التشريعية التي تقضي بخلاف ذلك، ويجب عليه في كل الحالات ان يحافظ على أسرار موكله وأن يكتم السر المهني⁽¹⁾.

كذلك ينص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 48 على أنه: " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو طلع عليه بمناسبة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"⁽²⁾.

ينص القانون بعلاقات العمل في مادته 7 في فقرتها 9 على أن: " لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية ".

ينص القانون العضوي المتضمن القانون الأساسي للقضاء في المادة 11 منه على أنه: " يلتزم القاضي بالمحافظة على سرية المداولات، وأن لا يطلع أي كان على معلومات تتعلق بالملفات القضائية، إلا إذا نص القانون صراحة على خلاف ذلك "⁽³⁾.

ينبغي التنويه إلى أن النصوص الخاصة بإخضاع الأشخاص للسر المهني عديدة ولا سبيل لحصرها، وتشهد زيادة مستمرة نتيجة تطور المجتمع وظهور مهن ووظائف جديدة، وغني عن البيان أنه في حالة غياب النص الخاص يطبق النص العام في قانون العقوبات⁽⁴⁾.

1 . عباس بثينة، مرجع سابق، ص 33 .

2 . المادة 301 من الأمر رقم 66 . 156 المؤرخ في 8 جوان 1996، الجريدة الرسمية العدد 49، الصادرة بتاريخ 11 جوان 1966، المعدل والمتمم بالأمر رقم 20 . 06 المؤرخ في 28 أبريل 2020، الجريدة الرسمية العدد 25 المتضمن قانون العقوبات.

3 . عباس بثينة، مرجع سابق، ص 34.

4 . قايد حفيظة، مرجع سابق، ص 16.

ظهر جانب من الفقه يندد بارتباط النطاق الشخصي للسر المهني بالفترة الزمنية التي تحدد للمهني بشأن كتمانها للسر الذي تلقاه من العميل أي الأخذ بمدة للالتزام بعدم الإفشاء وأطلقوا عليه ما يسمى بالنطاق الزمني للسر المهني.

يقصد بالنطاق الزمني المدة الزمنية التي يلتزم فيها المهني أو الموظف بالمحافظة على أسرار العملاء، يبدأ هذا الالتزام منذ وصول أية معلومة أو واقعة إلى علمه (المهني)، بسبب مزاولته مهنته أو من خلال ممارسته لها أو عن طريقها، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر وسواء من الموكل أم من الغير، إلى أن يوجد مبرر قانوني أو واقعي لتجريد هذه المعلومات من هذه الصفة⁽¹⁾، عدا ذلك فالمهني يبقى ملتزما بعد الإفشاء طيلة حياته، مثال ذلك التزام المحامي يستمر طيلة فترة القضية التي يتبناها، بل يتعدى الالتزام إلى أكثر من ذلك حتى فصل القضية وصدور حكم فيها، بل وإلى أن يتم تنفيذها طالما أن حفظ السر يحقق مصلحة مادية أو معنوية للموكل⁽²⁾.

الفرع الثاني:

التأسيس القانوني لتوافر الصفة

نص المشرع في المادة 302 من قانون العقوبات على أنه: " كل من يعمل بأي صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولا له ذلك يعاقب بالحبس من 2 سنتين إلى 5 سنوات وبغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دينار.

وإذا أدلى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة بالحبس من 3 أشهر إلى 2 سنتين وبغرامة مالية من 20 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري.

1 . محمود صالح العدلي، الحماية الجزائية لالتزام المحامي بالمحافظة على أسرار موكله دراسة مقارنة، د.ط، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 104.
2 . أحمد كامل سلامة، مرجع سابق، ص 202.

ويجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلق الأمر بصناعة أسلحة أو ذخائر حربية مملوكة للدولة.

وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل أو خمس سنوات على الأكثر".

وهذا يعني أن المشرع جرم إفشاء أسرار المؤسسات من طرف الأشخاص الذين يعملون فيها.

فينطبق هذا التجريم على الموظف العمومي ويستفاد ذلك من العبارة الآتية: " كل من يعمل بأي صفة كانت... فيلاحظ أن عنصر العمومية في التحديد تنطبق على صفة الموظف العمومي من جهة، ومن جهة أخرى يستفاد كذلك من العبارة التي استخدمها بالصيغة الآتية: "... بأي صفة كانت في المؤسسة..." فلا شك أن من أهم المؤسسات التي يسعى المشرع لحماية أسرارها هي المؤسسات العمومية⁽¹⁾.

وعليه فإن الموظف العمومي ملزم بعدم إفشاء أسرار المرفق العام الذي يعمل فيه سواء كان هذا الإفشاء إلى أجنب أو إلى وطنيين، ناهيك على أنه جرم حتى الشروع في الجريمة عكس ما نص عليه في المادة 301 المذكورة سابقا.

1 . عبدلي حمزة، المسؤولية الجزائية عن إفشاء أسرار الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون جنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر يوسف بن خدة، 2020، ص 153.

المطلب الثاني:

المقومات القانونية وشروط الحماية الجزائية للسر

محل التزام الموظف العام

في هذا المطلب سوف نتناول ما هو السر المحمي قانونا، والذي يترتب عليه جزاء جنائي في حالة إفشاءه للغير من خلال مدى ارتباط الواقعة السرية بممارسة الوظيفة (الفرع الأول)، وأن تكون المعلومات والوقائع سرا (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

ارتباط الواقعة السرية بممارسة الوظيفة

يتبين لنا من خلال ما نص عليه قانون العقوبات بأن المشرع قد جعل ارتباطا بين الالتزام بعدم الإفشاء والوظيفة التي يمارسها الشخص الملتزم به.

حيث نصت المادة 301 من قانون العقوبات على أنه: " يعاقب بالحبس... الأطباء والجراحون والصيدلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلي بها إليهم وأفشوها...".

كذلك نصت المادة 302 من نفس القانون على: "كل من يعمل بأي صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء... بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها...".

وكذلك ما نصت عليه المادة 66 أيضا من قانون العقوبات على أنه: " يعاقب بالسجن المؤقت... كل حارس وكل أمين بحكم وظيفته...".

حيث أن اعتبار السر من أسرار الوظيفة يقتضي وجود صلة مباشرة بين العلم بالواقعة محل السر وممارسة الوظيفة، فلكي يلتزم الموظف بواجب السرية يجب أن يكون من طبيعة

وظيفته الإطلاع على تلك الأسرار، فالالتزام بالسرية لا يشتمل على الوقائع التي علم بها الموظف بغير طريق ممارسة وظيفته(1).

بذلك فإن السر يعتبر وظيفيا ويؤدي إلى التزام الموظف العمومي بعدم إفشائه إذا وصل إلى علم المؤتمن بحكم وظيفته ومن خلال ممارستها.

لهذا فإن كل سر لا يعد وظيفيا لا يترتب عليه قيام المسؤولية الجزائية عن إفشائه فإذا اتصل أحد الأفراد بالمؤسسة الإستشفائية العمومية من أجل الإستشفاء عند الطبيب المعالج، فيشاهد الطبيب أن مرافق الطبيب ارتكب جريمة أو شرع في ذلك، فإن الطبيب باعتباره موظفا عموميا في هذه المؤسسة لا يعد مرتكبا لجريمة إفشاء السر الوظيفي إن هو أبلغ عن الوقائع التي شاهدها باعتبار أن هاته الوقائع لا علاقة لها بممارسة الوظيفة والمريض الذي يعالجه، حيث وفقت عرضا أمامه، فالالتزام بالسرية لا يتوافر إذا تخلف عنصر الارتباط بين الواقعة السرية والوظيفة(2).

فالعنصر الأساسي في هذه الرابطة هو أن الوظيفة هي التي ساعدت صاحبها على معرفة سرية الواقعة أو هيأت له فرصة العلم بها(3)، فتوصف بأنها السر الوظيفي باعتبارها ذات صلة بالوظيفة التي يمارسها المتهم أي علم بها باعتباره صاحب وظيفة معينة(4).

- 1 . عادل جبري محمد حبيب، مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي، د.ط، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003، ص 18.
- 2 . عبدلي حمزة، مرجع سابق، ص 158.
- 3 . عادل جبري محمد حبيب، مرجع سابق، ص 20.
- 4 . محمود كبيش، الحماية الجزائرية لسرية الحسابات البنكية في القانون المصري، د.ط، دار النهضة العربية، مصر، ص 18.

وعليه إذا اتصلت المعلومة أو الواقعة بعلم المؤتمن بسبب آخر غير مهنته، كالصداقة أو غيرها فلا تعتبر هذه الواقعة أو تلك المعلومة سرية كما لو كان علم بها بحكم القرابة أو الجوار أو وجوده في مكان معين غير أماكن ممارسة الوظيفة كوسيلة النقل أو نادي أو غيره⁽¹⁾.

مما تقدم يمكن القول أن نطاق هذه الأسرار يشمل ما وصل إلى علم الموظف منها بحكم وظيفته كالمعلومات الشخصية المتعلقة بالأفراد وحالتهم الاجتماعية، أو ما تعلق بالقرارات الإدارية والدراسات ومشاريع القوانين والمناقصات والمزايدات وغيرها.

وليس شرطاً أن يكون الموظف هو المسؤول الوحيد عن هاته المعلومات فقد تكون أحد الملفات مشتركة في الدراسة والتنفيذ بين موظفين في نفس المصلحة وهنا يمكن القول أن الموظف العمومي يلتزم بعدم الإفشاء طالما أنه توصل للملف الذي وصل زميله وأحاله هذا الأخير إليه بحكم وظيفته.

الفرع الثاني:

سرية المعلومات والوقائع

يجب أن يظل العلم بالواقعة محصوراً في عدد معين من الأشخاص قل أو كثر، فإذا أصبحت الواقعة معلومة لعدد غير معين من الأشخاص أي دون تمييز، بحيث لا يكون في الاستطاعة السيطرة على نطاق العلم بها، ولا تكون إفشاء مجرم قانوناً.

فتبقى للواقعة صفة السرية حتى تصبح علنية والضابط في اعتبارها كذلك أن تصير معلومة لعدد من الناس دون تمييز ولا تكون ثمة صلة تجمع بين الأشخاص الذين يعلمون بالواقعة، أي أن كثرة عدد الأشخاص الذين يعلمون بالواقعة لا يفقدها صفة السر طالما كانوا جميعاً ملتزمين بالمحافظة عليه، وكانت هناك صلة تجمع بينهم، بمعنى أن مجرد علم عدد من الأشخاص بالواقعة لا ينفي عنها صفة السر إلا إذا كان هذا العلم يقينا أي يعلمون بها على

1. محمود صالح العدلي، مرجع سابق، ص 92.

أنها واقعة مؤكدة أما إن كان العلم بها مشكوكا أي مجرد إشاعة يشك جمهور الناس في حقيقتها فإن صفة السر تظل قائمة(1).

فإذا أكدها الشخص الملزم بكتمانها كان تأكيده إفشاء لها، حيث أضاف إلى علم الناس بها جديدا فحولها من شك إلى يقين(2).

وبذلك يمكن القول أنه في حالة كتابة الصحف عن أسباب قيام الجاني بجريمة القتل وظروفها على لسانه هو، ثم ترديد هاته المعلومات وذكرها من طرف أمين الضبط بالجهة القضائية المختصة لا يعتبر إفشاء يستوجب قيام المسؤولية الجزائية على اقترافه.

كما أن هناك الكثير من الأعمال تستلزم بطبيعتها أن تكون سرية ومثال ذلك أسئلة الامتحانات في الجامعة التي يجب المحافظة على محتواها وعدم إفشاءها سواء من الأستاذ الذي يكلف بإعدادها أو من الموظف الذي يعمل على طباعتها(3).

المبحث الثاني:

التكليف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني

لا يكتمل البنيان القانوني لأي جريمة إلا بتوافر مختلف أركانها فيما يتعلق بجريمة إفشاء الأسرار الوظيفية، فقد ثار جدل فقهي حول الأركان الواجب توافرها في الجريمة، فمن الفقهاء من يجعل لهذه الجريمة أركاناً مثلها مثل باقي الجرائم وهو الركن المادي والمعنوي، غير أن الراجح في الفقه(4) يكاد يجمع على أن أركان جريمة إفشاء السر الوظيفي تتكون من ثلاثة أركان وهي ركن المادي وهو إفشاء السر المهني، صفة خاصة في الجاني وهو أن يكون ذا وظيفية ركن معنوي.

1 . عبدلي حمزة، مرجع سابق، ص 159 .

2 . محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، د.ط، دار النهضة العربية، مصر، 1981، ص 759.

3 . عادل جبري محمد حبيب، مرجع سابق، ص 161.

4 . محمود نجيب حسني، مرجع سابق، ص 761.

ويؤدي توافر وتحقق جميع أركان جريمة إفشاء السر المهني إلى استلزام قيام المسؤولية الجزائية للجاني، فيستحق العقاب المقرر عن ارتكابها، لهذا فإن العقاب هو الأسلوب الرادع لمختلف الموظفين، فلا جدوى من وجود التجريم عند عدم وجود العقاب، كما يؤدي هذا الضرر والخطر إلى زعزعة ثقة المواطن في المرفق العام وتخوفه من إعفاء معلوماته وبياناته الشخصية، غير أنه لا يعني كون توافر جميع أركان الجريمة بالضرورة موجهًا للعقاب حين أن هناك استثناءات أو أسباب يستحيل معها تطبيق العقوبة المقررة لجريمة إفشاء الأسرار.

وعليه تناولنا في هذا المبحث أركان جريمة إفشاء السر المهني (المطلب الأول)، وكذلك سنتطرق إلى العقوبة الجزائية المقررة عن إفشاء السر المهني (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

أركان جريمة إفشاء السر المهني

يقصد بأركان الجريمة عناصرها الأساسية أو أجزائها التي يتطلبها القانون لقيامها وهي نوعان أركان عامة وهي الواجب توافرها في كل جريمة مهما كان نوعها أو طبيعتها حتى إذا انتفى أحدها فلا جريمة على الإطلاق، وأركان خاصة وهي التي ينص عليها المشرع بصدد كل جريمة على حدة ويظهر اختلاف كل جريمة عن أخرى وتضاف هذه الأركان إلى الأركان العامة لتحديد نوع الجريمة⁽¹⁾.

وجريمة إفشاء السر المهني ككل الجرائم تتطلب لقيامها أركان عامة وأخرى خاصة، وتتجسد أركانها في الركن المفترض (الفرع الأول)، والركن المادي (الفرع الثاني)، والركن المعنوي (الفرع الثالث).

1 . عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري القسم العام " الجزء الأول "، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص 66.

الفرع الأول:

الركن المفترض لجريمة إفشاء السر المهني

والمتمثل في صفة الجاني التي يكون فاعلها إما طبيب أو صيدلي أو قابلة وأضاف
المشرع جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة،
وغرض المشرع في إضافة هذه العبارة هو لعدم حصر هذه الجريمة في الفئة المذكورة بالمادة،
وعموماً فالقوانين الخاصة بالوظائف هي التي توضح ذلك⁽¹⁾ فبالنسبة للأمر 03 /06 المتعلق
بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي نص في مادته 48: " يجب على الموظف الالتزام
بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به، وأطلع
عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من
واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة المؤهلة"⁽²⁾.

كما أكد قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على ضرورة التزام أعضاء موظفي الهيئة
الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته بالمحافظة على السر المهني سواء عند عملهم بها أو حتى
عند انتهاء علاقتهم المهنية بها⁽³⁾.

الفرع الثاني:

الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني

يعرف الركن المادي على أنه السلوك المادي الخارجي الذي ينص عليه القانون
على كونه جريمة وهو ما تدركه الحواس، أيضاً هو الفعل أو السلوك الإجرامي

1 . حسين مصطفى، جريمة البلاغ الكذب في ضوء الفقه والقضاء، د.ط، دار الفكر العربي، ص 125.

2 . أنظر المادة 48 من الأمر رقم 03 /06 المؤرخ في 8 جوان 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

3 . بلغيات إبراهيم، أركان الجريمة وطرق إثباتها في قانون العقوبات الجزائري، د.ط، دار الخلدونية، الجزائر، 2007، ص

الصادر عن إنسان عاقل سواء كان إيجابيا أو سلبيا يؤدي إلى نتيجة تسمح حقا من الحقوق المصانة دستوريا وقانونيا⁽¹⁾.

ومنه يتضح أن الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني يتكون من العناصر التالية هما:

السلوك الإجرامي (فعل الإفشاء)(أولا)، ومحل الجريمة (السر المؤتمن) (ثانيا)، والشروع

في جريمة الإفشاء الأسرار (ثالثا).

أولا . السلوك الإجرامي(فعل الإفشاء)

يقصد بفعل الإفشاء إذاعة معلومات ذات طبيعة سرية من قبل المؤتمن عليها إلى الغير⁽²⁾، وهناك من يعرفه أيضا على أنه: " إطلاع الغير على مكونات النفس من معلومات كان يجب كتمانها سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة⁽³⁾، أو هو الفعل الذي تنتقل به الواقعة من حالتها الخفية إلى حالتها العلنية⁽⁴⁾، ويعني ذلك أن جوهر الإفشاء هو الإفشاء بمعلومات كافية ومحددة للغير⁽⁵⁾، كما أن الإفشاء لا يقتصر على إفشاء الوقائع كما هي فقط وإنما يمتد حتى لإفشاء المعنى العام للوقائع، فالموظف الذي تصل إلى علمه واقعة معينة وفي سبيل إفشائها يقوم باستبدال عبارات غير عبارات فيها ثم يفشيها، لكن المعنى العام يبقى متصلا بهاته الواقعة فإنه يعاقب على هذا الإفشاء⁽⁶⁾.

1 . بلعليات ابراهيم، نفس المرجع، ص 120.

2 . ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2010، ص 44.

3 . غسان رباح، قانون العقوبات الاقتصادي، د.ط، منشورات يحسون الثقافية، بيروت، 1990، ص 139.

4 . شريف أحمد الطباخ، جرائم الجزائية للموظف العام في ضوء الفقه والقضاء، د.ط، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2015، ص 106.

5 . عبدلي حمزة، مرجع سابق، ص 200.

6 . ماديو نصيرة، نفس المرجع، ص 45.

حيث نجد في بعض الحالات أنه قد يحال الموظف العمومي على التقاعد أو يستقيل من الوظيفة التي يشغلها ومثال ذلك موظف الإدارة الضريبية، فتنقل علاقته الوظيفية إلى إحدى الشركات الخاصة، ويكلف بملف الضرائب فيها، فينقل معه الكثير من الأسرار الإدارية من مصلحة الضرائب التي كان يعمل بها، ناهيك على نقله أسرار المكلفين بالضريبة للاستفادة منها في محيط عمله الجديد⁽¹⁾، غير أنه لا يعتبر مجرد الكشف عن واقعة سرية بمثابة إفشاء، وإنما يجب أن تحدد الشخص الذي تتصل به، إذ أن بيان هذا الشخص شرط لتصور حصول جريمة الإفشاء، حين أن الموظف العمومي لا يمكن أن يكون مرتكباً لجريمة الإفشاء الأسرار، إلا إذا أفشى وقائعها سرية تخص مرفقاً عاماً بذاته، فلا يعد مرتكباً لهذا الجرم من ذكر في بحث له ثغرات القانونية التي توجد في إعلانات وإجراءات عقد الصفقات مع المؤسسات العمومية بشرط أن لا يكون هناك تلميح أو إيحاء لمرفق عمومي بذاته⁽²⁾.

ولا يعتبر الإفشاء مجرماً بين الموظفين في نفس المرفق، حيث يفترض فكرة الإفشاء أو الإخبار بالسر والشخص المتعلق به، أن هذا الإفشاء يكون للغير، ويراد بالغير شخص لا ينتمي إلى الفئة من الناس الذين ينحصر فيهم نطاق العلم بالواقعة التي تتصف بالسر⁽³⁾، وتوجد حالات يكون فيها إفشاء السر نسبياً ويتعلق الأمر بالأسرار التي يفصح عنها في نطاق العلاقات داخل الإدارة بين الموظفين وهذه العلاقات تتطلب تبادل الأفكار والمعلومات وبالتالي الأسرار لصنع القرارات الإدارية على أحسن وجه، باعتبار أن الموظف ليس له الحق في تملك المعلومات وإخفاءها بالنسبة لمحيطه الإداري بل عليه أن ينقلها إلى غيره من زملائه في العمل، بالخصوص رؤسائه ذلك أن الكثير منها تعد أسرار إدارية، لكن لضرورة المصلحة وفي نطاق العمل بمبدأ التنسيق فإنه لا حاجة لكتمانها⁽⁴⁾.

1 . عبدلي حمزة، نفس المرجع، ص 201.

2 . عبدلي حمزة، مرجع سابق، ص 202.

3 . عبدلي حمزة، نفس المرجع، ص 203.

4 . المرجع نفسه، ص 203.

فإفشاء الموظف العمومي للمعلومات الإدارية أو معلومات الأفراد لزملائه لا يعد مجرماً قانوناً بل يعتبر واجباً من أجل السير الحسن للإدارة العامة.

كما لا يتطلب لتمام ركنها المادي قيام النتيجة كما هو الشأن في الجرائم المادية، فيكتفي المشرع بالسلوك وحده للقول بقيام الركن المادي للجريمة دون اشتراطه أن تتحقق النتيجة، لأن هذا ما يتطلبه القانون في الجرائم الشكلية⁽¹⁾.

1. طرق الإفشاء

. الإفشاء بالنشر: لا يشترط أن يكون إفشاء السر علنياً حتى تقوم به الجريمة، كما في حالة نشر السر في كتاب علمي أو مقالة، فالإفشاء لا يعني الإذاعة، ومن ثم تقوم الجريمة ولو أفضى الأمين على السر بالوقائع موضوع السر إلى الغير في رسالة خاصة أوفي حديث بينهما حتى ولو كان حريصاً على ألا يفشي، فيكفي الإفشاء هنا لشخص واحد ولا يشترط لذلك العلنية⁽²⁾.

. الإفشاء شفاهة: كأن يكون الإخبار بالسر أثناء حديث شخصي أو من خلال مناقشة أو مرافعة، أو في حديث تلفزيوني، أو حتى خلال دردشة في حوار عبر الأنترنت.

2. أنواع الإفشاء

. الإفشاء الكلي والإفشاء الجزئي للسر المهني

يمثل الإفشاء الكلي بالمعلومة ذات الصفة السرية إظهار كامل المعلومة إلى خارج نطاق السرية أي إطلاع الغير على كل المعلومة موضوع السر.

1 . عبد الله سليمان، مرجع سابق، ص 145.

2 . محمود صالح العدلي، مرجع سابق، ص 118.

والنقل الجزئي للمعلومة يعد إفشاء متى كان يدل على الجزء المتبقي منها أو كان يلحق الضرر بذاته دون حاجة لمعرفة الجزء المتبقي من الغير، أي أنه لو قام المفشي بنقل معلومة ما هي جزء من سر (أوسع) غير أن هذه المعلومة تمكن المفشي له من التوصل إلى معرفة كامل السر، أو أنها تلحق الضرر بالدائن بالسر بصورتها المجردة⁽¹⁾.

. الإفشاء الصريح والإفشاء الضمني

الإفشاء الصريح هو الواضح الذي لا لبس فيه ولا غموض، بل يكشف المدين بالسرية عن السر إلى شخص آخر خارج نطاق دائرة الاحتفاظ بالسر التي يحددها الاتفاق بين الطرفين، أما الإفشاء الضمني فهو صدور من الملزم بالسرية قول أو فعل يدل في مضمونه على جوهر السر كان يضع المحامي أوراق الدعوى أمام موكل آخر فيتمكن من الإطلاع عليها⁽²⁾.

وبوجه عام يمكن تحديد مفهوم الإفشاء استنادا لما سبق ذكره، على أنه قيام أمين السر باطلاع الغير على السر المهني، كله أو جزء، ويسوي أن تكون صورة الإطلاع فقهية أو كتابية أو بالإشارة أو بغير ذلك، كما يمكن أن يستخدم أمين السر أعضاء الجسم، أو أي أداة من شأنها تحقيق ذلك⁽³⁾.

ثانيا . محل الجريمة الواقعة السرية

علمنا مقدما انه: يعد سرا كل ما يعرفه الأمين أثناء أو بمناسبة ممارسة وظيفته أو مهنته وكان في إفشائه حرج للغير⁽⁴⁾.

1 . محمود نجيب حسني، مرجع سابق، ص 762.

2 . سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2012، ص ص 32 . 34.

3 . عباس بثنينة، مرجع سابق، ص 42.

4 . أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون العام، الطبعة السابعة، دار هومة، الجزائر، 2008، ص 248.

ومنه نستخلص بأن لاعتبار الواقعة سرا يجب توافر شرطين وهما:

1 . أن تكون الواقعة أو المعلومة قد وصلت إلى علم الأمين عن طريق مهنته على أية صورة من الصور، سواء كشف عنها العميل صاحب السر أو توصل إليها الأمين بنفسه عند مزاولته عمله.

2 . أن توجد مصلحة السر في بقاء الأمر سرا، سواء كانت هذه المصلحة مادية أو أدبية(1).

ثالثا . الشروع في جريمة إفشاء الأسرار

اختلف الفقه في تصور الشروع من عدمه في جريمة إفشاء الأسرار فمنهم من يرى أنه لا يمكن تصور الشروع فيها، فإما أن يتم الإفشاء وإما ألا تقع الجريمة على الإطلاق(2).

ومنهم من يعتبر أن الشروع في الإفشاء متصور ولكنه غير معاقب عليه، ومثاله أن يمكن الطبيب شخص من الدخول إلى الغرفة التي يحفظ فيها أسرار مرضاه ويسمح له بالإطلاع عليها(3).

غير أن المشرع أخذ بالاتجاهين معا في جريمة إفشاء الأسرار، فتارة يعاقب على الشروع، وتارة أخرى يعتبر الشروع غير معاقب عليه، حيث نصت المادة 301 من قانون العقوبات على أنه: " يعاقب بالحبس من شهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري"، ولم يرد في هذا النص المعاقبة على الشروع.

1 . عباش بثينة، مرجع سابق، ص 43.

2 . محمود كبيش، مرجع سابق، ص 20.

3 . محمود نجيب حسني، مرجع سابق، ص 763.

والشروع يعاقب عليه أصلا في جريمة الإفشاء المنصوص عليها في المادة 66 من قانون العقوبات المتعلقة بإفشاء أسرار الدفاع الوطني باعتبارها تشكل جنائية طبقا لنص المادة 31 من قانون العقوبات.

وبخلاف ذلك فإن المشرع ينص على المعاقبة على-ى الشرع فيما يتعلق بإفشاء الأسرار الإدارية بنص صريح، من خلال نص المادة 302 من قانون العقوبات التي نصت على أنه: " كل من يعمل بأي صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء بأسرار المؤسسة...يعاقب بالحبس من سنتين إلى 5 سنوات " .

الفرع الثالث:

الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المهني

بالإضافة إلى الركن المادي فإن الركن المعنوي أهمية خاصة لقيام الجريمة وتحديد المسؤولية الجزائية لمرتكبها ليكون الشخص مسؤولا عن سلوكه أو فعله الإجرامي، وعليه نقسم هذا الفرع إلى القصد الجنائي في الجريمة (أولا)، وتأثير توافر الغلط والإهمال على الجريمة (ثانيا).

أولا . القصد الجنائي في الجريمة

تعتبر جريمة إفشاء الأسرار من جرائم العمدية، ومن ثم يتخذ ركنها المعنوي صيغة القصد الجنائي، والنتيجة التي تترتب على ذلك أنه لا قيام للجريمة إذ لم يتوافر لدى المتهم فيها القصد الجنائي ولو توافر لديه خطأ جسيم⁽¹⁾.

ويعرف القصد الجنائي على أنه " إرادة اتجهت على نحو معين، وسيطرت على ماديات الجريمة، وعبرت عن خطورة شخصية الجاني، وكذلك سببا لأن يوجه القانون لومه إليه.

1 . محمود نجيب حسني، مرجع سابق، ص 772.

وبذلك فإنه من المستلزم أن تتصرف إرادة الجاني إلى ارتكاب الجريمة بالشروط التي نص

عليها قانون العقوبات، باعتبار أن الإرادة شرط في كل الجرائم العمدية وغير العمدية.

فيكفي في جريمة إفشاء الأسرار توجه الإرادة لتحقيق الجريمة، وذلك بمجرد إتيان السلوك المحض المتمثل في فعل الإفشاء، ففي توجه الإرادة لتحقيق سلوك ما يكفي القول بأنها تسطير على كل ماديات الجريمة الشكلية⁽¹⁾.

والقصد الجنائي في هذه الجريمة يقوم على عنصر العلم والإرادة فيجب أن يكون المتهم عالماً بأن الواقعة تعتبر سرا وظيفيا لا يرضى صاحبه بإفشائه، فإذا كان يجهل أن للواقعة صفة السر أو أن السر قد أودع لديه باعتباره قريبا أو صديقا وليس بحكم وظيفته مؤتمنا على الأسرار، فلا تقع الجريمة في هاته الحالات لانتهاء ركنها المعنوي، ويقصد بالقصد الجنائي في جريمة إفشاء السر أن يكون المتهم على علم بأن للواقعة محل الاتهام صفة السر ولهذا السر الطابع المهني⁽²⁾.

فبمجرد الإفشاء مع العلم بموضوعه كاف لتوافر القصد، فلا يشترط القانون هنا نية خاصة أو نية الإضرار بالغير، وذلك لأن الفعل في حد ذاته من الأفعال الشائبة التي لا تحتاج إلى قصد خاص يؤيدها⁽³⁾.

وبالتالي يجب توافر عنصري العلم والإرادة، أي علم المتهم بموضوع السر واتجاه إرادته إلى إفشائه، حيث تقوم هذه الجريمة حتى ولو لم يتسبب إفشاء هذه الأسرار في ضرر لصاحب السر أو احتمال وقوع الضرر⁽⁴⁾.

1 . عبد الله سليمان، مرجع سابق، ص 258.

2 . عبدلي حمزة، مرجع سابق، ص 213.

3 . شريف أحمد الطباخ، مرجع سابق، ص 815.

4 . رمسيس بهنام، قانون العقوبات "جرائم القسم الخاص"، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، مصر، 1999، ص 109.

بالإضافة إلى اتجاه إرادة الجاني إلى فعل الإفشاء وإلى النتيجة المتمثلة في إطلاع الغير على السر فإذا لم تتجه الإرادة إلى فعل الإفشاء، كما لو أفشى المؤتمن على السر وهو تحت تأثير مخدر في أعقاب جراحة أجريت له فلا تقع بفعله الجريمة⁽¹⁾.

فاعتبار إفشاء الأسرار من الجرائم العمدية، يستلزم أن لا تتم إلا إذا حصل الإفشاء عن علم وإرادة وإدراك صحيح للإفشاء ومضمونه، دون استلزام وجود قصد خاص فيها⁽²⁾.

ثانيا . تأثير توافر الغلط والإهمال على الجريمة

بما أن القصد الجنائي يقوم على عنصر العلم بالواقعة، كان معنى ذلك أن الجهل والغلط في هذه الواقعة يؤدي إلى انتفاء القصد الجنائي.

وبما أن جريمة إفشاء الأسرار تعتبر من الجرائم العمدية، تتطلب لتوافرها ثبوت القصد الجنائي، فإن هذا يعني انتفاء الجريمة بانتفائه⁽³⁾.

ومن البديهي أن نقول بأن الغلط الذي ينفي القصد الجنائي للمتهم هو المتعلق بالوقائع أو بالتكييف القانوني غير الجنائي، نظرا لأن العناصر المتعلقة بالجريمة في حد ذاتها غير متصور فيها الإباحة أو الإعفاء من المسؤولية الجزائية فيها إذا تم الجهل بها فالعلم بالوقائع ليس مفترضا، أما العلم بتجريم القانون فهو مفترض، وهذا ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة 60 من الدستور، بقولها " لا يعذر بجهل القانون..."⁽⁴⁾.

1 . سيد حسن عبد الخالق، النظرية العامة للجريمة، إفشاء الأسرار في التشريع الجنائي المقارن، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1987، ص 542.

2 . عبدلي حمزة، نفس المرجع، ص 214.

3 . محمود نجيب حسني، مرجع سابق، ص 49.

4 . عبدلي حمزة، مرجع سابق، ص 215.

فالغلط في القانون لا ينفى المسؤولية الجزائية للموظف لأن القاعدة في الفقه الجنائي أن الغلط لا يبرر الجريمة ولا يعدم المسؤولية الجزائية فالمفترض أن كل شخص يعلم بالقانون وهذا الافتراض يسري مفعوله على جميع الجرائم عمدية كانت أم غير عمدية⁽¹⁾.

ومثال ذلك أن يدفع الموظف العمومي أمام القضاء بأن هذه المعلومات لا تحمل الطابع السر الوظيفي و أنه غير ملزم بكتمانها، فعندما يرتكب الجاني جريمة إفشاء الأسرار، معتقدا أن هذا غير مجرم بنص القانون فإن هذا لا ينفى المسؤولية الجزائية عنه.

ثالثا . الباعث عن إفشاء السر

تخضع جريمة إفشاء الأسرار للقاعدة التي تقضي بأن البواعث ليست من عناصر القصد وأن كونها بواعث نبيلة لا يحول دون توافر أركان الجريمة وقيامها.

فالباعث على الجريمة ليس له علاقة بتعمد الجاني ارتكاب الجريمة ولا يؤثر على تكوينها ولا عقوبتها شيء ما⁽²⁾.

وبما أن المادة 43 من الأمر 06 . 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نصت على أنه: " يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه⁽³⁾.

كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية.

وفي هذه الحالة لا يمكن للموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحيات التعيين "

1 . عبدلي حمزة، نفس المرجع، ص 216.

2 . حسن عبد الخالق، مرجع سابق، ص 556.

3 . أنظر المادة 43 من الأمر 06 . 03 المتعلق بالوظيفة العمومية، مرجع سابق.

فإنه يمكن القول أن الموظف العمومي الذي ينشر مقالة أو دراسة علمية، تتضمن معلومات وبيانات يكون محتواها أسرار الأفراد أو أسرار إدارية، يعتبر مرتكبا لجريمة إفشاء الأسرار ولو كان الباعث من ذلك من ذلك هو إجراء دراسة بحثية أو علمية لطرق تسيير المرفق العام كإجراء الصفقات العمومية أو نزع الملكية العامة طالما انتهت المقالة أو الدراسة ذكرت أسرار عن هذه المواضيع.

وكذلك أيضا فإن الموظف العمومي يعد مرتكبا لجريمة إفشاء الأسرار حينما يكون هدفه نبيلاً من وراء إفشائه للأسرار الإدارية أو أسرار الأفراد كإفشاء السر من أجل الثناء على المرفق العام الذي يعمل به، أو إفشاء أسرار الأفراد لتدعيم موقفهم في مجال ما. وهذا كله في إطار القاعدة العامة التي تقضي بأن الباعث لا يعد أو يعتبر عنصراً من عناصر الجريمة مخففاً أو مشدداً للعقوبة إلا إذا نص القانون على ذلك⁽¹⁾.

المطلب الثاني:

الجزاء المترتبة عن الإخلال بهذا الالتزام وأسباب الإباحة

يؤدي توافر وتحقق جميع أركان جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية إلى استلزام قيام المسؤولية الجزائية للجاني فسيحقق العقاب المقرر عن ارتكابها.

وذلك أن العقاب هو الأسلوب الرادع لمختلف الموظفين من أجل عدم إفشاء أسرار وظيفتهم، فلا جدوى من وجود التجريم عند عدم وجود العقاب، خاصة إذا عرفنا أن أضرار هاته الجريمة هي وخيمة سواء تعلقت بأسرار الأفراد أو الأسرار الدفاع الوطني.

1 . عبدلي حمزة، مرجع سابق، ص ص 219 . 220.

كما يؤدي هذا الضرر والخطر إلى زعزعة ثقة المواطن في المرفق العام وتخوفه من إعطاء معلوماته وبياناته الشخصية، بحيث يكون في منأى عن الخدمات الضرورية التي يجب أن تقدمها الدولة للمواطن.

غير أنه لا يعني كون توافر جميع أركان هاته الجريمة بالضرورة موجبا للعقاب، حيث أن هناك استثناءات أو أسباب يستحيل معها تطبيق العقوبة المقررة لجريمة إفشاء الأسرار.

وعليه نتناول في هذا المطلب عقوبة جريمة إفشاء الأسرار المهنية (الفرع الأول)، وإباحة إفشاء السر الوظيفي (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

عقوبة جريمة إفشاء الأسرار المهنية

نصت المادة 301 من قانون العقوبات: " يعاقب بالحبس من شهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص بحكم الواقعة والمهنية أو الوظيفية الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك...".

كما نصت المادة 302 من نفس القانون: " كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء... يعاقب بالحبس من سنتين إلى 5 سنوات وبغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري".

وإذ أدلى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من 3 أشهر إلى سنتين وبغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري.

وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل أو 5 سنوات على الأكثر.

ومن خلال نص المادتين السابقتين نجد أن المشرع قد ساوى في اعتبار جريمة إفشاء الأسرار سواء تعلقت بالأفراد أو الأسرار الإدارية بجعلها جنحة، غير أنه لم يساوي في العقوبة المفروضة في كل منهما⁽¹⁾.

أما في حالة إفشاء الموظف العمومي للأسرار الإدارية فإن المادة 302 من قانون العقوبات تعاقب بالحبس من سنتين إلى 5 سنوات وبغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري في حالة كان إفشاء الأسرار إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية.

وإذا كان الإدلاء بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فيكون ذلك سببا لاستحقاق العقوبة حيث يقرر المشرع الحبس من 3 أشهر إلى سنتين وبغرامة مالية من عشرة آلاف إلى عشرين ألف دينار جزائري.

وبذلك نجد أن العقوبة سواء كانت من سنتين إلى 5 سنوات أو كانت من 3 أشهر إلى سنتين فإنه يكون وجوبا على القاضي الجمع بينهما وبين الغرامة المالية، كما تبقى أيضا العقوبة السالبة للحرية من العقوبات المؤقتة في كلتا الحالتين.

وجعل المشرع إفشاء أسرار الدفاع الوطني جناية طبقا لنص المادة 66 من قانون العقوبات حيث نص على أنه: " يعاقب بالسجن المؤقت من 10 سنوات إلى 20 سنة كل حارس وكل أمين بحكم وظيفته أو بحكم صفته على معلومات أو أشياء أو مستندات أو تصميمات يجب أن تحفظ تحت ستار السرية لمصلحة الدفاع الوطني أو يمكن أن تؤدي معرفتها إلى الكشف عن سر من أسرار الدفاع الوطني "

1 . عبدلي حمزة، مرجع سابق، ص 223.

يكون قد قام بغير قصد الخيانة أو التجسس بما يأتي "... إبلاغها إلى علم شخص لا صفة له في الإطلاع عليها أو إلى الجمهور أو ترك الغير يبلغها...".

و يعاقب الموظف العمومي على ذلك، لكن مع تخفيف العقوبة فقط دون الإعفاء منها، طبقا لما نصت عليه الفقرة 04 من المادة 66 سابقة الذكر "...وتكون العقوبة السجن المؤقت من 5 سنوات إلى 10 سنوات إذا كان الحارس أو الأمين قد ارتكب الجريمة برعونة أو بغير حيلة أو بعدم تبصر أو بإهمال أو بعدم مراعاة الأنظمة"، ومنه لا يعفى الموظف العمومي من المسؤولية الجزائية حتى ولو كان هذا الإفشاء ناتجا عن إهمال أو عدم الاحتياط.

والمشرع لم يخص جريمة إفشاء الأسرار بأحكام خاصة في مجال المساهمة أو الاشتراك في الجريمة وبذلك يسري حكم الشريك والمساهم على جريمة إفشاء الأسرار وفقا للعقوبة التي نصت عليها المادة 44 من قانون العقوبات⁽¹⁾.

الفرع الثاني:

أسباب الإباحة

لما كان الأصل تجريم قيام الموظف بإفشاء ما يصل إلى علمه من الأسرار الوظيفية أثناء مباشرته لوظيفته أو بسببها، فإن القانون قد استثنى المتهم بذلك من التعرض للجزاء إذا ما حصل الإفشاء استنادا لأحوال التي يوجب فيها القانون هذا الفعل أو يرخص إتيانه، فلا تقوم المسؤولية عن فعل إفشاء الأسرار الوظيفية إذا دخل ضمن إحدى حالات التي أشار إليها القانون لأنها أسباب إباحة تمحي الصفة الجرمية عن الفعل⁽²⁾، وهذه الحالات لم تأتي لكشف أسرار الأفراد والتعدي على

1 . أنظر المادة 44 من قانون العقوبات، مرجع سابق.

2 . كاظم زغير، الأسرار الوظيفية وأثره في المسؤولية الجزائية (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية القانون، جامعة المستنصرية، العراق، 2013، ص 155.

حياتهم الخاصة أو المساس بسمعتهم، بل من أجل حمايتهم وحماية المصلحة العامة وبهذا تنقسم حالات إباحة إفشاء السر المهني إلى شقين أحدهما يهدف إلى حماية المصلحة الخاصة (أولاً)، وآخر يهدف إلى حماية المصلحة العامة (ثانياً).

أولاً . الإفشاء بقصد تحقيق المصلحة الخاصة

ينحصر الإفشاء بقصد تحقيق المصلحة الخاصة في صورتين:

1 . إباحة الإفشاء في حالة دفاع الموظف عن نفسه

لقد ذهب الفقه والقضاء الفرنسيين إلى أنه يجوز للمهني الذي يتلقى سرا بمناسبة وظيفة أو مهنة أن يفشي هذا السر دفاعاً عن نفسه إذا ما تم ارتكاب جريمة جنائية، إذ يكون من حقه وفي سبيل الدفاع عن نفسه أن يكشف عن العناصر التي من شأنها تبرئته، إذ أن حق الدفاع من الحقوق الأساسية المقررة للمتهم التي لا يلغونها أو يحدونها الالتزام نفسه مما يسبب إليه من اتهام ومن ثم لا يجوز له الكشف عن السر في الصحف⁽¹⁾.

فالدفاع عن نفس أمر مشروع ويتصور هذا الدفاع في جريمة إفشاء السر المهني عند قيام المتابعة في حق الأمين على السر، كالمحامي مثلاً في هذه الحالة يستطيع أن يتحرر من السر المهني الذي يربطه ويستطيع عندها أن يذكر ما أحيط به علماً للدفاع عن نفسه، لأن قيامه بكتمان الأسرار قد يؤدي إلا الإضرار بمركزه الوظيفي.

ومن المهم أن توافر بعض الشروط العامة في الدفاع كي يباح استعمال هذا الحق في الإفشاء، ومن بينها كون سلوك الإفشاء في الدفاع قد ارتكب بسبب خصومة مقامه في إحدى الجهات القضائية على ذلك الدفاع المتعلق بالإفشاء، وضرورة اقتضار صاحب الوظيفة على قدر اللازم من إفشاء الوقائع ذات الجدوى في الدفاع وكشف الحقيقة، فما لا يتعلق بالنزاع لا

1 . عبد الحميد المنشاوي، جرائم القذف والسب وإفشاء الأسرار، د.ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005، ص

يباح كشفه من الأسرار، فإن كان الموظف مجنيا عليه في جريمة ما عليه أن يكشف من الوقائع السرية ما يكون ضروريا للإخبار عن هذه الجريمة وإثباتها⁽¹⁾.

2. رضا صاحب الأسرار

إذا تنازل صاحب السر عنه ينفي وقوع الجريمة لأنه هو أولى بكتمانه يشترط أن يكون هذا الرضا صحيح صادر عن وعي وإدراك وإرادة حرة سليمة خالية من أي عيب يبطلها، ويرى الفقه أن موافقة صاحب السر بالسماح للغير بالإطلاع عليه يعفي المهني من المسؤولية بالحفاظ عليه ولا يستطيع أن يطالب بالتعويض عما أصابه من ضرر نتيجة إفشاء السر مادام قد أذن بهذا الإفشاء، ويمكن أن يكون هذا الترخيص إما صراحة أو بشكل ضمني إن كان هذا الأخير يتسم بالغموض ويصعب إثباته⁽²⁾.

ثانيا . الإفشاء بقصد تحقيق المصلحة العامة

1. أعمال الخبرة

إذا تعلق السر بأعمال الخبرة أمام المحاكم فهنا الخبير باعتباره من مساعدي القضاء والمحكمة هي التي أمرته بذلك يشترط أدائه اليمين القانونية سواء كان مسجلا بجدول الخبراء المعتمدين لدى المحاكم أو تؤدي له أمام القاضي الذي انتدبه لتلك المهمة إذا لم يكن قد أداها من قبل فعلية الإدلاء بكل ما يطلبه منه القاضي من توضيحات أو تفسيرات، ففي بعض الدول للخبير الحق في عدم حضور المحاكمة وله الحرية في إبداء رأيه وتقديم المسودة، والسند القانوني لإباحة أعمال الخبير يرجع لكونه يمثل المحكمة فتقديمه التقرير لها يعد بمثابة حصول المحكمة على تلك المعلومات بنفسها، وهذه العلاقة التي تربط القاضي ومن يخضع لسلطة القضاء تشترط لإباحة السر في هذه الحالة تحقق شرطين وهما:

1. كاظم زغير، مرجع سابق، ص 167.

2. محمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 135.

. أن يقدم التقرير إلى المحكمة التي انتدبته للعمل كخبير .

. أن يعمل الخبير في الحدود التي تخص موضوع الخبرة، فلا يجوز للخبير أن يفضي إلى القضاء بكل ما يعلمه أو يستطيع أن يلم به بحكم درايته الفنية فالأصل في مهمة الخبير أنها مهمة علمية بحتة، فلا يجوز له الكشف عن المعلومات التي علم بها خارج نطاق علمه في إطار الخبرة مثال ذلك أن يطلب من طبيب فهذه الحالة العقلية للمتهم وجب عليه اقتصار تقريره على خلاصة فحصه، فإذا اعترف المتهم بارتكابه جريمة ما لا يجوز له الكشف عن هذا الاعتراف وإلا عد في هذه الحالة مسؤولاً من جريمة الكشف عن السر المهني⁽¹⁾.

ويستمد التزام الخبير بالسر حتى بعد صدور الحكم النهائي في الموضوع⁽²⁾.

2 . الإدلاء بالشهادة أمام القضاء

إن أداء الشهادة واجب على كل فرد أمام القضاء خدمة للعدالة، ويتم استدعاء الشخص لشهادة في قضية ما معروضة أمام القضاء، بما هو متوفر لديه من معلومات حصل عليها بسبب أو أثناء ممارسته لمهنته في نفس الوقت بعد أمر إبقاء هذه المعلومات في الكتمان التزاما عليه مما يجعل للموظف في هذه الحالة بين التزامين متعارضين⁽³⁾، إذ نلاحظ أن المادة 301 من قانون العقوبات تشترط عدم إفشاء السر في حين أن المادة 97 من قانون الإجراءات الجزائية نصت على: " كل شخص استدعى لسماع شهادته ملزم بالحضور وحلف اليمين وأداء الشهادة مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالسر المهني ..."⁽⁴⁾ وأضافت المادة 232 من

1 . ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2016، ص 45.

2 . بوخالفة فضيلة، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الخامسة، الجزائر، 2007، ص 18.

3 . سليمان علي حمادي الحلبيوسي، مرجع سابق، ص 113.

4 . أنظر المادة 97 من الأمر رقم 66 . 155 المؤرخ في 8 جوان 1966، والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية. جريدة رسمية العدد 46 الصادر سنة 1966 المعدل والمتمم بالأمر رقم 11 . 02، الجريدة الرسمية العدد 12 المؤرخ في 23 فيفري 2011

قانون الإجراءات الجزائية على: " ... أما الأشخاص الآخرون المقيدون بالسر المهني فيجوز سماعهم بالشروط والحدود التي عينها لهم القانون ..."⁽¹⁾، وبذلك فإن المشرع الجزائري يراعي الحالات التي يجب فيها الكتمان وذلك حفاظ على السر المهني، ولكن هذه القاعدة ليست مطلقة لما نصت عليه المادة 182 الفقرة 3 من قانون العقوبات التي تجرم الامتناع عمدا عن الإدلاء بالشهادة لصالح محبوس أو محكوم عليه في جنابة أو جنحة بعلم هذا الشاهد دليل براءة ذلك المحبوس⁽²⁾، وبذلك نجد أن المشرع قد أكد واجب مساعدة السلطات القضائية على واجب كتمان السر المهني.

3 . التبليغ عن الجرائم

يجب على المهني أن يقوم بإفشاء الأسرار التي اطلع عليها بحكم مهنته وسواء كان السر المفشى يؤدي إلى منع وقوع الجريمة وارتكابها أو يكون هذا الإفشاء إخبارا عن جريمة وقعت⁽³⁾، وهو ما نصت عليه المادة 301 من الفقرة 2 عندما يتعلق الأمر بالإجهاض، فعند استدعاء الأشخاص المذكورين بالمادة أمام المحكمة يجب عليهم عدم التقيد بالسر المهني⁽⁴⁾.

1 . أنظر المادة 232 من قانون الإجراءات الجزائية، مرجع سابق.

2 . أنظر المادة 182 من قانون العقوبات، مرجع سابق.

3 . سليمان علي حمادي الحلبوسي، مرجع سابق، ص 93.

4 . كمال أبو العيد، سر المهنة، د.ط، دار وهدان للطباعة ، بغداد، 1974، ص 91.

الفصل الثاني

المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء

السر المهني

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

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

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

نجد أن الموظف يتحمل المسؤولية في حالة إخلاله بالواجبات الوظيفية ومقتضيات الوظيفة سواء وقع ذلك الإخلال بقصد أو غير قصد، ولقد اختلف الفقه حول جواز تحديد الأخطاء الوظيفية وحصرها من عدمه فقد ذهب البعض إلى ضرورة تحديدها مثلما هو الحال في الجرائم الجنائية، بينما ذهب البعض الآخر إلى القول بعدم جواز تحديدها لاختلافها عن الجرائم الجنائية ونتيجة لهذا الاختلاف تعددت تعاريف الخطأ المهني⁽¹⁾.

وقد خصص المشرع الجزائري في الأمر 03 . 06 باباً كاملاً للنظام التأديبي في مادة 26 وقد تبتدئ بالمادة 160 إلى المادة 185 .

1 . محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة " النظم القانونية والتشريع الجزائري "، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 81.

من خلال هذا الفصل سوف نسلط الضوء على فكرة المخالفة التأديبية (الخطأ التأديبي) في (المبحث الأول)، والجزاءات التأديبية في (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

مفهوم الخطأ التأديبي كأساس لمسؤولية الموظف العمومي

نتيجة المخالفات التي يرتكبها الموظف أثناء ممارسته لمهام وظيفته، اختلفت النظم القانونية اختلافا كبيرا فيما بينها في معالجة هذه المخالفات، والسبب في ذلك السياسة التشريعية التي تنتجها الدولة⁽¹⁾.

والملاحظ أن معظم تشريعات الدول لم تعط تعريفا جامعاً مانعاً للمخالفة التأديبية، بل اكتفت بتعداد الواجبات، ورتبت على مخالفتها توقيع الجزاء التأديبي تاركة المجال للفقه والقضاء. انطلاقاً من هنا يتم التعرض في هذا المبحث إلى تعريف الخطأ التأديبي في (المطلب الأول)، ثم تحديد أركان الخطأ التأديبي في (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

تعريف الخطأ التأديبي

هناك العديد من التعريفات المتعلقة بالمخالفة أو الخطأ التأديبي، وسيتم إعطاء مختلف التعريفات التي وضعت للمخالفة، وذلك بالتطرق للتعريف التشريعي (الفرع الأول)، ثم التعريف الفقهي (الفرع الثاني)، وأخيرا التعريف القضائي في (الفرع الثالث).

1. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د.ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 05.

الفرع الأول:

التعريف التشريعي للخطأ التأديبي

سار المشرع الجزائري على نهج غالبية التشريعات الأخرى فلم يعرف الخطأ التأديبي⁽¹⁾، وهنا ينبغي التوضيح بأنه حتى الخطأ في حد ذاته كمصطلح يصعب تعريفه، إذ يقول العالم "بالانبول" أنه لا يمكن نقد المشرع لأنه لم يعرف الخطأ غير ممكن تعريفه⁽²⁾.

ثم إن السبب في عدم تعريف الخطأ التأديبي من قبل المشرع قد يعود إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه، والذي لا يقبل الحصر والتحديد، وخلافا للخطأ الجنائي، وهذا ما ينادي به الجانب الغالب من الفقه وهو ما سيتم التطرق إليه، وقد يرجع السبب أيضا في ذلك إلى أن المشرع ربما قد فشي إن هو أورد تعريف الخطأ التأديبي أن يرد هذا التعريف ناقصا بحيث لا يشمل على جميع أنواع الأخطاء التأديبية.

لهذا اكتفى بوضع قاعدة تقضي بأن كل ما يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري إن اقتضى الأمر، انحدر منه أي إخلال بواجباته المهنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب خلال ممارسته مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة⁽³⁾.

أما الأمر رقم 06 . 03 فقد نص على ما يلي: "يشكل كل تخر عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا، ويعرض مرتكبيه لعقوبة تأديبية دون مساس عند الاقتضاء بالمتاهات الجزائرية"⁽⁴⁾.

1 . محمد محمود نداء، انقضاء الدعوى التأديبية " دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر، ص 07.
2 . نبري فريد، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2019، ص 39.
3 . محمد أنس القاسم، مذكرات في الوظيفة، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 175.
4 . المادة 160 من الأمر رقم 06 . 03 المتعلق بالوظيفة العمومية، مرجع سابق.

فالمشرع أعطى مفهوماً واسعاً للخطأ التأديبي نظراً لكثرة الأخطاء التأديبية وتوسعها في مجال الوظيفة العمومية.

الفرع الثاني:

التعريف الفقهي للخطأ التأديبي

جاء الفقه بتعاريف عديدة للخطأ التأديبي منها:

تعريف الدكتور إسماعيل زكي: " الأفعال التي تستوجب المؤاخذة التأديبية هي كل تفصيل في أداء الواجب أو إخلال لحسن السلوك والأدب من شأنه أن يترتب عليه امتهان المهنة والخطأ أو الخروج من التزامات سلبية المفروضة على الموظفين".

أما الدكتور الطماوي فقد استخلص تعريفاً من التعريفات التي جاء بها القضاء المصري: " الجريمة التأديبية هي كل فعل أو امتناع العامل عن فعل يتنافى مع واجبات منصبه"⁽¹⁾.

أما الدكتور عبد الفتاح فقد عرفه كما يلي: " كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها يؤثر فيها بصفة قد تحول دون نص قيام المرفق بنشاطه على وجه أكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آئمة"⁽²⁾.

هذا التعريف لم يكن دقيقاً فهو يوضح نوع التصرفات التي تعيق قيام المرفق العام بنشاطه العادي، كما يخلط بين الجريمة الجنائية التي هي أساس المسؤولية الجنائية وبين الخطأ التأديبي الذي يعد أساس المسؤولية التأديبية⁽³⁾.

1. نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص 32.
2. بولرباح نوبجم، مسؤولية الضبطية القضائية عن إفشاء السر المهني، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2017، ص 41.
3. محمد أنس القاسم، مرجع سابق، ص 178.

ويعرفه جانب من الفقه الفرنسي بأنه: " فعل أو امتناع عن الفعل ينسب إلى الفاعل ويعاقب عليه بجزاء تأديبي"⁽¹⁾.

الفرع الثالث:

التعريف القضائي للخطأ التأديبي

إزاء غياب التعريف الواضح للخطأ التأديبي في التشريع، كان لزاما على القضاء التصدي بنفسه لتحديد مفهوم الخطأ التأديبي وبيان خصائصه وأهم العناصر التي يقوم عليها⁽²⁾.

بالنسبة للقانون المصري فقد قدم مجلس الدولة بشأن الخطأ التأديبي عدة تعاريف وبيّن ضوابطه وهي أساسا تدور حول معنى واحد، ومنه حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية وما جاء فيه، أن سبب القرار التأديبي بصفة عامة هو: " إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا أو إثباته عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون، أو يسلك سلوكا معينا ينطوي على الخروج على مقتضيات الوظيفة من استقامة وبيتعد عن مواطن الريب، إنما يرتكب ذنبا إداريا يستوجب تأديبه".

وقد أطررت أحكام القضاء الإداري على هذا المفهوم للمخالفة التأديبية والذي لا يقتصر على مجرد الإخلال بالواجب الوظيفي، بل أنه يمتد ليشمل حتى التصرفات التي تقع خارج نطاق الوظيفة العامة إذا انعكست عليها⁽³⁾.

1 . نصر الدين مصباح القاضي، مرجع سابق، ص 33.

2 . بولرياح نويجم، مرجع سابق، ص 40.

3 . سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، د.ط، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 235.

المطلب الثاني:

أركان الخطأ التأديبي

إن المخالفة التأديبية شأنها شأن الجريمة الجنائية يلزم لقيامها أن تتوفر ثلاثة أركان مع اختلاف خاص بالجريمة الجنائية الركن الشرعي (الفرع الأول)، الركن المادي (الفرع الثاني)، الركن المعنوي (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

الركن الشرعي

إن كثير من الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة إخفاء طابع الذنب على تصرفات الموظف، إذ لا يوجد تحديد للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر كما هو معمول به في قانون العقوبات إلا نادرا وهذا الوضع كما تقول الأستاذة Dreyfus يشكل خطورة كبيرة على وضعية موظف الإدارة لأنه يمنح للإدارة سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأثيم على عكس ما هو معمول به في القانون الجنائي، إذ لا جريمة إلا بنص مع هذا فإن شرعية التأديب على غرار ما هو معمول به قانون العقوبات، وهذا ما يتجلى من خلال تعريف المخالفة التأديبية في تشريع وتصنيف هذه الأخطاء أو بالرجوع إلى واجبات الموظف⁽¹⁾.

الفرع الثاني:

الركن المادي

ويتمثل في الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يتخذه الموظف مخالفا بذلك الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه ويشترط في ذلك أن يتبع الفعل آثار فعله في المجتمع الوظيفي كما يشترط ليتوافر الركن المادي للمخالفة التأديبية ما يلي:

1. ملياني زليخة، مرجع سابق، ص 26.

. أن يكون تصرف إيجابي أو سلبي يرتكبه الموظف إخلالاً بواجباته الوظيفية من الناحية الفعلية أو الواقعية، بحيث يكون هناك تصرف محدود وثابت ارتكبه الموظف، إذ لا يكفي لتوافر هذا الركن مجرد إشاعات وأقاويل أو بناء على مجرد الشك، وإنما لا بد من قيام الموظف بتصرف أو نشاط معين فيه إخلال بواجباته الوظيفية مثل إفشاء السر المهني.

. أن يخرج السلوك أو التصرف الذي يرتكبه الموظف إلى حيز الواقع⁽¹⁾.

الفرع الثالث:

الركن المعنوي

يتمثل الركن المعنوي في العوامل الداخلية، والأصول النفسية للجريمة، وهو في المخالفة التأديبية يتوافر بمجرد وجود الإرادة سليمة غير معيبة، دون أن يكون واقعا عليها ما يفقدها الحرية⁽²⁾.

إذ يجب أن يصدر السلوك المكون للمخالفة عن إدارة آثمة إيجاباً أو سلباً، فإن لم توجد تلك الإدارة آثمة فإن الركن المعنوي للمخالفة التأديبية ينعدم وبالتالي لا يكون هناك محل للمساءلة التأديبية، ونشير في نفس الوقت إلى أن الإرادة آثمة في مجال التأديب لا تعني العمد بل يكفي لتوافرها عدم مراعاة الدقة والحرص أي مجرد خطأ ولو وقع بغير عمد⁽³⁾.

وبالتالي فالموظف الذي يقوم بالإخلال بواجب كتمان السر المهني يختلف وصفه عما إذا كان قد قام بهذا الفعل عن قصد أو بغير قصد، فإذا تعمد ذلك فيعتبر ظرف مشدد عند تقدير الجزاء، وهذا ما يستنتج من المادة 161 من الأمر رقم 06 . 03 بنصها: " يتوقف تحديد

1 . شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص 43.

2 . ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية " الولاية والاختصاص "، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، 2003، ص 346.

3 . محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، د.ط، دار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص

العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستند من المرفق العام⁽¹⁾.

المبحث الثاني:

الجزاء التأديبية للموظف عن إفشاء السر المهني

إذا أخل الموظف بواجباته الوظيفية، فإنه يتعرض لعقوبة تأديبية من ضمن العقوبات المقررة في قانون الموظفين بصورة أساسية، فالعقوبة التأديبية هي رد الفعل الاجتماعي الذي يوقعه المجتمع بواسطة سلطاته العامة على اقتراف الجريمة، فالجزاء التأديبي الموقع على الموظف هو المقصود برقابة القضاء الإداري عليه، وذلك من أجل إحداث التناسب بين هذا الجزاء الموقع والجريمة المرتكبة، فالجزاء يعتبر ضماناً تحمي بها الإدارة نفسها لكي لا يعاود الموظف المخالفة مرة أخرى، كما يكون عبرة لغيره من الموظفين.

وعليه تطرقنا في هذا المبحث إلى مفهوم الجزاء التأديبي (المطلب الأول)، والمبادئ التي تحكم الجزاءات التأديبية (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

مفهوم الجزاء التأديبي

تعتبر العقوبة التأديبية وسيلة من الوسائل الإدارية التي تستخدمها السلطة الإدارية المختصة بناء على نص في القانون لردع مرتكب المخالفات التأديبية داخل الوظيفة، وبهدف ضمان السير المنتظم والفعال للمرافق العامة.

1. المادة 161 من الأمر رقم 06 . 03 المتعلق بالوظيفة العمومية، مرجع سابق.

وعليه قمنا بدراسة في هذا المطلب تعريف الجزاء التأديبي في (الفرع الأول)، وكذلك تصنيف الجزاءات التأديبية في (الفرع الثاني)، والمقارنة بين الجزاءات التأديبية والعقوبة الجنائية (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

تعريف الجزاء التأديبي

الهدف الأساسي للعقوبات التأديبية هو الوقاية، ولا يمكن لأي نظام تأديبي أن يصل إلى تحقيق هذا الغرض دون وجود سلم للعقوبات تختلف أهميتها باختلاف أهمية الخطأ التأديبي المقترف.

أولا . من الناحية القانونية

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

سار المشرع الجزائري على نفس النهج الذي سارت عليه التشريعات الأخرى، فلم يعرف العقوبة التأديبية، غير أنه قام بترتيبها وتحديد على سبيل الحصر حيث أنه بدأ بأخفها وانتهى بأشدّها تاركا للسلطة المختصة بالتأديب الحرية في أنها توقع أي عقوبة من العقوبات التأديبية التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب من قبل الموظف العمومي، وتعتبر هذه الحرية بأنها سلطة تقديرية واسعة تتمتع بها الإدارة⁽¹⁾.

أما فيما يخص تحديد العقوبة التأديبية فإن المشرع كان قد حدد بعض الاعتبارات التي ينبغي على الجهة المختصة بالتأديب أن تراعيها، وهي بصدد ممارسة وظيفتها التأديبية وقد

1 . حموش دليلة، المسؤولية الإدارية للموظف العام عن إفشاء السر المهني، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ألكلي محند أولحاج البويرة، 2016، ص 46.

نصت المادة 161 من الأمر رقم 03 . 06 على هذه الاعتبارات بقولها: " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكبت فيها، ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام "(1).

ثانيا . من الناحية الفقهية

لم ترد في جل التشريعات الوظيفية تعريفا للعقوبة التأديبية، وهو ما أدى إلى فتح باب لاجتهادات الفقه للوصول إلى تعريف محدد حيث تعرف بأنها: " الجزء الذي توقعه الإدارة على الموظف مرتكب الخطأ المهني، وهو الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية، والذي من شأنه أن تترتب عنه نتائج سلبية على حياة الموظف " .

ويرى البعض بأن: " الجزء هو نوع من العقوبات مشتق من نظام الوظيفة ويوقع على الموظف المنسوب إليه ارتكاب المخالفة التأديبية، ويؤثر في مركزه ومستقبله الوظيفي "(2).

أما الدكتور عبد القادر الشخلي يرى بأنها: " إجراء منصوص عليه في قائمة الجزاءات، يفرض على الموظف أخل بواجبات وظيفته، ويمس مزايا وظيفة فحسب "(3).

في حين عرفها عمار عوابدي على أنها: " هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة هي العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفة التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة "(4).

1 . المادة 161 من الأمر رقم 03 . 06 المتعلق بالوظيفة العمومية، مرجع سابق.

2 . طالب كريمة، مسؤولية عن الإخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، 2017، ص 60.

3 . عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، د.ط، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1983، ص ص 130 . 131.

4 . عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، د.ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 336.

ويعرف الأستاذ DELPERER العقوبة التأديبية بأنها: " ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العلمية ".⁽¹⁾

يتضح من خلال التعريف الطابع القمعي الذي تتميز به العقوبة التأديبية والذي من دونه لا تستطيع السلطة الرئاسية المحافظة على سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وهي المهمة الأساسية للسلطة الرئاسية⁽¹⁾.

الفرع الثاني:

تصنيف الجزاءات التأديبية

أورد المشرع الجزائري أنواع العقوبات التأديبية في الأمر 06 . 03 وهذا في المادة 163 والتي تنص على: " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات ".

وهذه العقوبات متمثلة في:

أولا . عقوبات من الدرجة الأولى وتشمل:

. التنبيه .

. الإنذار الكتابي .

. التوبيخ .

ثانيا . عقوبات من الدرجة الثانية :

. التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام .

1 . طالبي كريمة، مرجع سابق، ص 61.

. الشطب من قائمة التأهيل .

ثالثا . عقوبات من الدرجة الثالثة:

. التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام .

. التنزيل من درجة إلى درجتين .

. النقل الجبري .

رابعا . عقوبات من الدرجة الرابعة:

. التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .

. التسريح⁽¹⁾ .

تجدر الإشارة إلى تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف يتأثر بدرجة جسامة الخطأ، والظروف المرتكب فيها ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة من الخطأ على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق المصلحة أو المستفيدين من المرفق العام.

كما نلاحظ أن العقوبات تندرج في القساوة والصرامة فنجد أن العقوبات المقررة في الدرجتين الأولى والثانية أقل صرامة في حين أن العقوبات المقررة لكل من الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة أشد قسوة عن العقوبات السابقة⁽²⁾.

1. المادة 163 الفقرة 2/1 من الأمر 06 . 03 المتعلق بالوظيفة العمومية، مرجع سابق .

2 . ملياني زليخة، مرجع سابق، ص 30 .

الفرع الثالث:

مقارنة بين الجزاءات التأديبية والعقوبة الجنائية

تتمثل أهم أوجه التقارب والاختلاف بين العقوبتين فيما يلي:

أولاً . أوجه التشابه

. خضوع العقوبتين لمبدأ الشرعية، فقد حدد المشرع العقوبات التأديبية والجنائية على سبيل الحصر، ولكن تختلف كيفية تطبيق هذا المبدأ، فإذا كانت العقوبات الجنائية محددة لكل جريمة بذاتها، فإن هذا الارتباط بين المخالفات والعقوبات غير معروف في النظام التأديبي كأصل عام⁽¹⁾، فبتالي تتفق مع القاعدة بأن لا عقوبة دون نص، إذ نجد هذه القاعدة مكانها في كل من القانون التأديبي والقانون الجنائي، بحيث لا يجوز توقيع عقوبة أو جزاء تأديبي لم يرد به نص، فلا يجوز لسلطة التأديب إيقاع عقوبة غير محددة بنص قانون، وإنما يجوز لها تختار إحدى العقوبات الواردة حصراً وتطبيقها على الواقعة.

. خضوع العقوبتين لمبدأ الشخصية، أي لا يتم توقيعهما إلا من ارتكب المخالفة أو

الجريمة أو شارك فيها⁽²⁾.

. تتشابه العقوبتين في خاصية الردع، حيث يستهدفان ردع المذنب وغيره بسبب السلوك

المعاقب دون سواه.

. لا يستند توقيع العقوبتين إلى حدوث ضرر إن كان يؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد

العقوبة⁽³⁾.

1 . طالبي كريمة، مرجع سابق، ص 65.

2 . نبري فريد، مرجع سابق، ص 45.

3 . طالبي كريمة، نفس المرجع، ص 66.

. تتطابق العقوبتان أيضا من حيث الغاية أو الهدف إلى إصلاح المرفق العام الذي يعمل به الموظف وهو ما يعكس إيجابا على المجتمع بأسره⁽¹⁾.

ثانيا . أوجه الاختلاف

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

. توقع العقوبة الجزائية بسبب ارتكاب جريمة، بينما تطبق العقوبة التأديبية بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية.

. العقوبة التأديبية تمس الموظف في حقوقه ومزاياه الوظيفية، في حين العقوبة الجنائية تصيب الإنسان في حياته وحرية.

. في العقوبة التأديبية لم يتم حصر الأخطاء التأديبية كما هو الحال في القانون الجنائي، حيث تخضع الجرائم لمبدأ " لا جريمة دون نص "⁽²⁾، ويترتب على ذلك تخصيص عقوبة لكل جريمة جزائية، وعدم تخصيص عقوبة لكل خطأ تأديبي، إذ تتمتع الإدارة والسلطة التأديبية بسلطة تقديرية في توقيع العقوبات التأديبية.

. يجوز توقيع العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية من ذات الفعل الواحد، فقاعدة عدم تعدد الجزاء نجد مجالها في كل من من العقاب التأديبي والعقاب الجزائي.

1 . ملياني زليخة، مرجع سابق، ص 28.

2 . أكرم محمود الجمعان، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، " دراسة مقارنة"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2010، ص ص 82 . 83.

. توقع العقوبة التأديبية بواسطة السلطة الرئاسية أو مجالس التأديب أو المحاكم التأديبية،
بينما لا توقع العقوبة الجزائية إلا بمقتضى حكم صادر عن المحكمة المختصة⁽¹⁾.

المطلب الثاني:

المبادئ التي تحكم الجزاءات التأديبية

تخضع العقوبة التأديبية إلى ضوابط قانونية من شأنها تحد من استعمال الإدارة لسلطة تأديب في غير الأغراض التي حددها القانون وهذا ما جعل الجزاء التأديبي يخضع لرقابة صارمة هدفها الأساسي هو التأكد من مدى التزام الإدارة للقواعد التي تحكم العقاب التأديبي.

فدراسة ضوابط العقوبة التأديبية، تتطلب التعرض إلى مبدأ الشرعية وشخصية العقوبة (الفرع الأول)، ثم مبدأ التناسب والمساواة في توقيع الجزاء (الفرع الثاني)، وكذا مبدأ تسبيب القرار التأديبي (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

مبدئي شرعية وشخصية الجزاءات التأديبية

يقتضي هذا المبدأ أن يكون الجزاء الموقع من بين الجزاءات التي نص عليها القانون، ومن جهة أخرى يجب أن لا يمس هذا الجزاء إلا الشخص الذي ارتكب المخالفة التأديبية.

1 . أكرم محمود الجمعان، مرجع سابق، ص ص 84 . 85.

أولاً . مبدأ شرعية العقوبة

يقصد بمبدأ شرعية العقوبة أي النص على الفعل المخالف للقانون والعقوبة المقررة بنصوص تشريعية أو تنظيمية تحظر إفشاء السر المهني، فلا تسلط العقوبة على المهني دون نص القانون عليها(1).

ويقصد بها كذلك تقييد وإلزام السلطة التأديبية بالجزاءات الواردة في القانون على سبيل الحصر، بحيث لا تملك سلطة التأديب بأن تبتدع جزاءات جديدة، فهي محددة سلفاً بموجب القانون(2).

وتتجلى شرعية عقوبة عن إفشاء السر المهني كون أن المشرع نص عليها في المادة 163 من الأمر رقم 06 . 03 السالف الذكر عندما صنفها ضمن عقوبات الدرجة الثالثة (03)، وما يؤكد شرعية العقوبة التأديبية بصفة عامة هو ما نصت عليه المادة من نفس الأمر التي جاء فيها " يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظراً لخصوصيات بعض الأسلاك عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربعة المنصوص عليها في المادة 163 أعلاه"(3).

ثانياً . مبدأ شخصية العقوبة التأديبية:

مفاده أن من يرتكب مخالفة لأي قاعدة قانونية يجب أن يتحمل العقاب المقرر قانوناً بمفرده ودون أن يشاركه أحد في تحمل آثار هذا العقاب، إلا أن الاستثناء الوحيد على هذا المبدأ والتي يعفى الموظف من المسؤولية إذا ما جاء من خطأ كان نتيجة لتنفيذه أمر أصدر إليه من رئيسه مكتوباً بالقيام بالعمل وموضوع المساءلة.

1 . قايد حفيظة، مرجع سابق، ص 160.

2 . سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص 504.

3 . طالبي كريمة، مرجع سابق، ص 67.

وتجدر الإشارة لتقرير مسؤولية الرئيس والتي يترتب عنها انتقال تبعة الجزاء من المرؤوس إليها إذا توافرت الشروط التالية:

. صدور أمر كتابي من الرئيس إلى المرؤوس بالقيام بالعمل.

. إخطار وتنبيه المرؤوس الكتابي لرئيسه بخطأ القيام بما أصدره(1).

الفرع الثاني:

مبدئي المساواة والتناسب في توقيع الجزاءات

إن شرعية العقوبة التأديبية غير كافية لمشروعيتها، بل يجب على السلطة التأديبية المختصة مراعاة المساواة في إصدارها لهذه العقوبات، وأن يكون هناك تناسب بين المخالفة المرتكبة والجزاء الموقع.

أولاً . مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية

مفاد هذا المبدأ أنه لا يجوز أن تختلف العقوبة المطبقة على الموظفين أو المسؤولين في الشركة أو المؤسسة، حسب اختلاف وضعيتهم الاجتماعية أو أعراقهم أو مستوياتهم التعليمية أو المسؤوليات التي يتقلدونها متى كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي تمت فيها وأثارها موحدة، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري إذ نص على أن العامل " يتعرض للعقوبات التأديبية وعند الاقتضاء إلى المتابعة الجزائية مهما كان المنصب الذي يشغله(2).

1 . طالبى كريمة، مرجع سابق، ص ص 67 . 68.

2 . قايد جفيظة، مرجع سابق، ص 161.

ويستخلص مما تقدم أنه عند توقيع الجزاء التأديبي لفعل الإفشاء الأسرار المهنية بتوجب على المؤسسة أو الشركة أو الهيئة المستخدمة عموماً، التقيد بهذه المبادئ تحت طائلة البطلان الجزاء التأديبي⁽¹⁾.

ثانياً . مبدأ التناسب في العقوبة التأديبية

تثار في المجال التأديبي مشكلة التناسب بين العقوبة والمخالفة، عكس المجال الجنائي بسبب عدم تقنين المخالفات التأديبية بخلاف ما هو عليه الشأن في الجرائم الجنائية⁽²⁾.

والمقصود بمبدأ التناسب أنه يتعين على السلطة التأديبية أن توقع الجزاء الذي تقدر ملائمته لمدى جسامة الذنب الإداري بغير مغالاة في الشدة ولا إسراف في الرأفة⁽³⁾.

إن المعارضين لهذا المبدأ يرون بأنه من الناحية العملية لا يمكن إقامة تناسب تام بين العقوبة والخطأ وذلك لصعوبة تحديد الأخطاء التأديبية وعدم إمكانية حصرها حصراً دقيقاً على غرار ما هو معمول به في قانون العقوبات، ومن ناحية أخرى يرى بعض المعارضون لهذا المبدأ بأنه من شأنه أن يفقد الإدارة فاعليتها في المحافظة على حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراداً، فالسلطة الرئاسية أحسن من غيرها في إجراء الموازنة بين المخالفات والعقوبات بما يتفق ومصالح المرفق العام⁽⁴⁾.

أما المؤيدون لمبدأ التناسب فإنهم يبنون حججهم على الأدلة التالية:

- 1 . محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة " دراسة مقارنة "، مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2016، ص 367.
- 2 . عبد القادر الشخيلي، مرجع سابق، ص 297.
- 3 . طالي كريمة، مرجع سابق، ص 69.
- 4 . محمد الأحسن، نفس المرجع، ص 363.

. كثيرا ما تغلب على اختيار العقوبة التأديبية العوامل الذاتية والشخصية التي يذهب ضحيتها الموظف العام، ولذلك فإن تدخل المشرع لإجراء أي مناسبة بين الخطأ والجزاء أمر ضروري للمحافظة على حقوق الموظف.

. إن القيام بعملية التناسب من الناحية العملية عملية سهلة الإنجاز شريطة إتباع شروط الآتي بياناها:

. القيام بتصنيف الأخطاء التأديبية.

. ضرورة الأخذ بفكرة الحدين الأقصى والأدنى في مجال الجزاء التأديبي كي تترك للإدارة فرصة اختيار العقوبة التأديبية الأكثر ملائمة للخطأ المقترف⁽¹⁾.

فقد نصت المادة 161 من الأمر رقم 03 /06 على أنه : " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام"⁽²⁾.

إن هذا النص يقيد الإدارة عند اختيار العقوبة التأديبية، فلا يجوز للسلطة الرئاسية أن تقدر العقوبة التأديبية دون الأخذ بعين الاعتبار العوامل التي حددها القانون.

الفرع الثالث:

مبدأ تسبیب القرار التأديبي

أولا . تعريف تسبیب القرار التأديبي

يعد التسبیب من العوامل الأساسية التي يعتمد عليها القضاء في عملية مراقبة العقوبات التأديبية لأنه بواسطته تفصح السلطة التأديبية عن الأسباب التي جعلتها تتخذ القرار التأديبي،

1 . محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 364.

2 . المادة 161 من الأمر رقم 03 /06 المتعلق بالوظيفة العمومية، مرجع سابق.

ولذلك يشترط أن يكون تسبب قرار العقوبة التأديبية واضحا، فإذا اشترطه المشرع ومن ثم أصبح واجبا على الإدارة، وفي الحالات التي لا يشترط فيها يقع على الإدارة عبئ إثبات التهمة المنسوبة إلى الموظف العام⁽¹⁾.

لقد اشترط المشرع الفرنسي ضرورة تسبب جميع القرارات التأديبية، وإلى ذلك جنح المشرع الجزائري أيضا، حيث اشترط تسبب جميع القرارات التأديبية أيضا مهما كانت درجة العقوبة المراد تسليطها على الموظف العام، وإلا تعرض القرار التأديبي إلى الإلغاء⁽²⁾.

وبلاحظ أن الإدارة قد تلجأ إلى تسبب قرارها استنادا إلى عدة تهم توجه للموظف العام ففي هذه الحالة يتعين على القاضي أن يبحث في صحة وجودها، وفي صحة وجود التهم المتخلفة المنسوبة للموظف العام، وإذا عجزت السلطة التأديبية عن إثبات المخالفات التأديبية المنسوبة إلى الموظف العام يصح للقضاء إلغاء قرارها التأديبي، وإذا اتضح للقاضي أن البعض فقط من الوقائع المنسوبة إلى الموظف العام صحيحة يدرس ما إذا كانت الوقائع التي عجزت الإدارة عن إثباتها قد أدت إلى تشديد العقوبة⁽³⁾.

وترجع أهمية تسبب القرار التأديبي إلى ما يترتب على تحقيقه من مزايا وفوائد عديدة سواء بالنسبة للموظف العمومي أو الإدارة.

يسمح التسبب من جهة الموظف بالتحقيق بسهولة في مدى مشروعية موضوع القرار، حيث يعتبر التسبب عنصر هام لكفالة حق الدفاع، حيث لا توقع الإدارة العقوبة على الموظف

1. محمد الأحسن، مرجع سابق، ص 366.

2. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص ص 106 . 107.

3. محمد الأحسن، نفس المرجع، ص 367.

إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وهي ملزمة بالرد على دفاعه والتقيد بالحجج والأسانيد التي أبدأها، وتتفادى الإدارة من جهة ثانية تعقيبات الموظف العمومي على القرار التأديبي⁽¹⁾.

وقد أشار المشرع الجزائري على تسبب القرار التأديبي في نص المواد 2/165 والمادة 170 من الأمر رقم 06 . 03، وهذا ما أكده مجلس الدولة بدوره أين أقر بأن القرار التأديبي الذي يتضمن عقوبة تأديبية دون تبريرها يكون قابلا للإلغاء⁽²⁾.

ثانيا . شروط تسبب القرار التأديبي

لا يكفي في التسبب الخاص بالقرار التأديبي أن تتوافر فيه عناصر تطلبها القانون، وإنما هناك أيضا شروط لصحته لا بد من توافرها وتمثل في:

. يجب أن يتضمن القرار التأديبي الأسباب التي دفعت الإدارة لاتخاذها وأن يتضمنها صلبه، والعلة في ذلك هو تمكين من يطلع على القرار التأديبي أو يتفحصه معرفة سبب صدور هذا القرار مباشرة، ومدى التوافق والتطابق بين أسباب القرار وبين منطوقه.

. يجب أن يتضمن القرار التأديبي واضحا وكافيا لا يحتمل تأويلا أو غموضا بحيث يفهم منه الغرض أو السبب من صدور القرار، فإن كان السبب ناقصا أو فيه قصور فيكون القرار باطلا.

. يجب أن يكون القرار مستخلصا من أدلة متوافرة في القضية المعروضة أمام اللجان، فلا يجوز الاعتماد عند تسبب القرار على أدلة لم يتم مناقشتها أو عرضها أمام اللجان⁽³⁾.

1 . حموش دليلة، مرجع سابق، ص 70.

2 . المادة 170 من الأمر رقم 06 . 03 المتعلق بالوظيفة العمومية، مرجع سابق.

3 . حموش دليلة، مرجع سابق، ص 72.

الفرع الرابع:

الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي

يخضع تأديب الموظف المخل بالواجبات الوظيفية كواجب الحفاظ على السر المهني إلى إجراءات يتعين على الجهة المختصة بتوقيع العقوبة المناسبة.

وقد أولى لها المشرع اهتماما كبيرا لهذا الموضوع، وذلك بإصداره المرسوم 155 /66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم⁽¹⁾.

لذلك فإن عملية اتخاذ القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية تسبقها عدة إجراءات من بينها أنه لا يمكن توقيع الجزاء على الموظف الذي أفشى السر إلا من طرف السلطة التي عينها المشرع أي السلطة التأديبية المختصة التي لا يجوز تفويض اختصاصها إلا في حدود القوانين التي تنظم ذلك.

فعلى هذه الأخيرة احترام الإجراءات والضمانات التي منحها المشرع للموظف محل المتابعة التأديبية حتى يتمكن من دفاع عن نفسه والتصدي للاتهامات الموجهة له من من طرف السلطة الإدارية.

وبناء على ما تقدم فتنصب دراستنا في هذا الفرع لمعرفة الجهة المختصة بالتأديب لخطأ إفشاء السر المهني (أولا)، ثم نقوم بدراسة الإجراءات التأديبية (ثانيا)، والتطرق لضمانات الممنوحة للموظف (ثالثا).

1. المرسوم رقم 155 /66 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، مرجع سابق.

أولا . اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

1 . تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العمومية الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية، و الحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات لها دور هام وقانوني في تسيير حياة الموظف العمومي مهنيا(1).

ويحدد اختصاص وتكوين وتنظيم سير هذه اللجنة بموجب مرسوم، وقد صدر المرسوم رقم 66 /155 المؤرخ في جوان 1966 متضمنا كيفية تشكيل هذه اللجنة واختصاصها(2).

2 . تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تتشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من طرفين هما: الموظفون والإدارة وبعدد متساوي . عدد الأعضاء الممثلين للموظفين بقدر عدد الأعضاء الممثلون للإدارة وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين مثلا: قطاع التربية على مستوى الولاية، أو من ينوب عنه(3).

وتتكون هذه اللجان على مستوى الإدارة المركزية والولايات والمنشآت العامة، ويتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارة المركزية بقرار من الوزير المختص من بين المتصرفين الإداريين، ويشترط في تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للتوظيف العمومي(4).

أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية (الولايات و المنشآت العامة)، فيتم تعيينهم بقرار من الوالي أو المدير المختص.

1 . كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 140.

2 . بولرباح نويجم، مرجع سابق، ص 49.

3 . المرجع نفسه، ص 50.

4 . نبري فريد، مرجع سابق، ص 48.

أما الأعضاء ممثلي الموظفين فقد حدد المشرع شروط انتخابهم، حيث يمنع الترشيح لهذه الانتخابات كل موظف يوجد في إجازة مرضية طويلة المدى، أو الإحالة على الاستيداع، أو في حالة التريص، أو في حالة حكم عليه بعقوبة أو توقيف⁽¹⁾.

ولقد نص المشرع الجزائري في نص المادة 63 من الأمر 03/06 على إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلتها بقوله: " تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتساوى حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك، تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات وال مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة"⁽²⁾.

3. اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تختص هذه اللجنة بالنظر في المسائل الضرورية التي تختص الموظفين مثل النقل والترقية في إجراءات التأديب والاستيداع، ويجب على الوزارات المختصة منح كل التسهيلات اللازمة لسير عمل هذه اللجان، وتضع تحت تصرفها كل الوثائق والمستندات الضرورية لإتمام مهامها⁽³⁾.

ومن اختصاصاتها كذلك تأخذ صفة لجنة الترسيم، وتجتمع للبت في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات المترشحين، والمقدمة من قبل السلطة السلمية المؤهلة طبقاً لأحكام المادة 86 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

1 . مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها " دراسة مقارنة "، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1976، ص 28.

2 . المادة 63 من الأمر 03 /06 المتعلق بالوظيفة العمومية، مرجع سابق.

3 . محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 65 . 66.

تأخذ صفة مجلس التأديب وتجتمع لإعطاء رأيها الملزم حول الأخطاء المهنية التي تسلط عليها عقوبات تأديبية الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06⁽¹⁾.

هذا ويلاحظ أن قرارات هذه اللجنة غير ملزمة أو واجبة الأتباع، وإنما هي مجرد قرارات استشارية، ولإدارة أن تأخذ بها أو تطرحها جانبا حسب رأيها واعتقادها باستقاء الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة، فإن رأيها يكون إلزامي⁽²⁾.

ثانيا . إجراءات وأجال المساءلة التأديبية

أسند المشرع الجزائري العقوبات من الدرجة الأولى والثانية إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين على أن تتخذها بقرار مبرر.

بينما اعتبر رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمنعقدة كمجلس تأديبي، ملزما للسلطة الإدارية في ما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثانية والرابعة⁽³⁾.

ولا يمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة إلا بقرار مبرر وبعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي، الذي يجب أن يبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين 45 يوما ابتداء من تاريخ إحضارها⁽⁴⁾.

كما يتعين على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجموعة كمجلس تأديبي، المثل شخصا إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك⁽⁵⁾.

1 . نبري فريد، مرجع سابق، ص 50.

2 . شيراز جاري، مرجع سابق، ص 33.

3 . بولرباح نويجم، مرجع سابق، ص 51.

4 . نبري فريد، نفس المرجع، ص 50.

5 . مصطفى عفيفي، مرجع سابق، ص 33.

يبلغ موظف بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر 15 يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام، ويمكن لهؤلاء في حالة تقديمه المبرر لغاية أن يلتمس من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعيه.

وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبل، تستمر المتابعة التأديبية⁽¹⁾.

وقد أكد مجلس الدولة الجزائري في قرار صادر له أن استدعاء الموظف في المسائل التأديبية للمثول أمام لجنة تأديب إجراء جوهري يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، ويجب على الإدارة المستخدمة التأكد من الاستدعاء القانوني قبل اتخاذ العقوبة التأديبية⁽²⁾.

وفيما يقرر المقرر الذي يعنيه المجلس التأديبي بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية بحضور الموظف المتهم ومحاميه ويطلب بعد ذلك من الشهود الذين ترغب الإدارة في الاستماع إليهم بإدلاء شهادتهم والإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم من طرف أعضاء اللجنة، ثم يستمع على أقوال الموظف المتهم ومحاميه وكذلك الشهود الذي يقدمهم الموظف المذنب⁽³⁾.

وبعد ذلك يتم أخذ القرار التأديبي المناسب في اجتماع مغلق لا يحضره إلا الأعضاء الذين يمثلون الإدارة والموظفين، وفي حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة مباشرة من العقوبة التي أقرتها الإدارة وهذا من شأنه أن يدفع السلطة الرئاسية إلى اقتراح أقصى عقوبة لكي تتحصل على الجزاء الذي ترغب في تسليطه على الموظف وبكفيها لكي تصل على ذلك تتفق مع الأعضاء الذين يمثلونها للدفاع عن العقوبة المقترحة وهذا الأمر سهل لأنه كما رأينا

1 . نبري فريد، مرجع سابق، ص 50.

2 . حموش دليلة، مرجع سابق، ص 57.

3 . ملياني زليخة، مرجع سابق، ص 34.

يتم الاختيار من يمثل الإدارة على مستوى اللجان المتساوية الأعضاء من بين الإطارات الذين يدينون بالولاء إليها⁽¹⁾.

ويحق لموظف أن يتعرض لمتابعة تأديبية أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلعوا على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.

وفي حال تعذر المثل الشخصي لموظف المحال على المجلس التأديبي يمكن أن يختار من يمثله أمام المجلس على أن يقدم مبرر مقبول على غيابه يلتزم فيه من اللجنة متساوية الأعضاء المجتمعمة في مجلس التأديبي قبول من ينويه في الدفاع عنه.

يتداول المجلس التأديبي في جلسة مغلقة ويصدر قراراته مبررة حسب المادة 170 من الأمر 06 . 03 التي تنص على: " أنه تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة ويجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة "⁽²⁾. أي إما بإصدار قرار مبرر بالعقوبة أو بطلب إجراء 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 التأديبي⁽³⁾.

ثالثا . الضمانات الممنوحة للموظف في مجال التأديب

تستلزم السلطة التأديبية المختصة باحترام مجموعة الضمانات خلال المساءلة التأديبية للموظف إذا أخل بواجب كتمان السر المهني، وتتمثل أهم هذه الضمانات فيما يلي:

1 . بولرباح نويجم، مرجع سابق، ص 52.

2 . المادة 170 من الأمر رقم 06 . 03 المتعلق بالوظيفة العمومية، مرجع سابق.

3 . كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 149.

1 . الضمانات الممنوحة للموظف قبل توقيع العقوبة

أ . إخطار الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه

تعد إحاطة الموظف بالتهم المنسوبة إليه من المفترضات الأساسية لحق الدفاع، إذ يتعين إحاطته علماً بسائر الإجراءات المتخذة ضده والإدعاءات المسندة إليه وبما يدعمها من أدلة حتى يتسنى له الرد عليها، مع منحه مدة كافية لإعداد دفاعه وذلك لأن بعض أوجه الدفاع تتطلب إعداداً دقيقاً، والمهلة التي تمنح للموظف المتهم من الأمور التقديرية للمحقق⁽¹⁾.

فالحكمة من مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه هو تمكينه من إبداء دفاعه لأنه من الحقوق الدستورية الثابتة التي نصت عليها أغلب الدساتير ومنها الدستور الجزائري في المادة 33 ليتمكن من الدفاع عن نفسه وهذا الأمر يعتبر حقيقة من الضمانات الجوهرية في مجال التأديب⁽²⁾.

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

كما يحق لموظفي مرتكبي الخطأ المهني بأن يبلغ بالمخالفات المنسوبة له، في غضون 15 يوماً تسري من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، ويتم تبليغه قبل استدعائه للمثول أمام المجلس⁽³⁾.

1 . سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 79.

2 . المادة 33 من المرسوم الرئاسي رقم 96 / 438 المؤرخ في 27 ديسمبر 1996 المتضمن دستور الجزائر، الجريدة الرسمية رقم 76 لسنة 1996، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي 20 . 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بالتعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 82 صادر في 30 ديسمبر 2020.

3 . شيراز جاري، مرجع سابق، ص 59.

ب . اطلاع الموظف العام على ملفه التأديبي

يمثل حق الاطلاع على الملف التأديبي، وما يحتوي عليه من أوراق إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للمتهم، إذ لا يكفي إعلام الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه لتمكينه من إعداد دفاعه بشكل فعال وسليم، بل لابد من إتاحة الفرصة له للاطلاع على الملف التأديبي بما يحتويه من أوراق وتحقيقات، وأدلة ومستندات تتعلق بالاتهام الموجه إليه⁽¹⁾.

والمقصود بالملف التأديبي هو الملف المتعلق بالإجراء التأديبي المتبع أي الملف الشخصي الذي يحتوي على كافة وثائق والمستندات المبينة للوضعية الإدارية للموظف، وينبغي أن يكون إطلاع الموظف على الملف بشكل تام وكامل أي أن يستعمل الأوراق والمستندات ذات الصلة بالمحاكمة التأديبية كافة⁽²⁾.

لقد نص المشرع الجزائري على هذا الحق في المادة 129 من المرسوم 59/85 على أنه: " يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع كمجلس تأديبي أن يطلع على الملف التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية "⁽³⁾.

ج . حق الموظف في الدفاع

للموظف الحق في الدفاع عن نفسه أثناء لجنة التأديبية، في التشريع الجزائري يتمثل في حالة مثوله أمام اللجنة التأديبية حيث يحق له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه أو أي شخص آخر خارج عن الإدارة أو سلك المحاماة، شريطة أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية، فعلى الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إحضاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده، وأن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين المدافع من الاطلاع على الملف التأديبي، ويقترن هذا الحق بضرورة مثل

1 . حموش دليلة، مرجع سابق، ص 61.

2 . حموش دليلة، نفس المرجع، ص 62.

3 . المرسوم 85 / 59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13 الصادرة في 1985.

المتهم شخصيا إلا في حالة قوة قاهرة دون ذلك، وتمكينه من تقديم ملاحظات كتابية وشفوية أو استحضار الشهود⁽¹⁾، وهذا ما نصت عليه المادة 168 و 169 من الأمر 06 . 03

لذلك فإن تجاهل حق الدفاع أو الإخلال به من شأنه يرتب بطلان الإجراء التأديبي، في أي مرحلة من مراحلها، أو بطلان القرار الإداري نفسه وفي سياق ذلك نصت العديد من قوانين الوظيفة العمومية على النصوص التي تكفل حق الدفاع للموظف⁽²⁾.

2 . الضمانات الممنوحة للموظف بعد توقيع العقوبة

لقد خص المشرع الجزائري جملة من الضمانات بعد توقيع الجزاء التأديبي، والمتمثلة في حق الموظف في التظلم في مواجهة الإدارة وهما نوعان التظلم الإداري أما جهة مصدرة للقرار التأديبي وأمام لجنة الطعن، وكذلك حقه في اللجوء إلى التظلم القضائي.

أ . التظلم الإداري

كل موظف له أن يلتمس من الإدارة إعادة النظر في قرار أصدرته أضر بمصلحته أو مس مركزه القانوني، قصد إلغائه أو بسحبه أو بتعديله في صورة طلب أو شكوى (تظلم).

والتظلم الإداري يقدم إلى مصدر القرار المخالف للقانون طالبا فيه أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله، حسب السلطة التي يملكها هذا الرئيس الإداري ويسمى في هذه الحالة تظلما ولائي، وقد يتقدم صاحب الشأن للسلطة الرئاسية مصدرة القرار التي يكون لها حق في التعديل أو سحب أو إلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون ويسمى حينئذ تظلما رئاسيا⁽³⁾.

1 . ملياني زليخة، مرجع سابق، ص 37.

2 . زياد عادل، مرجع سابق، ص 56.

3 . طالبي كريمة، مرجع سابق، ص 55.

ومادام أن القرار التأديبي هو قرار إداري فيتم تطبيق المبادئ القانونية عامة، فطبقاً للمادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية جاء فيها: " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل منصوص عليه في المادة 829 وهو أربع أشهر، يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ التظلم⁽¹⁾ .

ب . التظلم أمام لجنة الطعن

لقد وفر المشرع للموظف ضمانات الطعن أمام لجنة الطعن بالنسبة للعقوبات الجسيمة حيث نصت المادة 65 من الأمر 06 . 03 على " إنشاء لجن الطعن لدى كل وزير وكل والي ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، حيث تتكون هذه اللجنة بالتساوي من ممثلين عن الإدارة الذين تعينهم السلطة المختصة بالتعيين وممثلي الموظفين، حيث ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية من بينهم ممثلهم في هذه اللجنة، والتي تتأسسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين أعضاء المعينين بعنوان الإدارة⁽²⁾ .

وتختص هذه اللجنة بعد إخطارها من طرف الموظف بالنظر في التظلم من القرار التأديبي المتضمن إحدى العقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة طبقاً للمادة 67 من الأمر 06 . 03 والمادة 175 من نفس الأمر: يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلماً أما لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار، إذ تلتزم الإدارة بإعلام الموظف المعني بحقه في الطعن وأجل رفعه أمام لجنة

1 . قانون رقم 08/09 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21 الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008.

2 . أنظر المادة 65 من الأمر رقم 06 . 03 المتعلق بالوظيفة العمومية.

الطعن، ويتعين على هذه الأخيرة إصدار قراراتها كتابة في أجل أقصاه 3 أشهر من تاريخ تقديم تظلم فيها⁽¹⁾.

ج . الطعن القضائي

بعد أن يستنفذ الموظف جميع الضمانات الإدارية وإذا لم تجدي له نفعا يبقى أمامه طريق وحيد وهو اللجوء إلى القضاء للطعن في القرارات التأديبية الصادرة ضده إذا كانت غير مشروعة، فالطعن القضائي يعد ضمانا أخرى للموظف العمومي منحه إياها المشرع وهذا لمواجهة تعسف الإدارة في قرار التأديب وذلك باستعمال حقه في اللجوء إلى القضاء الإداري وليس القضاء العادي للطعن في القرار التأديبي بإلغائه أو التعويض⁽²⁾.

ويعتبر حق الطعن القضائي من أهم ضمانات الموظف العمومي في مواجهة سلطة التأديب، ذلك لأن القضاء بما يتصف به من حيطة ونزاهة ومعرفة تخصيصه في مسائل المنازعات من شأنه أن ينظر نظرة عادلة في القرار التأديبي الموقع على الموظف، ويحسن ما يدعيه هذا الموظف من وجود عدم المشروعية التي قد تلحق بقرار الجزاء⁽³⁾.

ومن خلال ما سبق يتبين لنا أن المشرع الجزائري حاول بقدر الإمكان توفير الحماية اللازمة للموظف من خلال تشريعه للضمانات التأديبية، ولا يمكننا إدراك هذه الأهمية إلا إذا تخيلنا النظام التأديبي دون هذه الضمانات، وما سينجر عن ذلك من عدم استقرار الوظيفة العامة، وكيف يمكن تصور حياة الموظف العام في ظل سيادة الإدارة وانعدام الرقابة القانونية على مشروعية قراراتها⁽⁴⁾.

1 . أنظر المادة 67 و 175 من الأمر 06 . 03 المتعلق بالوظيفة العمومية، نفس المرجع.

2 . شيراز جاري، مرجع سابق، ص 68.

3 . حموش دليلة، مرجع سابق، ص 80.

4 . نبري فريد، مرجع سابق، ص 59 . 60.

خاتمة

إن إفشاء الأسرار الوظيفية العامة يعد واحد من أهم المحظورات على الموظف العام، حيث أجمعت عليه أحكام التشريع وأراء الفقه والقضاء الإداري، رغم تباين مواقفها إزاء مضمون هذا الالتزام السلبي ونطاقه، وما يرد عنه من استثناءات، وما يترتب على مخالفته من آثار قانونية مثل المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية.

كما أن الالتزام بكتمان السر المهني واجب أخلاقي تقتضيه مبادئ الشرف والأمانة، ومن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف، فالإخلال به يجعله يحتل درجة بالغة الأهمية لتعرضه لخصوصيات الأشخاص وسمعتهم ومراكزهم الاجتماعية، حيث أن هذه الخصوصيات يجب أن تبقى طي الكتمان إلا في حالات يجيزها القانون، حيث لم يقتصر سر المهني كما كان عليه سابقا على المهن التقليدية، وإنما شمل كل من كان بحوزته أسرار أو تمن عليها بحكم وظيفته أو مهنته.

وتبدو أهمية هذا الالتزام في كونه وليد الحاجات الاجتماعية، فهو ضرورة اجتماعية لا بد منها، حيث أن مصلحة المجتمع والفرد تقتضيان المحافظة على الأسرار المهنية.

وقد أولت المجتمعات المتقدمة هذا الموضوع أهمية بالغة جدا نتيجة لتقافتها ووعيها القانوني، فلم يتم التهاون أو التردد في رفع الدعوى أمام القضاء ضد أي إخلال بواجب كتمان السر المهني على العكس ما هو عليه الحال في مجتمعاتنا، فلا نجد أثر لحكم قضائي متعلق بالسر المهني.

فالموظف العمومي الذي يقوم بإفشاء الأسرار المهنية يتعرض للتأديب من طرف السلطة المعنية، هذا لما يمثله التأديب في الوظيفة العمومية من دور مهم في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توفره، وهذا لتمكين الإدارة من الإطلاع على ما يناط بها من دور في تحقيق الصالح العام، وبالتالي يكون الموظف عرضة لتوقيع العقوبة التأديبية وهذا بما يتلاءم مع الخطأ الذي اقترفه، وبذلك يعاقب على إهماله في أداء مهامه هذه العقوبة تسلطها عليه السلطة المعنية بعد

استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وفق مراحل وإجراءات وهذا لحماية حقوق الموظفين ولمنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها الرئاسية.

وبعد دراسة هذا الموضوع يمكن استخلاص أهم النتائج والاقتراحات التي تم التوصل إليها.

. النتائج:

. أكد المشرع على التزام الموظف وكتمان السر المهني، وشدد على عدم إفشائه حتى بعد انتهاء الرابطة الوظيفية بنيه وبين المرفق العام الذي يعمل فيه.

. يجب أن يتوفر إفشاء السر المهني على عدة عناصر حتى يكون خطأ تأديبي يوجب قيام المسؤولية التأديبية.

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

. عدم نجاعة العقوبة التأديبية المقررة لإفشاء السر المهني لأنها غير رادعة بالنظر إلى جسامة الخطأ.

. الجزاء التأديبي الذي توقعه السلطة التأديبية على الموظف ليس غاية بل وسيلة تهدف بشكل عام إلى حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

. هناك بعض أنواع الأسرار التي تشكل أقصى الخصوصيات المتعلقة بالأفراد مثل الأسرار الطبية حيث أنه من المهم والضروري تشديد العقوبة على إفشاءها بالمقارنة مع بعض الأسرار التي تقل أهمية عن ذلك.

. مخالفة الموظف العام للالتزام بإفشاء أسرار الوظيفة العامة قد يترتب عليه مسؤولية تأديبية ومسؤولية جزائية.

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

وإنطلاقاً من النتائج السابقة ارتأينا إدراج جملة من الاقتراحات:

. الاقتراحات:

. يجب عدم الاكتفاء بتنظيم السر المهني بموجب نصوص قانونية فقط بل يجب نشر الوعي بهذا الالتزام، إذ أن الكثير من الفئات في المجتمع يجهلون هذا الالتزام الواقع على عاتق أصحاب الوظائف، ولا يطالبون بحقوقهم في حالة الإخلال به ذلك بسبب قلة الثقافة القانونية.

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

. تسمية السر المهني بالسر الوظيفي لأنه أشمل وأعم من السر المهني من حيث الصياغة وهو أقرب مصطلح للوظيفة العامة.

قائمة المراجع

أولا . الكتب

- 1 . أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د.ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- 2 . أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية للأسرار المهنية، د.ط، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988.
- 3 . بلعيات إبراهيم، أركان الجريمة وطرق إثباتها في قانون العقوبات الجزائري، د.ط، دار الخلدونية، الجزائر، 2007.
- 4 . حسين مصطفى، جريمة البلاغ الكذب في ضوء الفقه والقضاء، د.ط، دار الفكر العربي.
- 5 . سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
- 5 . سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، د.ط، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 6 . سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2012.
- 7 . عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، د.ط، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1983.
- 8 . عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، د.ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
- 9 . عبد الحميد الشوارب وعزدين الديناصوري، قانون العقوبات والإجراءات الجنائية، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 10 . عادل جبيري محمد حبيب، مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالتزام بالسر المهني أو الوظيفي، د.ط، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003.
- 11 . عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري القسم العام " الجزء الأول "، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005 .
- 12 . عبد الحميد المنشاوي، جرائم القذف والسب وإفشاء الأسرار، د.ط، دار الجامعية الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005.

13. غسان رابح، قانون العقوبات الاقتصادي، د.ط، منشورات يحسون الثقافية، بيروت، 1990.
14. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
15. محمود كبيش، الحماية الجزائية لسرية الحسابات البنكية في القانون المصري، د.ط، دار النهضة العربية، مصر.
16. مجدي محمود محب حافظ، موسوعة جرائم الخيانة والتجسس (دراسة في التشريع المصري والتشريعات العربية والتشريعات الأجنبية والشريعة الإسلامية)، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2007، ص 186.
16. محمود صالح العدلي، الحماية الجزائية للالتزام المحامي بالمحافظة على أسرار موكله دراسة مقارنة، د.ط، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003.
17. محمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
18. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، د.ط، دار النهضة العربية، مصر، 1981.
19. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة " النظم القانونية والتشريع الجزائري"، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
20. محمد محمود نداء، انقضاء الدعوى التأديبية " دراسة المقارنة"، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر.
21. محمد أنس القاسم، مذكرات في الوظيفة، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
22. ممدوح طنطناي، الجرائم التأديبية " الولاية والاختصاص"، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، 2003.
23. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها " دراسة مقارنة"، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1976.

24 . محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، د.ط، دار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2005.

25 . نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002.

ثانيا . الرسائل والمذكرات الجامعية

1 . رسائل الدكتوراه

1 . سيد حسن عبد الخالق، النظرية العامة للجريمة لإفشاء الأسرار في التشريع الجنائي المقارن، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1987.

2 . عبدلي حمزة، المسؤولية الجزائية عن إفشاء أسرار الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر يوسف بن خدة، 2020.

3 . محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة " دراسة مقارنة "، مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2016.

2 . مذكرات الماجستير

1 . أكرم محمود الجمعان، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية " دراسة مقارنة"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2010.

2 . عدنان خلف محي، جريمة إفشاء السر المهني في القانون العراقي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 1998.

3 . قايد حفيظة، السر المهني في قانون الأعمال، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013.

4 . كاظم زغير، الأسرار الوظيفية وأثره في المسؤولية الجزائية (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية القانون، جامعة المستنصرية، العراق، 2013.

5 . مايو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2010.

3. مذكرات الماجستير

- 1 . بولرباح نويجم، مسؤولية الضبطية القضائية عن إفشاء السر المهني، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2017.
- 2 . حموش دليلة، المسؤولية الإدارية للموظف العام عن إفشاء السر المهني، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، 2016.
- 3 . شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.
- 4 . عباس بنينة، المسؤولية الجنائية عن الجرائم إفشاء الأسرار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي تبسة، 2021.
- 5 . ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام، قسم الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2016.
- 6 . نبري فريد، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2019.

ثالثا . النصوص القانونية

. الدستور

- . مرسوم الرئاسي رقم 96 / 438 مؤرخ في 27 ديسمبر 1996 متضمن دستور الجزائر، الجريدة الرسمية رقم 76 لسنة 1996، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي 20 . 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 82 صادر في 30 ديسمبر 2020.

. النصوص التشريعية

- . أمر رقم 66 / 155 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة سنة 1966، المعدل والمتمم بالأمر، الجريدة الرسمية العدد 12 . أمر رقم 06 . 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.
- . أمر رقم 66 . 156 المؤرخ في 8 جوان 1996، المتضمن قانون العقوبات.الجريدة الرسمية العدد 49، الصادرة بتاريخ 11 جوان 1966، المعدل والمتمم بالأمر رقم 20 . 06 المؤرخ في 28 أبريل 2020، الجريدة الرسمية العدد 25
- . المرسوم 85 / 59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13 الصادرة في 1985.

فهرس المحتويات

شكر وتقدير.....	
الإهداء.....	
مقدمة.....	02
الفصل الأول: المسؤولية الجنائية للموظف العام عن إفشاء السر المهني.....	06
المبحث الأول: الأساس التشريعي لتجريم إفشاء السر المهني.....	07
المطلب الأول: تجريم إفشاء السر المهني.....	07
الفرع الأول: اشتراط العلاقة الوظيفية.....	08
الفرع الثاني: التأسيس القانوني لتوافر الصفة.....	11
المطلب الثاني: المقومات القانونية وشروط الحماية الجزائية للسر محل التزام الموظف.....	13
الفرع الأول: ارتباط الواقعة السرية بممارسة الوظيفة.....	13
الفرع الثاني: سرية المعلومات والوقائع.....	15
المبحث الثاني: التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني.....	16
المطلب الأول: أركان جريمة إفشاء السر المهني.....	17
الفرع الأول: الركن المفترض لجريمة إفشاء السر المهني.....	18
الفرع الثاني: الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني.....	18

24.....	الفرع الثالث: الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المهني
	المطلب الثاني:
28.....	الجزاءات الجزائية المقررة لجريمة إفشاء السر المهني وأسباب الإباحة
29.....	الفرع الأول: عقوبة جريمة إفشاء الأسرار المهنية
31.....	الفرع الثاني: أسباب الإباحة
	الفصل الثاني:
37.....	المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر المهني
	المبحث الأول:
38.....	مفهوم الخطأ التأديبي كأساس لمسؤولية الموظف العمومي
38.....	المطلب الأول: تعريف الخطأ التأديبي
39.....	الفرع الأول: التعريف التشريعي للخطأ التأديبي
40.....	الفرع الثاني: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي
41.....	الفرع الثالث: التعريف القضائي للخطأ التأديبي
	المطلب الثاني:
42.....	أركان الخطأ التأديبي
42.....	الفرع الأول: الركن الشرعي للخطأ التأديبي
42.....	الفرع الثاني: الركن المادي للخطأ التأديبي
43.....	الفرع الثالث: الركن المعنوي للخطأ التأديبي
	المبحث الثاني:
44.....	الجزاءات التأديبية للموظف عن إفشاء السر المهني
	المطلب الأول:
44.....	مفهوم الجزاء التأديبي

45.....	الفرع الأول: تعريف الجزاء التأديبي.
47.....	الفرع الثاني: تصنيف الجزاءات التأديبية.
49.....	الفرع الثالث: مقارنة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية.
51.....	المطلب الثاني: المبادئ التي تحكم الجزاءات التأديبية.
51.....	الفرع الأول: مبدئي شرعية وشخصية الجزاءات التأديبية.
53.....	الفرع الثاني: مبدئي المساواة والتناسب في الجزاءات التأديبية.
55.....	الفرع الثالث: مبدأ تسبب القرار التأديبي.
58.....	الفرع الرابع: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي وإجراءاتها وضمانات الموظف العمومي إزاءها.
70.....	خاتمة.
74.....	قائمة المراجع.
80.....	فهرس المحتويات.