



جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية الحقوق والعلوم السياسية



تخصص قانون عام

قسم الحقوق

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون

إفشاء السر المهني كأساس للمسؤولية التأديبية

تحت إشراف:

الدكتور: شاوش حميد

إعداد الطالبتين:

1/ زغدودي إيمان

2/ عبيدي ياسمين

تشكيل لجنة المناقشة

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
01	د/ بوخميس سهيلة	8 ماي 1945 قالمة	أستاذ محاضر -أ-	رئيسا
02	د/ شاوش حميد	8 ماي 1945 قالمة	أستاذ محاضر -أ-	مشرفاً
03	د/ يوسفى ليندة	8 ماي 1945 قالمة	أستاذ محاضر -ب-	عضوا مناقشاً

السنة الجامعية 2021-2022



شكر و عرفان

بادئ ذي بدء، الحمد لله الذي منحنا الشجاعة والقوة والصبر ووجهنا وألهمنا بالخطوات الصحيحة لإنجاز هذا العمل ليؤتي ثماره. نتقدم بالشكر أولاً وقبل كل شيء إلى الدكتور "حميد شاوش" على موافقته على تأجيرنا، نرجو أن يجد هنا تعبيراً عن امتناننا واحترامنا لكل جهوده وثقته بنا وتشجيعه لنا. كما نتقدم بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة، ونعرب لهم عن خالص شكرنا، ونتوجه إليهم بمشاعر التقدير والاحترام.. كما نشكر جميع أساتذة قسم العلوم القانونية والإدارية الذين قدموا لنا المعلومات اللازمة لنجاح دراستنا الجامعية. أخيراً، نود أن نعرب عن امتناننا لعائلاتنا التي كان دعمها ضرورياً خلال دراستنا، وخاصة أثناء هذا العمل.



إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع لكل الأعداء:
إلى والديّ العزيزين؛ بدون حبكما
وتوجيهاتكما وتضحياتكما طوال حياتي، لم يكن
من الممكن أن يتم إنجاز هذا العمل. أقدم
لكم الشكر الكامل والإحترام، حفظكم الله تعالى
وأعطاكم الصحة والسعادة.
إلى أختي العزيزتين، شكرا لكما على كل
شيء... الثقة والطاقة التي منحتماني
إياها...

إلى زميلاتي الأعداء الذين قضيت معهم أفضل
اللحظات التي لا تُنسى.
إلى كل من أحب، وأولئك الذين يحبونني
ويحترمونني من قريب أو بعيد.
أخيراً، أقدم إحترامي لأساتذتي الطيبين الذين
أناروني على طريق المعرفة.

إيمان

إهداء

بامتنان عميق وكلمات صادقة أهديت هذا
العمل المتواضع:
إلى والدتي الفانوس الذي ينير طريقي
وينيرني، إلى والدي الشخص الذي يستحق
تقديري واحترامي.
والداي حفظكم الله تعالى وأعطاكم الصحة
والسعادة.
إلى إخواني وأختي العزيزة حفظهم الله
إلى صديقاتي وزميلاتي الأعزاء، لجميع
الأساتذة الذين شاركوا في تدريبي منذ أن
بدأت دراستي.
إلى كل من أعرفهم من قريب أو من بعيد.

ياسمين

مقدمة

مقدمة:

يعتبر الإلتزام بحفظ الأسرار وعدم إفشائها للغير من أهم وأعظم الإلتزامات في حرمة الحياة الخاصة للأفراد، ويعد عدم إفشاء السر المهني واجبا أخلاقيا تقتضيه مبادئ الشرف والأمانة. وبالنظر إلى الحياة الوظيفية للموظف العام فإن الإلتزام بالسر المهني يعتبر من أهم الإلتزامات التي تقع على عاتقه، وذلك ما توالى تشريعات الوظيفة العمومية في الجزائر على النص والتأكيد عليه، ويمكن القول أن السر المهني هو مقياس مدى إخلاص وولاء الموظف العام للدولة ومؤسساتها العامة، حيث أن الكثير من الوظائف تعتبر مستودعا لأسرار هامة يترتب على إفشائها تهديدا للمصلحة العامة ومصلحة الأفراد.

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

• أسباب اختيار الموضوع

تعود أسباب اختيارنا لموضوع إفشاء السر المهني كأساس للمسؤولية التأديبية إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

الأسباب الذاتية:

- الرغبة في الإلمام بكافة جوانب الموضوع باعتبارنا مقبلين على خوض تجربة الحياة الوظيفية وذلك بالإطلاع على التزامات الموظف العام بما فيها السر المهني، وأهم العقوبات التأديبية المترتبة على الإخلال به.
- الميل الشديد الذي تولد لدينا بعد دراسة مقياس الوظيفة العامة في السنوات الماضية.
- محاولة إضافة لبنة جديدة في مجال البحث العلمي، وإثراء المكتبة القانونية.

الأسباب الموضوعية:

- يعتبر موضوع إفشاء السر المهني من المواضيع ذات الأهمية القصوى باعتباره من جرائم الأشخاص التي تصيبهم في شرفهم واعتبارهم، ومن جهة ثانية بالنظر إلى خطورته المتميزة بالنسبة للمصلحة العامة.

- أن هذا الموضوع كان محل دراسة بنسبة كبيرة من ناحية المسؤولية الجنائية والمسؤولية المدنية أكثر مما تم دراسته من ناحية المسؤولية التأديبية.

• أهمية الموضوع

تتجلى أهمية موضوع إفشاء السر المهني كأساس للمسؤولية التأديبية في البحث وتحليل واجب الموظف العام في كتمان السر المهني الذي يطلع عليه بحكم وظيفته، وتظهر أهميته أيضا من خلال وجود مصالح عامة متعلقة بالإدارة، وأخرى خاصة متعلقة بالأفراد تقتضي كتمان السر ويترتب على إفشائه المتابعة التأديبية، كما تتجلى أيضا في تسليط الضوء على الضوابط التي وضعها المشرع لحماية أمن وإستقرار الإدارة الإلكترونية وحماية المعلومات والوثائق الإلكترونية والمعطيات الرقمية.

• أهداف الموضوع

- تهدف دراسة هذا الموضوع إلى إبراز موقف المشرع الجزائري من الإلتزام بالأسرار المهنية التي ضبطها بموجب الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية، والأمر 21-09 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية كواجب يلتزم به الموظف العام أثناء قيامه بعمله أو حتى بعد انتهاء الرابطة الوظيفية، إضافة إلى تحديد العقوبة التأديبية المترتبة عن الإخلال بهذا الإلتزام.

- تهدف هذه الدراسة أيضا إلى البحث في طبيعة ونطاق إفشاء السر المهني، مع توضيح الحالات القانونية التي أباح فيها المشرع الخروج على هذا الإلتزام.

• الدراسات السابقة

اعتمدنا في دراسة هذا الموضوع على مجموعة من الدراسات السابقة المتخصصة التي ساعدتنا كثيرا في إنجازه، نذكر منها:

- **ماديو نصيرة**، إفشاء السر المهني بين التجريم والاجازة، مذكرة ماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ركزت هذه الدراسة على أساس الإلتزام بالسر المهني وحالات الإفشاء المشروع له. ولقد تقاطعت مع دراستنا في حالات جواز إفشاء السر المهني بين حماية المصلحة العامة وحماية المصلحة الخاصة إما بموجب القانون، أو برضا صاحب السر.

- **وسام بلخير**، تأديب الموظف عن إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث القانونية، جامعة غرداية، مجلد 14، عدد 01، 2021، والتي تطرقت إلى أهم الإجراءات التأديبية التي يتعرض لها الموظف العمومي جراء إفشائه للسر المهني، موضحة مراحل المتابعة التأديبية عن فعل

الإفشاء، ومن أبرز النقاط المشتركة في دراستنا هي إجراءات متابعة الموظف العام عن إفشاء السر المهني ابتداء من الجهة المختصة بالتأديب وصولاً إلى إصدار القرار الإداري.

ولعل أبرز ما تم التطرق إليه في موضوعنا إضافة إلى ما ورد في الدراستين السابقتين هو مناقشة القانون 09-21 الذي ضبط بدوره الإلتزام بالسر المهني المتمثل في حماية المعلومات والوثائق الإدارية وتأمينها وتحديد العقوبات المناسبة جراء المساس بسرية الوثائق والمعلومات الإدارية.

• إشكالية الدراسة:

إن كتمان السر المهني أو إفشاؤه من المسائل المنصوص عليها قانوناً، فكل كتمان هو إلتزام وكل إفشاء هو إخلال بهذا الإلتزام إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك، فالموظف المفشي للسر المهني يكون عرضة لقيام مسؤوليته التأديبية جراء فعل الإفشاء، الأمر الذي يدفعنا إلى طرح الإشكال الآتي:

متى تقوم المسؤولية التأديبية للموظف العام عند إفشاء السر المهني؟

• المنهج المتبع

للإجابة عن الإشكالية المطروحة تم الإعتماد على المنهج الوصفي عند دراسة ماهية السر المهني وأهم الإجراءات التأديبية التي يتعرض لها الموظف العام جراء إفشاء الأسرار المهنية، مع الإستفادة من المنهج التحليلي بمناسبة مناقشة النصوص القانونية وأراء الفقهاء والاجتهادات القضائية.

• خطة الدراسة

تم تقسيم الدراسة تقسيماً ثنائياً من حيث الفصول والمباحث والمطالب كما يلي:

يتضمن الفصل الأول الموسوم بـ ماهية السر المهني مبحثين يتناولان على التوالي مفهوم السر المهني وأساس الإلتزام به.

بينما يتناول الفصل الثاني الموسوم بـ ضوابط إفشاء السر المهني مبحثين يتطرقان على التوالي إلى إباحة إفشاء السر المهني، والمساءلة التأديبية لإفشاء السر المهني.

الفصل الأول

ماهية السر الهني

الفصل الأول

ماهية السر المهني

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

نظرا لأهمية السر المهني واعتباره ركيزة أخلاقية في الوظيفة العمومية يتوجب علينا الاحاطة بكافة جوانبه، وهذا ما سيتم التطرق إليه في هذا الفصل، حيث سندرس مفهوم السر المهني في المبحث الأول وأساس الالتزام به في المبحث الثاني.

المبحث الأول

مفهوم السر المهني

يطلع الموظف أثناء أدائه لعمله على مجموعة معلومات تخص الجمهور وهو مطالب بعدم الكشف عن محتوى أية وثيقة بحوزته وأي خبر علم به أو اطلع عليه أثناء أو بمناسبة عمل اداري.¹ إن مفهوم السر المهني يعني هدفين أساسيين: يتمثل الهدف الأول في إرساء أسس الثقة التي ينبغي أن تطبع علاقات بعض الوظائف بالمواطنين وتتضمن الاستقرار وراحة المواطنين، بينما يتعلق الهدف الثاني بضرورة حماية الإدارة ضد ظاهرة تسرب المعلومات التي بإمكانها أن تمس بمصداقيتها أو تهدد أمن الدولة واقتصادها.²

وفي ذات السياق تعتبر المهن في الشريعة الاسلامية أمانة، ويعتبر كتمان السر المهني من الأمانة المهنية، فقد اهتم أصحاب الرسول صلى الله عليه وسلم بالحفاظ على أسرار مهنتهم وخصوصا إذا كانت من المهن التي فرضها رسول الله صلى الله عليه وسلم.³ ونظرا لما يثيره موضوع السر المهني من صعوبات يتعين تعريفه في المطلب الأول وتحديد طبيعته ونطاق الالتزام به في المطلب الثاني.

المطلب الأول

تعريف السر المهني

إذا كان السر في مفهومه العام هو "كل ما يكتمه الانسان في نفسه"، بالتالي هو عبارة عن واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها النظام لشخص أو أكثر أن يظل العلم بها محظورا في ذلك النطاق، فإن السر المهني في مفهومه بهذه الصفة يختلف عن مفهوم السر المهني بصفة عامة، ذلك أنه ينحصر في فئة معينة من الأشخاص تتمثل في الموظفين.⁴

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 136.

² هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 289

³ شريف بن ادول بن ادريس، كتمان السر وافشاؤه في الفقه الاسلامي، الطبعة الأولى، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، 1997، ص 44

⁴ وسام بلخير، فاطمة الزهراء، تأديب الموظف العام عن افشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، مجلد 14، العدد 1، الجزائر، 2021، ص 982

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

الفرع الأول: التعريف التشريعي

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

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

إضافة الى قانون الوظيفة العامة فقد نص القانون رقم 09-21 المتعلق بحماية المعلومات
والوثائق الادارية على وجوب الالتزام بالسر من طرف الموظفين، وذلك بموجب نص المادة 14 منه،
كما نص قانون العقوبات على مجموعة من الأحكام التي تشدد العقوبة على كل من لا يمثل لواجب
السر المهني في المادة 301 منه، إضافة إلى المادتين 45 و 46 من قانون الإجراءات الجزائية، بالتالي
فإن الإخلال بالسر المهني يشكل خطأ جسيما يعرض مرتكبه للمتابعة التأديبية وللمتابعة الجنائية طبقا لما
تنص عليه مختلف التشريعات.³

¹ المادة 48 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية 46، المؤرخة في 16
جويلية 2006، ص 03

² دمان نبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى،
الجزائر، 2010، ص 20

³ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 288

الفرع الثاني: التعريف القضائي

اهتم القضاء المقارن بدوره بتحديد تعريف السر المهني على غرار القضاء الفرنسي الذي اعتبر أن النبا الشائع بين الناس هو سر ولو كان غير مؤكد، أما متى تأكد للجمهور فقد زالت عنه صفة السر.¹ وقد أشارت محكمة النقض المصرية الى وجوب الرجوع الى العرف والى ظروف كل حادثة على انفراد لتحديد مفهوم السر، لكن محكمة أمن الدولة العليا في مصر تعرضت الى بيان المقصود بالسر المهني

بأنه: "أمر يتعلق بشيء أو بشخص وخاصيته أن يظل محجوبا أو مخفيا عن كل أحد غير من هو مكلف قانونا بحفظه، أما استخدامه بحيث سيكون العلم به غير متجاوز عددا محدودا من الأفراد الذين رخص لهم، دون سواهم أن يعلموه أو يتناقضوه فيما بينهم فلا يؤثر على كونه سرا" من مزايا هذا التعريف أنه يشير إلى إمكانية جعل السر موزعا بين عدد من الأشخاص مخولين قانونا بالإطلاع عليه وينطبق هذا السر على الأسرار العامة للدولة.²

الفرع الثالث: التعريف الفقهي

اختلفت آراء الفقهاء في تعريف السر المهني وتعددت، فذهب بعضهم الى تعريفه بأنه: "أمر ما يتعلق بشخص المرء ويمس الدائرة الشعورية الحساسة في نفسه بحيث يكون في البوح به حرج كبير". وقد انتقد هذا التعريف لأن السر المهني لا يقتصر على الشخص الطبيعي وإنما قد يتعلق بالشخص المعنوي كما في حالة الأسرار الخاصة بالدولة، والشخص المعنوي ليس له دائرة شعورية أو مشاعر تتأثر بإفشاء السر وإنما يتأثر ماديا.³

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

¹ بولرياح نويجم، مسؤولية الضبطية القضائية عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص ادارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017/2016، ص 25

² سليمان علي الحلبوسي، المرجع السابق، ص 22

³ سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، 2012، ص 21

وعليه، فإن إفشاء السر المهني يكون ضارا بمصلحة صاحبه بحيث يمس بطمأنينته وشرفه وشعوره.¹

في حين اعتمد بعض الفقهاء في تعريف السر المهني على التمييز بين طبيعة الوقائع، من بينهم تعريف عبد الحميد المنشاوي بقوله: "كل واقعة ينبغي أن تظل بعيدة على علم الكافة بحيث ينحصر العلم في شخص أو أشخاص محددين يحظر عليهم البوح بها ولا يلزم لاعتبار الواقعة سرا أن ينحصر العلم بها في شخص واحد أو شخصين بل قد يعلم بها عدة أشخاص و مع ذلك تبقى لها صفة السر". وبناءً على هذا التعريف فإن الواقعة تشكل سرا مهنيا اذا كانت غير معلومة أو معلومة لدى عدد محدود من الأشخاص، أما اذا كانت الواقعة مذاعة حتى وان كانت غير مؤكدة لا تعتبر سرا وبالتالي لا يعاقب من كان سببا في افشائها.²

وقد ميز الفقه بين نوعين من الأسرار المهنية كما يلي:

- النوع الأول: "le secret professionnelle" وهو المتعلق بحماية مصلحة الأفراد المادية والمعنوية.

- النوع الثاني: "la discrétion professionnelle" والذي يتعلق بالمصلحة العامة والمصالح الخاصة للإدارة، إذ أن عدم احترام هذا النوع من الأسرار المهنية يعرض الموظف العمومي إلى العقوبة التأديبية دون سواها، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك.³

ورغم أن الفقه لم يتوصل إلى تعريف جامع للسر المهني إلا أن التعريف الراجح يتمثل في: "كل أمر مطلوب كتمانها سواء كان يتعلق بشخص طبيعي أو شخص معنوي علم به شخص آخر بسبب مهنته و كان ملزما بحكم هذه المهنة بالمحافظة عليه و عدم الكشف عنه في الأحوال المحددة قانونا"⁴

¹ ماديو نصيرة، افشاء السر المهني بين التجريم والاجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010، ص 09

² وسام بلخير، فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 983

³ حموش دلييلة، المسؤولية الادارية للموظف العام عن افشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص ادارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، 2016/2015، ص 25

⁴ احمد مصبح الكتبي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، مجلة جامعة الشارقة، المجلد 16، العدد 2، السنة 2019، ص 306

المطلب الثاني

طبيعة السر المهني و نطاق الالتزام به

إن الالتزام بالسر المهني في المجال الوظيفي هو التزام عام يسري على كافة الموظفين باختلاف فروع نشاطاتهم، فهم مطالبون بكتمان أية معلومة أو واقعة، أو استعمال أية وثيقة في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة¹؛ الأمر الذي يستلزم التطرق في هذا المطلب إلى طبيعة الالتزام بالسر المهني في الفرع الأول ونطاق الالتزام به في الفرع الثاني.

الفرع الأول: طبيعة الالتزام بالسر المهني

يعتبر كتمان السر المهني واجبا خلقيا تقتضيه قواعد الأمانة ومبادئ الشرف قبل كل شيء، واعتبرت مسألة إفشائه أمرا محرما في جميع العصور والحضارات، كونها جريمة خلقية قبل أن تكون جريمة بنص القانون، لكونها تضر بالمصلحة الاجتماعية، وقد تخذش الحياء العام لما تؤدي إليه من تشويه سمعتهم والحط من كرامتهم، نتيجة لذلك حرصت مختلف القوانين على تنظيمه بقواعد أمره وجعله التزاما قانونيا من الالتزامات المقررة على عاتق كل من يمارس أي مهنة في شتى الميادين، ففي الميدان الطبي مثلا نذكر الجراحين، الصيادلة، القابلات، الممرضات، المساعدين والمساعدات، العاملين في المصالح الاجتماعية.²

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

كما نصت المادة 302 على أنه كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في إدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولا له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج، في جميع الحالات يجوز الحكم على الجاني علاوة على الحبس والغرامة بالحرمان من حق أو أكثر من

¹ ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، الملحقة الجامعية مغنية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015.2016، ص 13

² العمري صالح، الجزء المرتب على إفشاء الصيديلي للسر المهني في التشريع الجزائري، مجلة الفكر، العدد 12، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 322

الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات، وتتمثل هذه العقوبة في الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية، والمالية المنصوص عليها في المادة 9 مكرر من هذا القانون.¹

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

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

- إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك، ويظل الالتزام قائما حتى بعد ترك العامل الخدمة، كما تظهر مظاهر عدم الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي والوسط المهني.²

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

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

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

- بينما يتمثل النوع الثاني في المعلومات السرية بموجب تعليمات أو أوامر من طرف الرئيس الإداري، وهي تلك المعتبرة كذلك من قبل السلطة الرئاسية بحيث قد تكون معلومات اقتصادية، اجتماعية، أمنية.... الخ³

¹ شراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 24.23

² حموش دليلة، المرجع السابق، ص 34

³ حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 717

الفرع الثاني: نطاق الالتزام بالسر المهني

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

فالمشروع هو الوحيد المخول بالترخيص بالإعفاء من هذا الالتزام كإستثناء للشخص الذي يقوم بإعلام السلطات الطبية والقضائية والإدارية المعنية.¹

كما أن غالبية الأحكام الأساسية للقوانين الأساسية للوظيفة العمومية المعاصرة تنص صراحة على هذا الالتزام، وهذا ما نصت عليه المادة 48 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية لعام 2006 "لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"²

فالموظف مطالب بالسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها وعدم كشف محتوياتها، وكذا الشأن بالنسبة لأي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ويلتزم الموظفون بالمحافظة على ما يطلعون عليه من الأسرار، ومن شأن مخالفة هذا الواجب التعرض للمسؤولية الجنائية والمسؤولية المدنية إذا ترتبت أضرار مادية وأدبية على إفساء الأسرار والمسؤولية التأديبية في جميع الحالات.³

ويتجسد النطاق الموضوعي للالتزام بالسر المهني في المجالات الآتي بيانها:

أولاً: أسرار الأفراد

وهي ما تسمى بالأسرار الخاصة، هي عبارة عن ما يحرص الفرد على إخفائه عن الغير، تتعلق بحياته الخاصة وحرمتها، حيث يحرص كل فرد على إبقاء خصوصياته على الكتمان بعيدة عن أعين الناس وألسنتهم، والتي ليس لها تأثير على الصالح العام، ولا يتحقق بنشر الأسرار سوى تشويه صورته، وزلزلة ثقة الناس فيه.⁴

¹ شيراز جاري، المرجع السابق، ص ص 29-30

² المادة 48 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006، ص 3

³ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 311

⁴ صالح عبد العزيز، إفساء الموظف العام للسر الوظيفي وعقوبته، رسالة ماجستير في العدالة الجنائية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2005، ص 79

ثانيا : الأسرار الإدارية

يطلع الموظف عند مباشرته لمهام وظيفته على كثير من المعلومات والوثائق والبيانات التي في حوزته، والتي يكون من المصلحة العامة أن لا يعلم بها إلا من يؤتمن عليها، ويختلف مضمون الأسرار الوظيفية من إدارة إلى أخرى، بل إن السر الإداري يختلف بوجه عام عن الأسرار الحكومية التي تهم الدولة ككل، ويختلف عن الأسرار الخاصة بالأفراد، ويشمل السر الإداري كل ما يتعلق بعمل الإدارة السري، كخطة إعادة تنظيم المرفق العام أو خطة الإدارة في تخفيض العملة الوطنية.¹

وإذا حدث تنازع بين المصلحة العامة والإدارة التي يعمل بها كان على المحكمة أن تفصل في هذا التنازع مع تفضيل المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، ويجب ممارسة شيء من الرقابة على هذه السرية حتى لا يستخدم في غير الغرض الذي تقرر من أجله، فالالتزام الموظف بالسر الإداري مستقل تماما عن التزام الموظف بالسر المهني نحو الفرد.²

ثالثا: أسرار الدولة

هي كل الأسرار المتعلقة بمصالح الدولة، تشمل الوثائق والمعلومات والأخبار والأشياء التي تشكل جزء من كيائها المادي والمعنوي والتي في إفشائها خطر على أمنها وسلامتها، وإلحاق الضرر بمصالحها، تتجسد أساسا في المجال العسكري كالمعلومات المتعلقة بالقوات العسكرية ووسائل الدفاع والصفقات التي تبرمها هذه المصالح، والمعلومات المتعلقة بالشأن السياسي الداخلي والخارجي والقرارات الدبلوماسية، وكذا المجال الاقتصادي والمعلومات الصناعية والعلمية والمعلومات المتعلقة بمرافقها العامة.³

¹ أسامة عسيان، الحماية الجنائية لسر المهنة في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية وتطبيقاتها في بعض الدول

العربية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية 2005، ص 124

² أحمد مصبح الكتبي، المرجع السابق، ص 309

³ وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، المرجع السابق، ص 986

المبحث الثاني

أساس الالتزام بالسر المهني

يعتبر السر المهني من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف، بحيث يلتزم هذا الأخير بتكتمه وعدم إفشائه و يقوم هذا الالتزام على أسس يمكن تقسيمها إلى: أساس نظري في المطلب الأول وأساس قانوني في المطلب الثاني.

المطلب الأول

الأساس النظري للالتزام بالسر المهني

إن حماية السر المهني تقتضيها العديد من المصالح التي تختلف وقد تتعارض فيما بينها، وقد اختلف الفقهاء في تحديد أساس الالتزام بالسر المهني، فمنهم من اعتبر الالتزام بالسر المهني التزاما تعاقديا، ومنهم من اعتبره حماية للنظام العام، وذهب اتجاه آخر إلى اعتبار المصلحة هي أساس الالتزام بالسر المهني. وهذا ما سندرسه في ثلاثة فروع على التوالي كما يلي:

الفرع الأول: نظرية العقد كأساس للالتزام بالسر المهني

الغرض الأساسي من هذه النظرية هو حماية مصلحة الأفراد فهو عبارة عن التزام قائم بين صاحب السر والأمين عليه، لكن رواد هذه النظرية اختلفوا في تحديد طبيعة هذا العقد، ومن هنا سيتم التطرق الى تعريف نظرية العقد وطبيعتها مع بيان النقد الذي وجه اليها.

1. تعريف نظرية العقد

هو اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين، بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما،¹ ويرتب إبرام هذا العقد التزامات على عاتق الطرفين، وبالتالي يلتزم صاحب السر بتأمين سره للأمين ويلتزم الطرف الآخر بحفظه وعدم إفشائه، ويتقرر هذا الالتزام سواء نص عليه العقد صراحة أو لم ينص عليه، ذلك أن مضمون العقد لا يقتصر فقط على ما ورد فيه بل يشمل كل ما هو من مستلزماته وفقا للعرف وطبيعة الالتزام.²

¹ المادة 54 من الأمر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية عدد 78 الصادرة

في 30 سبتمبر 1975 معدل و متمم، ص 11

² المادة 107 من الامر 75-58 المرجع السابق، ص 19

ويمكن تعريف العقد على أنه تطابق إرادتين أو أكثر على ترتيب آثار قانونية، ولا يمكن لإرادة واحدة أن تكوّن عقداً، بل يجب لتكوينه اجتماع إرادتين تتجهان إلى إحداث أثر قانوني.¹

وتقوم نظرية العقد على مبررين، فهي تسمح بتفسير السر، فالعميل يبقى سيد سره ويستطيع أن يعفى الأمين من الالتزام به في أي وقت، وهي تسمح كذلك بتحديد مسؤولية من يفشي السر على أساس العقد، وهذا يمكن من تقدير الضرر الذي يلحق بصاحب السر من جراء الإفشاء وتقدير التعويض المناسب.

لكن أنصار نظرية العقد اختلفوا بشأن طبيعة العقد الذي يربط صاحب السر والمؤمن عليه ما إذا كان عقد وديعة، أو عقد وكالة، أو عقد إيجار خدمة، أو غير مسمى.²

أولاً: نظرية عقد الوديعة

حسب هذه النظرية فإن سر المهنة المودع لدى المؤمن يشبه الوديعة في كونه يترتب عن عدم الإلتزام به الخضوع لعقوبات،³ وقد عرفت المادة 590 القانون المدني الجزائري عقد الوديعة بأنه: "عقد يسلم بمقتضاه المودع شيئاً منقولاً إلى المودع لديه على أن تحافظ عليه لمدة و على أن يرده عينياً"⁴ وتتص المادة 591 من نفس القانون " على المودع لديه أن يستلم الوديعة و ليس له أن يستعملها دون أن يأذن له المودع في ذلك صراحة أو ضمناً"⁵ ويستخلص من نص المادتين أنه لا يجوز للمودع لديه التصرف في الوديعة و ليس له أي استعمالها إلا بموافقة المودع وهذا يتماشى مع السر المهني الذي لا يجوز إفشاءه إلا بموافقة العميل.

وقد انتقدت نظرية العقد من جهين، أولهما أن الوديعة غالباً ما تكون عقد تبرع بلا مقابل، ولا يكون محلها سوى أشياء منقولة كما أن الوديعة يمكن استردادها إلا أن مودع السر لا يمكنه ذلك. ومن وجه آخر فطالما أن الوديعة هي عقد فيجب إذن توفر الأركان العامة لسائر العقود من رضا المتعاقدين، فلو سائرنا من يقول بأن كتمان السر هو عقد وديعة لتطلب الأمر رضا كل من مودع السر

¹ عبد المجيد حكيم، عبد الباقي بكري، الوجيز في نظرية القانون المدني العراقي، بدون دار نشر، العراق، الجزء الأول، ص 19

² ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، المرجع السابق، ص 21

³ بلماياني يوسف، مبدأ الإلتزام بالسر المهني، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد بن أحمد، وهران، 02، 2017، ص 404

⁴ المادة 590 من الأمر 75-58 المرجع السابق

⁵ المادة 591 المرجع نفسه

والمؤمن عليه، لكن كيف نفسر الحالات التي ينعدم فيها تبادل الرضا كما في حالة الانتداب الرسمي للمحامي فهو مجبر على تلقي الأسرار والمحافظة عليها وعدم افشائها.¹

ثانيا: نظرية عقد وكالة

يعتبر أنصار هذا الرأي أن الالتزام بالسر المهني نتج عن عقد وكالة أين يكون بموجبها الوكيل ملزما بالتصرف لصالح الموكل فينشأ بذلك الالتزام بسر المهنة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من خلال الواجب الذي يفرض على الوكيل بأن لا يفعل شيئا فيه أضرار بمصالح الموكل.²

وقد عرف القانون المدني عقد الوكالة في المادة 571 منه بأنها: "عقد بمقتضاه يفوض شخص لشخص آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل و باسمه"

فأطراف عقد الوكالة هما الموكل والوكيل، فعلى الوكيل أن يلتزم في حدود ما وكل اليه للقيام به لحساب موكله و باسمه، ودون أن يتعدى ذلك.

وقد تعرضت هذه النظرية للانتقاد على أساس أنه: "إذا كان عقد الوكالة يمكن أن يفسر العلاقة بين المستشار القانوني والعميل، فإنه من الصعب أن يفسر العلاقة القائمة بين الطبيب والمريض، أو بين المستشار الروحي والمذنب" ومن جهة ثانية فإن الوكالة تقتضي القيام بالأعمال المفوضة للوكيل لحساب الموكل، غير أن المداخل والأتعاب الناتجة عن ممارسة الطبيب لوظيفته تكون لحسابه.

وأخيرا فإن الوكالة تنتهي إما اثر تنفيذ التصرف الذي تم التوكيل فيه، أو بانتهاء الأجل المحدد لها، أو بموت الموكل، أما الالتزام بالسرية له طابع خاص، مفاده بقاء السر قائما حتى بعد انتهاء العلاقة بين صاحب المهنة والعميل،³ وهذا ما جاء في نص المادة 41 من مدونة أخلاقيات الطب والتي تنص: "لا يلغى السر المهني بوفاة المريض إلا لإلحاق حقوق"⁴

¹ سليمان علي الحلبوسي، المسؤولية المدنية لافشاء السر المهني، المرجع السابق، ص 42

² بلملياني يوسف، المرجع السابق، ص 404،405

³ ماديو نصيرة، افشاء السر المهني بين التجريم والاجازة، المرجع السابق، ص 25

⁴ بركان الزهراء، شواط وهيبية، المسؤولية الجزائية للموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية،

كلية الحقوق، جامعة الدكتور يحي فارس، المدينة، 2014/2013، ص 31

ثالثاً: نظرية عقد ايجار خدمة

مقتضى نظرية ايجار الخدمة أن صاحب السر ملتزم بدفع أجره للأمين مقابل التزامه بحفظ كل سر عهد إليه، حيث ذهب أنصار هذا الرأي الى أنه منذ اللحظة التي يقبل فيها الطبيب علاج مريض ما، يتعهد المريض بدفع الأجر المتفق عليه للطبيب، كما يتعهد الطبيب بأن يبذل ما في وسعه لتقديم العلاج المناسب، وأن يحفظ سر كل ما تعهد اليه به من المريض او يتبينه عند فحصه.¹

وقد انتقدت هذه النظرية كذلك كون الهدف من ايجار الخدمة هو التزام تحقيق نتيجة، بينما يختلف هذا العقد مع التزام الطبيب نحو مريضه أو التزام المحامي نحو موكله فالتزامهما هو التزام بعناية دون ضمان نتيجة.²

رابعاً: نظرية العقد غير المسمى

نتيجة للانتقادات الموجهة للنظريات السابقة، حاول بعض الفقهاء ايجاد أساس آخر للالتزام بسر المهنة، فذهبوا إلى القول بأن هذا الالتزام ناتج عن عقد غير مسمى وهو ملزم لجانب واحد، حيث يلتزم فيه الأمين بالمحافظة على السر وعدم إفشائه، وكان اعتناق نظرية العقد غير المسمى هو تبرير إباحة السر بإرادة الطرفين ما دامت السرية قد أنشئت بإرادتهما.³

لم تسلم هذه النظرية من النقد وتوجيه المآخذ إليها بسبب انعدام الرضا من جانب الأمين على السر، كما انتقدت أيضاً على أساس ابتكارها لاصطلاح جديد في عالم القانون، وهو النظام العام الثانوي، فاصطلاح النظام العام يقترن دائماً بالقواعد القانونية الأمرة التي لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها.⁴

II. نقد نظرية العقد:

لم تلقى هذه النظرية قبولا واسعا لدى العديد من الفقهاء لأنها تقوم على تصور خاطئ لمفهوم العقد ووجهت لها الانتقادات التالية:

1- القول بأن السر المهني يترتب عليه أن مودع السر هو الوحيد صاحب سلطة إعفاء الأمين من كتمان السر، مع أن هذا الإعفاء قد يترتب أضرارا للآخرين ويخالف النظام العام، يتعرض الأمين إلى

¹ بركان الزهراء، شواط وهبية، المرجع السابق، ص 31

² بلملياني يوسف، المرجع نفسه، ص 405

³ سليمان علي الحلبوسي، المسؤولية المدنية لإفشاء السر المهني، المرجع السابق، ص 45

⁴ ماديو نصيرة، مرجع نفسه، ص 28

عقوبة رغم أنه قام بالإفشاء بناء على موافقة صاحب السر نفسه، ومن هنا يمكن القول أن الإفشاء يضر بالنظام العام لذلك جرمه القانون ولا يمكن لصاحب السر السماح له بالإفشاء و يحل محل القانون.¹

2- إن نظرية العقد تنظر للالتزام الأمين بسر المهنة لحظة استقباله للزبون في تكليفه بها، وكأن علاقة الطرفين تدور فحسب في دائرة الإيجاب والقبول، ومحلا لعقد ومستلزماته متجاهلة بذلك الدور الاجتماعي.

3- السر المهني يقوم بمجرد الدخول إلى المهنة التي تتطلب كتمان الاسرار وعدم إفشائها، ويكون ذلك بأداء القسم للمحافظة على السر المهني، وبالتالي الالتزام بالسر المهني يكون قبل أي التعاقد.²

الفرع الثاني: نظرية النظام العام كأساس للالتزام بالسر المهني

إزاء قصور نظرية العقد كأساس للالتزام بالسر المهني وأمام الانتقادات التي وجهت إليها، بحث الفقهاء عن أساس آخر للالتزام بالمحافظة على السر المهني، وخلصوا إلى أن أساس الالتزام بالسر هو تعلقه بالنظام العام، الذي يحدد مصدره في المصلحة الاجتماعية، وتحقيق المصلحة العامة.³

حسب هذه النظرية فإن الالتزام بالسر المهني ليس نتيجة عقد صريح أو ضمني بين صاحب السر والأمين، وإنما يتعلق بالنظام العام، وهو بذلك التزام مطلق بحيث لا يتوقف على ارادة أي من الطرفين، وإنما بالنظام العام المتمثل في المصالح العليا للبلاد و المجتمع.⁴

تجدر الإشارة الى أن مفهوم النظام العام يختلف حسب التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأخلاقية، كما يختلف باختلاف الزمان والمكان، إن المعيار الذي يشير فيه لتحديد النظام العام هو المصلحة العامة، فسر المهنة يهدف إلى حماية الفرد ضد كل إفشاء ضار وذلك لكونه يضر بالمصالح العام.⁵

إذ تتطلب المصلحة العامة أن يجد المريض طبيباً أميناً يودعه أخص أسراره حتى يتمكن من علاج مرضه ولو أخل الطبيب بهذا الالتزام لامتنع المرضى من طلب العلاج خشية افتراس أمرهم،

¹ بركان الزهراء، شواط وهيبية، المرجع نفسه، ص 32

² أحمد نعمة عطية، الأساس القانوني للالتزام بالمحافظة على السر المهني، مجلة العلوم الانسانية والطبيعية، كلية الامام الكاظم، قسم القانون، المجلد 1، العدد 6، العراق، بغداد، 2020، ص 423

³ أحمد نعمة عطية، المرجع نفسه

⁴ بلملياني يوسف، المرجع السابق، ص 107

⁵ سليمان علي أحمد الحلبوسي، المرجع السابق، ص 51

والإضرار بسمعتهم، وهذا يلحق أضراراً بالمجتمع بصورة غير مباشرة لأن المصلحة الاجتماعية تتحقق عندما يكون المجتمع خالياً من العلل والأمراض .

وطبقاً لهذه النظرية لا يحق للعميل أن يعفي المحامي من الالتزام بالسر المهني أو يبيح له بإفشاءه طالما أن أساس السر هو النظام العام وأنه يشكل واجباً لصيقاً بالمهنة.¹

ومبرر نظرية النظام العام كأساس للالتزام بالسر المهني هو أن السبب الرئيسي في تجريم إفشاء السر المهني حسب أنصار نظرية النظام العام هو ما يشكله من خطر اجتماعي عام مستقل عن النتائج التي قد تحدث للشخص صاحب السر؛ فالمشرع لا يتدخل لحماية مصالح خاصة أو بهدف ضمان تنفيذ اتفاق بين الأطراف، وإنما من أجل حماية النظام العام الاجتماعي، الذي يشكل التزاماً مطلقاً لا يتوقف عن إرادة الطرفين، فالنصوص التشريعية الخاصة بالسر المهني تتم عن تأييد مطلق للنظام العام.²

رغم وجهة هذه النظرية فقد تعرضت بدورها لمجموعة من الانتقادات نجملها في النقاط التالية:

- تأسيس الالتزام بالسر المهني على فكرة النظام العام يتطلب إيجاد تحديد دقيق لهذه الفكرة في حين أن فكرة النظام العام تتأثر بالتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأخلاقية ويختلف باختلاف الزمان والمكان.

- اعتبار النظام العام كأساس للالتزام بالسر المهني يجعله التزاماً مطلقاً لا يجوز إفشاؤه في كل الأحوال مما يحول دون الوصول إلى الحقيقة وتحقيق المعادلة إذا كانت الشهادة والخبرة هي البديل الوحيد في الإثبات.³

- إن تأسيس الالتزام بالسر المهني على أساس النظام العام يعطي للمهني فرصة للاحتفاء خلف الصمت المطلق لحماية نفسه من أي دعوى قد تقام ضده سرا لخطئه المهني، ودفاعاً عن مصالحه الشخصية لا عن صالح العميل، وبذلك يتمكن من الإفلات من المسؤولية، ومن ثم تؤدي هذه النظرية إلى الابتعاد عن الهدف الرئيسي والأساسي الذي من أجله تقررت حماية السر المهني.

- تؤدي هذه النظرية إلى انتهاك حق المريض في إفشاء السر أو الترخيص بإفشائه لأن المفهوم المطلق للسر ينطبق على الطبيب والمريض بذات الوقت.⁴

¹ ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، المرجع السابق، ص 31

² بلملياني يوسف، المرجع السابق، ص 108

³ بلملياني يوسف، المرجع نفسه، ص 108

⁴ أحمد نعمة، المرجع السابق، ص 424

الفرع الثالث: المصلحة المزدوجة كأساس الالتزام بالسر المهني

تتطوي هذه النظرية على أن السر المهني يهدف إلى تحقيق حماية مزدوجة، حيث يقوم بحماية المصلحة الخاصة لصاحب السر في علاقته بالمهني هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإنه يهدف إلى حماية المصلحة العامة للمجتمع بما في ذلك حماية المهن الحرة.¹

وفي إشارة إلى موقف المشرع الجزائري من هذه النظريات، وخلافا للفقهاء الذي لم يستقر على أساس واحد بالنسبة للسر المهني، نلاحظ أنه أخذ بنظرية النظام العام وذلك بمعاقبة وتجريم فعل إفشاء السر المهني من خلال قانون العقوبات، كما أخذ أيضا بنظرية العقد وذلك اعتمادا على أحد نتائج هذه النظرية والتي تتيح لصاحب السر حرية السماح للأمين عليه بإفشاء السر المهني متى رأى ضرورة لذلك.²

المطلب الثاني

الأساس القانوني للالتزام بالسر المهني

يقصد بالأساس القانوني للسر المهني النصوص القانونية التي سنها المشرع من أجل إلزام الموظف باحترام السر³، وسيتم التطرق إلى التشريع كأساس للالتزام بالسر المهني في الفرع الأول وإلى التنظيم كأساس للالتزام بالسر المهني في الفرع الثاني.

الفرع الأول: التشريع كأساس الالتزام بالسر المهني

يقصد بالتشريع كأساس للالتزام بالسر المهني مجموعة النصوص التي نظمت أحكامه من أبرزها الدستور، قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية، إضافة إلى القانون 09-21 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية. وسنتطرق إلى هذه القوانين كما يلي:

أولاً: الدستور

باعتبار أن السر المهني يشمل معلومات تتعلق بالحياة الخاصة للأفراد وإفشاؤها يؤدي بطبيعة الحال إلى وقوع الاعتداء على حرمة الأفراد وشرفهم، وبالتالي تضمنت معظم الدساتير جملة من الحقوق المرتبطة بخصوصية الأفراد وحقوقهم وحياتهم التي تكفل عدم إفشاء السر المهني إلا في حالات الاجازة القانونية.

¹ احمد نعمة، المرجع السابق، ص 425

² ماديو نصيرة، افشاء السر المهني بين التجريم و الاجازة، المرجع السابق، ص 33

³ حموش دليلة، المرجع السابق، ص 30

ومن أبرز ما ورد في الدستور الجزائري عن حقوق الأفراد نص المادة 35¹ من التعديل الدستوري لسنة 2020 والتي جاء فيها: "تضمن الدولة الحقوق الأساسية و الحريات"، وأضافت المادة 39: "تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الانسان..."²

وفي ذات السياق نصت المادة 2/47 بشكل صريح عن كل انتهاك لسرية المراسلات والاتصالات وفي أي مجال كانت: "لكل شخص الحق في سرية مراسلاته واتصالاته الخاصة في أي شكل كانت".³ نلاحظ من خلال النصوص سالفة الذكر أن الدستور الجزائري قد وضع قواعد واضحة من أجل حماية الحياة الخاصة للفرد وحرمة واعتباره وحظر أي تعدي على السر المهني باعتباره جزءا من هذه الحياة الخاصة.⁴

ثانيا: التشريع الجزائري

على غرار معظم التشريعات المقارنة جرم المشرع الجزائري إفشاء السر المهني سواء كان كتابة أو شفاهة واعتبره جنحة معاقب عليها، سواء ارتكبت من شخص طبيعي أو معنوي، ومهما كانت طبيعة الوظيفة التي يمارسها دائمة أو مؤقتة، ووثقه في مختلف النصوص القانونية، وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 301 من قانون العقوبات التي جاء فيها: "يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر، وبغرامة من 500 الى 5.000 دج الأطباء والجراحون والصيدالدة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها اليهم وأفشوها، في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاؤها يصرح لهم بذلك..."⁵

يتضح من خلال هذا النص أن الأشخاص الملزمين بكتمان السر تم ذكرهم على سبيل المثال لا على سبيل الحصر، واشترط توفر صفة الموظف والتي بموجبها قام بإفشاء السر المهني وألحق ضررا ماديا أو معنويا جراء هذا الإفشاء، ومن الملاحظ أيضا أن المشرع ذكر الأطباء والجراحون والصيدالدة والقابلات بصفة مباشرة وذلك لحساسية القطاع، واكتفى من جهة أخرى بوضع قاعدة عامة (وجميع الأشخاص المؤتمنين)، كما أنه لم يجز للقاضي بموجب هذا النص اختيار إحدى العقوبتين وإنما أوجب

¹ المادة 35 من المرسوم الرئاسي رقم 20-422 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة

الرسمية عدد 82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020، ص 12

² المادة 39 من ذات المرسوم

³ المادة 47 من ذات المرسوم

⁴ ماديو نصيرة، افشاء السر المهني بين التجريم و الاجازة، المرجع السابق، ص 31

⁵ المادة 301 من الأمر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم

توقيع كلتا العقوبتين، وعليه فإن نص المادة 301 من قانون عقوبات قد عالج حماية السر المهني باعتبارها وسيلة ردعية تمثل حق المجتمع وتتجاوز حق الفرد وذلك كجزاء للاعتداء على مصلحة المجتمع، بحيث ذكرت المادة الأشخاص المؤتمنين المعنيين بالسر، أن يكون الفاعل أهلا بالثقة وعلى علم بأن إفشاء السر المهني جريمة تهدد مصالح وحاجات المجتمع، وتمس بخصوصياتهم، وأن تتوجه ارادتهم الى هذا الفعل.¹

يجد السر المهني أيضا أساسه في قانون الاجراءات الجزائية والذي نص على ضرورة الالتزام بالسر المهني وعدم إفشاءه سواء فيما تعلق بإجراءات التحقيق أو التفتيش، حيث نصت المادة 11 من قانون الإجراءات الجزائية: "تكون إجراءات التحري والتحقيق سرية ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. كل شخص يساهم في هذه الاجراءات ملزم بكتمان السر المهني وبالشروط المبينة في قانون العقوبات المنصوص عليها فيها"²

نستنتج من خلال هذا النص أنه يمنع الكشف عن إجراءات التحري التي تجري من طرف كل الأشخاص المساهمين فيها، لأنها تعد سرية ويتوفر فيها طابع السرية وإفشائها لما يمس بخصوصية المعنيين بها، وذلك بهدف حسن سير الإجراءات، هذا وقد أضافت المادة 4/45 من قانون الاجراءات الجزائية "...غير أنه يجب تفتيش أماكن يشغلها شخص ملزم بكتمان السر المهني أن تتخذ مقدا جميع التدابير اللازمة لاحترام ذلك السر" وذلك لضرورة التزام القائمين بإجراءات التفتيش بمراعاة الأشخاص المؤتمنين على السر أثناء تأدية مهامهم بعد تفتيش الأشياء التي تحتوي على السرية"³

كما أشارت المادة 46 على معاقبة كل من أفشى مستندا ناتجا عن التفتيش، أو اطلع عليه شخصا لا صفة قانونية له في الاطلاع عليه، وذلك بغير اذن من المتهم، أو من الموقع على هذا المستند أو من ذوي حقوقه أو من المرسل إليه ما لم تدع ضروريات التحقيق إلى غير ذلك. وتنص المادة 85 من

¹ مليكة حجاج، جريمة إفشاء الأسرار المهنية، دراسة تحليلية للمادة 301 قانون العقوبات، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، المجلد 14، العدد 3، 2021، ص 528

² المادة 11 من القانون رقم 06-22 مؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 يتضمن قانون الاجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية عدد 84، الصادرة 24 ديسمبر 2008 معدل ومتمم، ص07

³ المادة 4/45 من الامر رقم 15-02 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المعدل والمتمم للأمر 66-155 المتضمن قانون الاجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية الصادرة في 23 جويلية 2015، عدد 40، ص 06

نفس القانون على معاقبة كل من أفشى أو أذاع مستندا من تفتيش شخص آخر لا صفة له قانونا للإطلاع عليه.¹

ثالثا: القانون رقم 21-09 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية

نتيجة للأضرار التي يتسبب بها السلوك الصادر من الموظف العام سواء عن جهل أو عن قصد لدى تعامله بالمعلومات والوثائق الإدارية بسبب منصبه، ونتيجة لخطورة المساس بالمصلحة العامة²، حظيت مسألة سرية المعلومات والوثائق الإدارية بعناية بالغة، ولأول مرة من طرف المشرع الجزائري، وتجسد هذا الاهتمام بإصدار الأمر 21-09 المؤرخ في 8 يونيو 2021 المتعلق بحماية الوثائق والمعلومات الإدارية.³

تجدر الإشارة الى أن التشريع الجزائري ينص على واجب المحافظة على الوثائق الإدارية وذلك من خلال نص المادة 49 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي جاء فيها "على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها، ويمنع كل إخفاء أو تحويل أو اتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية، ويتعرض مرتكبها الى عقوبة تأديبية دون المساس بالمتابعة الجزائية"⁴، إلا أنه لم يتم بضبط خصوصيتها وضرورة الالتزام بحمايتها إلا من خلال القانون رقم 21-09 السابق الذكر في المادة الأولى منه: "يهدف هذا الأمر الى حماية الوثائق الإدارية للسلطات العمومية"

من أبرز ما ورد فيما يتعلق بسرية الوثائق الإدارية ما نصت عليه المادة 06 من القانون الأساسي السالف الذكر، الذي حددت في فقرتها الأولى منها عبارة "سري جدا" وفي الفقرة الثانية منه عبارة "واجب الكتمان"

وعليه، فإن المشرع بناءً على ذلك نص صراحة على أنه هناك وثائق سرية وخطيرة يمكن في حالة إفشائها أن تتسبب في المساس بالأمن الوطني الداخلي والخارجي للدولة وأن تلحق أضرارا مؤكدة بمصالح الحكومة والوزارات. وبالتالي فإن الموظف العمومي ملزم بالمحافظة على سريتها.

¹ المادة 46 و المادة 85 من الامر 15-02، المرجع السابق

² بوخميس سهيلة، أحمد فنيديس، الحماية القانونية للمعلومات والوثائق الإدارية، قراءة تحليلية للقانون رقم 21-09، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، العدد 02، المجلد 04، 2021، ص 829

³ محمد بن فريدة، آليات حماية المعلومات والوثائق الإدارية من خلال أحكام الأمر 21-09، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، العدد 03، المجلد 05، 2021، ص 117

⁴ المادة 49 من الأمر 06-03، المرجع السابق

أما فيما يتعلق بالتزام الموظف العمومي بالسر المهني فقد نصت المادة 11 من القانون 21-09 على ما يلي: "يلزم الموظف العمومي تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في هذا الأمر بالسر المهني وعدم إفشاء أي وثيقة أو أي معلومة اطلع عليها أثناء أو بمناسبة ممارسة مهامه، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"¹

من خلال نص المادة أعلاه فإنه يتعين على الموظف العام أن يحرص على تأمين الوثائق والمعلومات الادارية ومنع تسريبها أو حتى الاطلاع عليها من قبل الغير. فواجب السرية هو الواجب المحمول على كافة الموظفين العموميين، وفي التأكيد على واجب الالتزام بسرية الوثائق والمعلومات الادارية رغبة كبيرة من المشرع في محاربة ظاهرة الفساد الإداري، والتي تعتبر نواة للفساد المالي وتمثل إخلالا بشرف الوظيفة.²

وقد جعلت الفقرة الثانية من المادة 14 سالفه الذكر هذا الالتزام ساريا لمدة (10) سنوات من توقف أو انتهاء العلاقة الوظيفية لأي سبب من أسباب هذا الإنهاء سواء كان سببا عاديا كالاستقالة أو التقاعد أو سببا تأديبيا كالترسيح أو العزل، حيث جاء فيها ما يلي "...ويبقى هذا المنع ساريا لمدة (عشرة) سنوات من توقف أو انتهاء العلاقة المهنية للموظف العمومي بالاستقالة أو الترسيح أو العزل أو الإحالة على التقاعد أو لأي سبب آخر مع مراعاة أحكام المادة 50 من هذا الأمر"³

كما منع المشرع الموظف العام بموجب المادة 15 من ذات القانون من إخراج الوثائق المصنفة أو نسخ منها أو صور عنها من مكان العمل أو طبعها أو نسخها خارج المؤسسات الرسمية، ومنعه من الادلاء لوسائل الإعلام أو في وسائل التواصل الاجتماعي بأي معلومة أو تعليق أو تصريح أو مداخلة حول المعلومات أو الوثائق التي اطلع عليها وذلك بموجب نص المادة 16 من نفس القانون.⁴

¹ المادة 01/06 من القانون 21-09 المؤرخ في 8 يونيو 2021 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الادارية، الجريدة الرسمية الصادرة في 09 جوان 2021، عدد 45

² بوخميس سهيلة، أحمد فنيدس، الحماية القانونية للمعلومات والوثائق الإدارية، المرجع السابق، ص 836

³ محمد بن فرديية، المرجع السابق، ص 127

⁴ بوخميس سهيلة، أحمد فنيدس، المرجع نفسه، ص 837

الفرع الثاني: التنظيم كأساس للالتزام بالسر المهني

يقصد بالتنظيم كأساس للالتزام بالسر المهني مجموعة النصوص التنظيمية الصادرة عن السلطة التنفيذية والتي جاءت لتحديد إجراءات وكيفيات تطبيق النصوص التشريعية. و سنسلط الضوء على بعض المجالات.

أولاً: في المجال الطبي

من أكثر الالتزامات التصاقاً بواجبات الطبيب الأخلاقية والإنسانية هي التزامه بحفظ أسرار المهنة، حيث يقع عليه الالتزام بالاحتفاظ بكل ما يصل إلى علمه أو يكشفه عن المريض من أسرار، ويتعين عليه ألا يفشيها للغير، وذلك انطلاقاً من ثقة المريض في طبيبه¹.

ومن المبادئ المستقر عليها قانوناً وقضاءً هو حق كل شخص في الحصول على الرعاية الصحية، وبهذا نص المشرع الجزائري في المادة 24 فقرة 1 من قانون الصحة العمومية رقم 18-11 على وجوب المحافظة على السر الطبي، احتراماً لشرف المريض وحماية شخصيته بكتمان السر المهني، الذي يلتزم به كافة الأطباء وجراحو الأسنان والصيدالدة التي نصت على: "لكل شخص الحق في احترام حياته الخاصة وسر المعلومات الطبية المتعلقة به، باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون"²، ونص المادة 417 التي جاء فيها: "عدم التقيد بالالتزام السر الطبي والمهني، يعرض صاحبه للعقوبات المنصوص عليها في أحكام المادة 301 قانون العقوبات"³

كما نلاحظ أن المشرع ميز في هذه المادة بين السر المهني والسر الطبي نظراً لأهميته، حيث نصت مدونة أخلاقيات الطب الفقرة الثانية من الفصل الثاني من الباب الأول، التي جاءت تحت عنوان السر المهني، وقد احتوت على ستة مواد من المادة 36 إلى المادة 41⁴ على واجب التزام الطبيب وجراح الأسنان بالحفاظ على السر الطبي.

¹ مليكة حجاج، المرجع السابق، ص 513

² المادة 01/24 من القانون رقم 18-11 مؤرخ في 02 يوليو 2018 يتعلق بالصحة، جريدة رسمية عدد 46، مؤرخة في 29 يوليو 2018، ص 06

³ المادة 417 من القانون رقم 18-11، المرجع نفسه

⁴ المواد من 36 إلى 41 من المرسوم التنفيذي رقم 22-276 الصادر في 6 سبتمبر 1992 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب الجريدة الرسمية الصادرة في 08 يوليو 1992، عدد 52

أما المادة 113 من نفس المدونة فقد نصت على التزام الصيدلي بالسر الطبي، حيث جاء فيها مايلي: "يلتزم كل صيدلي بالحفاظ على السر المهني الا في الحالات المخالفة المنصوص عليها في القانون"¹

فيما يتعلق بعقوبة خرق هذا الالتزام فقد نصت المادة 180² من نفس القانون على أن الطبيب الذي يكشف سرا مهنيا يتعرض لعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة، وهي الايقاف عن العمل من أربعة الى ثمانية أيام، أو التنزيل من درجة الى درجتين أو النقل الاجباري.

ثانيا: في مجال القضاء

تعد المحافظة على السر المهني واجبا قانوني يلتزم به تجاه الناس، اذ تقتضي مهنتهم الاطلاع على معلومات ويدلى اليهم بأسرار أثناء تأدية وظائفهم، حيث يهدف السر الى حماية الأشخاص ليس فقط المنتفعين بخدمات المرافق العامة، وانما أيضا الموظفين أنفسهم.

ويعتبر من بين صور الإفشاء المحظور كافة المعلومات باختلاف طبيعتها المصرح بها من قبل الأشخاص المعنيين الى الموظفين المؤهلين لتلقي هذه الأسرار، ولا بد أن أهمهم القضاة، حيث يحظر عليهم إفشاء سر المداومات قبل صدور الحكم وبعده، وقد تقرر هذا الواجب بموجب المادة 11 من القانون 04-11 المتضمن القانون الأساسي لمهنة القضاء بنصها: "يلتزم القاضي بالمحافظة على سرية المداومات وألا يطلع أيا كان على معلومات تتعلق بالملفات القضائية، إلا إذا نص القانون صراحة على خلاف ذلك"³ واعتبر الاخلال بهذا الالتزام خطأ تأديبيا جسيما طبقا لأحكام المادة 61 من نفس القانون: "يعتبر خطأ تأديبيا جسيما كل عمل أو امتناع صادر عن القاضي من شأنه المساس بسمعة القضاء أو عرقلة حسن سير العدالة"⁴. وقد نصت المادة 62 من ذات القانون على أنه: "تعتبر أخطاء تأديبية جسيمة لاسيما ما يلي:- ...

- افشاء سرية المداومات..."

¹ المادة 113 من المرسوم التنفيذي 22-276، المرجع نفسه

² المواد 48 و 180 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية

³ المادة 11 من القانون العضوي رقم 04-11، المؤرخ في 6 سبتمبر 2001 يتضمن القانون الأساسي للقضاء، جريدة رسمية مؤرخة في 08 سبتمبر 2004، عدد 57، ص 05

⁴ المادة 61 من القانون العضوي رقم 04-11 المرجع نفسه

فالقاضي ملزم بحفظ السر المهني وفق ما تمليه عليه القوانين الأساسية والداخلية التي تنظم مهنة القضاء، وهذا الالتزام هو التزام أخلاقي يتجسد بمجرد أداء اليمين القانونية وبالتالي يكون هذا القسم بمثابة مانع أخلاقي ومعنوي يحول دون إفشاء السر المهني، ويجب التذكير بأن هذا الالتزام يستمر قائماً مع من يحمل صفة القاضي حتى بعد انتهاء المهام الموكلة إليه أو انتهاء الخدمة، وفي جميع الأحوال التي ينص عليها القانون.¹

مما لا شك فيه أن خطأ القاضي المتمثل في إفشاء السر يختلف عن أخطاء غيره، فمهما بلغت أخطاء هؤلاء فلا تصل في خطورتها إلى خطأ القاضي لأن أثره لا يقف عند شخص معين بل يمتد إلى المجتمع بأسره.²

ثالثاً: في مجال سلك الأمن

إن أساس الالتزام بالسر المهني تمليه القوانين الخاصة لكل سلك من أسلاك الإدارات العمومية، وتلزم هذه الأخيرة من خلال تلك القوانين موظفيها بالحفاظ على السر المهني وعدم إفشائه وإلا ترتب عن ذلك قيام المسؤولية التأديبية للموظف والتي قد تقترن بالمسؤولية الجزائية إذا لم يحافظ على التزامه وأفشى السر المهني.³

يعد موظفو سلك الأمن من الموظفين الذين يقع على عاتقهم واجب الالتزام بالسر المهني، وذلك بموجب المرسوم التنفيذي 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ويتجلى ذلك في نص المادة 08 التي تنص على ما يلي: "يؤدي الأعوان والملازمون الأوائل للشرطة عند نهاية فترة التكوين القسم الآتي: "أقسم بالله العلي العظيم أن أكون مخلصاً لوطني وأن أؤدي واجبي بأمانة وصدق، ملتزماً بالسر المهني حريصاً على سيادة القانون جاداً في المحافظة على أمن البلاد والله على ما أقول شهيد"⁴

يتبين من نص المادة أعلاه أن موظفي الشرطة بعد انتهائهم من فترة التكوين يؤدون اليمين ويقسمون صراحة على الالتزام بالسر المهني، كما نصت المادة 14 من المرسوم 10-322 سالف الذكر على ما يلي: "دون الإخلال بأحكام قانون العقوبات يتعين على موظفي الشرطة الالتزام بالسر المهني

¹ مداولة تتضمن أخلاقيات مهنة القضاء، المرجع السابق، ص 06

² مداولة تتضمن أخلاقيات مهنة القضاء، المرجع نفسه، ص 07

³ بولرباح نوبجم، المرجع السابق، 2017، ص 36

⁴ المادة 8 من المرسوم التنفيذي 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين

المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية عدد 78، ص 05

سواء تعلق الامر بالوقائع أو بالمعلومات أو بالوثائق التي اطلعوا عليها أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة¹

جاءت المادة 14 أعلاه صريحة بنصها على الالتزام بالسر المهني كواجب من واجبات موظفي الشرطة سواء ما تعلق بالمعلومات والوثائق التي بموجبها أتاحت لهم وظيفتهم الاطلاع عليها وذلك طيلة مدة مزاولتهم بمناصبهم، ويمدد هذا الالتزام في الفقرة الثانية من نفس المادة: "و يستمر التزام موظفي الشرطة بهذا الواجب حتى بعد انتهاء الخدمة"²

إضافة إلى المرسوم التنفيذي 10-322 فقد نص قانون أخلاقيات الشرطة بدوره على واجب الالتزام بالسر المهني في الفصل الثاني الموضوع تحت عنوان مبادئ وقيم أخلاقيات الشرطة، حيث نصت المادة 15 منه على ما يلي: "على موظف الشرطة للالتزام بالسر المهني وهو ملزم بالامتناع عن كشف معلومات أو وقائع او وثائق اطلع عليها أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة³

¹ المادة 14 من المرسوم التنفيذي 10-322، المرجع السابق

² انظر الفقرة الثانية من المادة 14 من المرسوم التنفيذي 10-322، المرجع نفسه

³ المادة 15 من الأمر المؤرخ في 12 ديسمبر 2017 الذي يحدد قانون أخلاقيات الشرطة، الجريدة الرسمية الصادرة في

خلاصة الفصل الأول

السر المهني من المواضيع التي كانت محل اهتمام كل من الفقه والتشريع والقضاء، وقد نظر إليه الفقهاء من زوايا متعددة وعرفوه استنادا إلى أسس متباينة، سواء تعلق الأمر بالدائرة الشعورية الحساسة للشخص أو بوقوع الضرر أو على أساس طبيعة الوقائع، في حين لم يعرفه المشرع صراحة وإكتفى بالنص عليه في قانون الوظيفة العامة بأنه واجب وظيفي، بينما أشار القضاء إلى ضرورة العودة إلى العرف وإلى ظروف كل حادثة لتحديد مفهومه.

إن المحافظة على الأسرار المهنية هو إلتزام لا يمكن للمؤمنين عليها إفشاؤها إلا بترخيص معين، وتشمل الأسرار كل من أسرار الأفراد والأسرار الإدارية، وأسرار الدولة.

قد يكون الإلتزام بالسر المهني التزاما تعاقديا تحكمه نظرية العقد، أو هو إلتزام يخدم النظام العام ومصدره المصلحة الإجتماعية، أو إلتزام يخدم مصلحة مزدوجة تحمي المصلحة الخاصة لصاحب السر والمصلحة العامة للمجتمع، وقد يكون أساسه قانونيا استنادا إلى جملة النصوص التشريعية والتنظيمية التي تلزم الموظف العام بكتمانها وتنظم حالات البوح به.

الفصل الثاني

ضوابط إفشاء السر المهني

الفصل الثاني

ضوابط إفشاء السر المهني

كتمان السر المهني يعني إلتزام الموظف بإخفاء ما يطلع عليه من معلومات تحمل طابع السرية لامتناع عن إفشائها إلى الغير، أما إفشاء الأسرار يعني إطلاع الغير على السر المؤتمن دون علم صاحب السر، ويعني ذلك أن إفشاء جوهره هو نقل المعلومات، أي أنه نوع من الاخبار.

تتعدد عملية الإفشاء وتتنوع حسب الطريقة التي أفشى بها المؤتمن السر سواء تعلق الأمر بعدد الأشخاص الذين يقومون بالإفشاء أو بالمنصب الذي يشغله الموظف أو الوسيلة التي تم بها الإفشاء، طالما أن نتيجة فعل الإفشاء هي كشف السر المهني للأشخاص غير المعنيين به بشكل واضح وصريح.

ومن ضوابط إفشاء الأسرار المهنية أنه يتم البوح بها في بعض الحالات المنصوص عليها قانونا كقيام طبيب بإعلام طبيب آخر بحالة مريضه سعيا منهما لإيجاد علاج له، حيث أن مبررات إفشاء الأسرار المهنية من شأنها أن تخدم كل من المصلحة العامة والمصلحة الخاصة.

ومن مقتضى إفشاء الأسرار المهنية أيضا قيام المسؤولية التأديبية لكل إفشاء للسر المهني خارج عن حالات البوح المقررة قانونا، حيث وضع المشرع الجزائري جملة من الإجراءات والمراحل التي تتم من خلالها مساءلة الموظف المفشي للسر والتي تقوم بها السلطة المختصة بتوقيع العقوبات وفقا للأحكام العامة لتأديب الموظف أو وفقا لبعض النصوص الخاصة التي تنظم سير كل قطاع.

المبحث الأول

إباحة إفشاء السر المهني

استثناءً من قاعدة كتمان السر المهني والذي يترتب عن إفشائه مجموعة من العقوبات المنصوص عليها قانوناً، هناك حالات إباحة إفشاء للأسرار المهنية قد تقتضي أحياناً حماية أعراض الناس وحقوقهم، وقد تقتضي في أحيان أخرى حماية مصلحة المجتمع ككل.

إضافة إلى ذلك فإن الموظف المفشي للسر المهني وفقاً للحالات السالفة الذكر يمكنه إفشاء السر بعدة صور وأنواع تختلف باختلاف الوقائع التي يصادفها. وبتناول في هذا المبحث حالات جواز إفشاء السر المهني في المطلب الأول، وأنواع إفشاء السر المهني في المطلب الثاني.

المطلب الأول

حالات جواز إفشاء السر المهني

استثنى المشرع من قاعدة العقاب على إفشاء السر المهني بعض الحالات التي ألزم فيها الأمين على السر بإفشاء ما وصل إلى علمه من معلومات نتيجة ممارسة لأعمال مهنية أو بسببها، دون أن يشكل ذلك جريمة يعاقب عليها القانون، وذلك تحقيقاً لإحدى مصلحتين إما مصلحة تخدم المجتمع وهي المصلحة العامة، أو مصلحة تخدم الشخص في حد ذاته وهي المصلحة الخاصة، وهذا ما سيتم التطرق إليه في فرعين على التوالي كما يلي.

الفرع الأول: الإفشاء المقرر للمصلحة العامة

يمكن للموظف إفشاء السر دون أن يعاقب على ذلك لأن هناك أسباب تزيل الصفة الإجرامية عن الفعل ويكون الهدف منها حماية المصلحة العامة، ومعنى ذلك أنه إذا كانت حماية القانون للسر المهني تستند إلى مصلحة إعترف بها القانون في كتمانها، ووجدت مصلحة أعلى منها في إفشائه فيمكن لهذه المصلحة أن تزيل الصفة الإجرامية عن الفعل، لهذا أجاز القانون إفشاء السر المهني وقام القضاء بدوره بالترخيص بذلك بهدف تحقيق العدالة.¹

أولاً: الإفشاء المقرر بنص القانون

يقصد بذلك جملة الأحكام والنصوص القانونية التي سمح المشرع الجزائري من خلالها بإمكانية الخروج عن السرية المهنية من أجل المصلحة العامة من أبرزها ما يلي:

¹ ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني لحماية المصلحة العامة، المجلة النقدية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، بدون سنة النشر، ص386

أ/التبليغ عن الجرائم والوفيات إن الإخبار عن الجرائم المرتكبة حق كفله القانون لجميع الأفراد في المجتمع وإن هذا الحق يرتقي في بعض الحالات ليتخذ صفة الواجب القانوني¹، وإذا كانت الجريمة تتعلق بحق لآدمي فإنه يجب الإبلاغ عنها، لأن الستر عليها إضراراً بحق الآدمي، مثال ذلك أن يكشف الطبيب أثناء فحصه للمريض أنه مات مسموماً فإذا قام الطبيب بكتمان سبب الوفاة فإنه بذلك يضيع حق المقتول غدرًا.²

بالرجوع لنص المادة 78 من قانون الحالة المدنية: "لا يمكن أن يتم الدفن دون ترخيص من ضابط الحالة المدنية مكتوب على ورقة عادية ودون نفقة ولا يمكن أن يسلم الترخيص إلا بعد تقديم شهادة معدة من قبل الطبيب أو من قبل ضابط الشرطة الذي كلفه بالتحقيق في الوفاة"³

إذا حدثت الوفاة في المستشفيات يتعين على مدير المستشفى إخبار ضابط الحالة المدنية بذلك خلال 24 ساعة ويقوم الطبيب بتحرير شهادة الوفاة لإظهار ما إذا كانت الوفاة طبيعية أو غير طبيعية، وإذا اشتبه أنها نتيجة فعل إجرامي يلتزم قانوناً بإخبار مركز الشرطة، وعليه فإن الطبيب الذي يخبر عن حدوث الوفاة بسبب وقوع جريمة ما يعتبر مؤدياً واجبا فرضه عليه القانون لمقتضيات المصلحة العامة.⁴ وفي ذات السياق نص المشرع على التزام الموظف بالإبلاغ عن الجرائم بموجب المادة 301 فقرة 02 من قانون العقوبات، ويمتد هذا الالتزام إلى التبليغ عن الجنايات التي وقعت أو التي تم الشروع فيها⁵، والتي تنص على مايلي: "ومع ذلك فلا يعاقب الأشخاص المبينون أعلاه، رغم التزامهم بالإبلاغ عن حالات الإجهاض التي تصل إلى علمهم بمناسبة ممارسة مهنتهم بالعقوبة المنصوص عليها في الفترة السابقة إذا بلغوا بها، فإذا دعوا للمثول أمام القضاء في قضية إجهاض يجب عليهم الإدلاء بشهادتهم دون التقيد بالسر المهني"⁶

¹ - شرمين شوكت طاهر، جريمة إفشاء السر الوظيفي في القانون العراقي، بحث مقدم كجزء من متطلبات الترقية من

الصفحة الرابع إلى الصف الثالث من صنوف القضاة، مجلس القضاء لإقليم كردستان، العراق، 2020، ص 20

² هتاف جمعة راشد، إفشاء الأسرار الوظيفية والأثار المترتبة عليها، المجلة القانونية، المجلد 07، العدد 01، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، فرع الخرطوم، 2020، ص 90

³ - المادة 78 من الأمر 70-20 المؤرخ في 19/02/1970، المتعلق بالحالة المدنية، الجريدة الرسمية عدد 21 الصادرة في 27 فيفري 1970، المعدل والمتمم بالقانون رقم 14-08، الصادر بتاريخ 09 غشت 2014، الجريدة الرسمية عدد 49، الصادرة في 09 غشت 2014، ص 281

⁴ ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني لحماية المصلحة العامة، المرجع السابق، ص 389

⁵ أحمد فاتح، وسام بلخير، قراءة قانونية لأحكام المادة 48 من قانون الوظيفة العامة الجزائري 06-03 الإلتزام بالسر المهني واجب وظيفي، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، المجلد الخامس، العدد الأول، 2021، ص 545

⁶ المادة 301 من الأمر 66-156، المرجع السابق

يختلف الأمر في مجال المحاماة بخصوص التبليغ عن الجرائم، حيث يرى البعض أنه يتعين على المحامي التبليغ عن أي جريمة تصل إلى علمه، فإن استطلع أحد المتهمين رأي محاميه في ارتكاب جريمة وذلك أنه سر علم به المحامي بسبب مهنته، فإنه من حقه بل من واجبه أن يفشيه لمنع وقوع الجريمة.¹

أما ما يتعلق بجرائم الفساد فقد نصت المادة 47 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على: كل شخص يعلم بحكم مهنته بوقوع جريمة بالإبلاغ عنها إلى السلطات المختصة في الوقت الملائم، وإلا فإنه يعاقب على عدم الإبلاغ² وجاء نص المادة على ما يلي: "يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى خمس (05) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج. كل شخص يعلم بحكم مهنته أو وظيفته الدائمة أو المؤقتة بوقوع جريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون ولم يبلغ السلطات العمومية المختصة في الوقت الملائم".³

ب/ التبليغ عن الأمراض المعدية

تطبيقاً لأحكام المادة 66 من الدستور التي جاء فيها "الرعاية الصحية حق للمواطنين تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض البوائية و المعدية بمكافحتها...."⁴، فما دام نص الدستور يعتبر ذلك حقاً للمواطن، فإن مختلف النصوص القانونية التي تصدر في هذا الشأن لا يمكن أن تخالف ما جاء به الدستور، حيث يمكن التضحية بالمصلحة الفردية للأشخاص في كتمان أسرارهم من أجل المصلحة العامة للمجتمع، والحفاظ على الصحة العامة للمواطنين إذا كانت هذه الأسرار تشمل على الأمراض معدية.⁵

ومن الأمراض المعدية التي يجب على الأطباء التبليغ عنها، الكوليرا والطاعون والنفوس والجذري والجمرة الخبيثة، الإيدز، الإيبولا، وحديثاً الكوفيد 19 كفيروس متحور خطير وغيرها وهي كغيرها من الأسرار الطبية، والإخبار عن الأمراض المعدية يعتبر عذراً شرعياً بمثابة قرائن إستثنائية لا يقاس عليها ولا يتوسع في تفسيرها.⁶

وقد حثت الشريعة الإسلامية على التبليغ عن الأمراض المعدية وأنه يجب على الأطباء أن يعلموا مرضاهم بنوع مرضهم من جهة ومن جهة أخرى أن يعلموا الجهات المختصة في الدولة بالأمراض المعدية وذلك

¹ ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم و الإجازة، المرجع السابق، ص 81

² تهاني الأشرف، الحماية الجنائية لسر المهنة، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص شريعة وقانون، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2014/2015، ص 69

³ المادة 47 من القانون 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، جريدة رسمية عدد 14، الصادرة بتاريخ 08 مارس 2006، ص 17

⁴ المادة 66 من المرسوم الرئاسي 20-422 المتضمن التعديل الدستوري، المرجع السابق

⁵ عبدلي حمزة، المسؤولية الجزائية عن إفشاء الأسرار الوظيفية العمومية، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2019/2020، ص 245

⁶ شريف بن أدول بن إدريس، المرجع السابق، ص 144

للتقليل والحد منها، روى أسامة بن زيد عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: "إذا سمعتم بالطاعون في أرض فلا تدخلوها، وإذا وقع بأرض وأنتم بها فلا تخرجوا منها".¹

ج/التبليغ عن الولادات

اهتم المشرع الجزائري على غرار كل دول العالم بتنظيم كافة السجلات التي تتعلق بالمواليد لتحقيق المصلحة العامة، من خلال المادة 61 الفقرة 01 قانون الحالة المدنية رقم 70-20 السالف الذكر: "يصرح بالمواليد خلال خمسة أيام من الولادة إلى ضابط الحالة المدنية للمكان، وإلا فرضت العقوبات المنصوص عليها في المادة 422 الفقرة الثالثة من قانون العقوبات...."²

كما حددت المادة 02 الفقرة 01 من ذات القانون الأشخاص الملزمين بالتصريح بالولادات كما يلي "يصرح بولادة الطفل، الأب أو الأم، وإلا فالأطباء والقابلات أو أي شخص آخر حضر الولادة، وعندما تكون الأم ولدت خارج مسكنها فالشخص التي ولدت الأم عنده"³

إذن يقع واجب التصريح بالولادة بالدرجة الأولى على الأب وبعدها الأم وفي حالة عدم وجودهما أو استطاعتهما يلتزم الطبيب أو القابلات بذلك، وهذا على غرار التبليغ عن الولادات في القانون الفرنسي، حيث يقع الإلتزام بالتبليغ بالدرجة الأولى على الأب، وفي حالة عدم وجوده ينتقل هذا الإلتزام إلى الطبيب أو القابلات أو أي شخص حضر الولادة، أما الأم فهي غير ملزمة بذلك. وهذا ما نصت عليه المادة 56 من القانون المدني الفرنسي.⁴

د/التبليغ عن تعاطي المخدرات

يخص هذا النوع من التبليغات الصيدلي وذلك عن طريق الإبلاغ على من يطلبون من الصيدلي تسهيل ذلك لهم من طريق صرف الأدوية المخدرة دون وصفة طبية حماية لهم من الآثار الضارة، وذلك لما يمكن أن يحصل في المجتمع من فساد نتيجة تعاطي مثل هذه المواد وارتكاب مختلف الجرائم، إضافة للمخدرات بيع دواء الإجهاض دون وصفة طبية حيث يعتبر مشتركا في الجريمة، إذا قام بصرفه دون تأكيد وذلك طبقا لنص المادة 301 الفقرة 02 من قانون العقوبات.⁵

¹ تهناني الأشرف، المرجع نفسه، ص 60

² المادة 61 الفقرة 01 من القانون 70-20، المرجع السابق، ص 279

³ المادة 62 الفقرة 01، المرجع نفسه

⁴ ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني لحماية المصلحة العامة، المرجع السابق، ص 387

⁵ العمري صالحة، المرجع السابق، ص 328

ثانيا : الإفشاء المقرر بترخيص من القضاء

إضافة إلى الحالات التي نص عليها القانون والتي سمح فيها للموظف بإفشاء السر المهني لما يخدم مصلحة المجتمع والمصلحة العامة، أقر القضاء بدوره حالات أخرى وذلك من أجل حسن سير العدالة كالشهادة، وأعمال الخبرة، والتفتيش و الحجز .

أ/الشهادة

الشهادة في حد ذاتها هي إخبار بالشيء السري الذي يخفى عن القاضي حقيقته، والمراد من أداء الشهادة إظهار الأسرار لإثبات أن المشهود عليه قد قام بالفعل الموجب للعقوبة.¹

ويقصد بالشهادة التعبير عن مضمون الإدراك الحسي للشاهد بما رآه أو سمعه بنفسه من معلومات عن الغير، وذلك بأن تكون مطابقة لحقيقة الواقع الذي يشهد عليها أمام القضاء، بعد أداء اليمين ممن تقبل شهادتهم ومن يسمح لهم بها من غير الخصوم في الدعوى.²

في ذات السياق يؤخذ أداء الشهادة بمفهومه الضيق فلا يقصد بالشهادة إلا تأكيد الوقائع المادية أما تقدير تلك الوقائع فلا يعد شهادة باعتبار أن تقديرها يرجع للقاضي، كما حرصت على توضيحه محكمة النقض الفرنسية، كما لا يقصد بالشهادة إلا تأكيد الوقائع التي من شأنها أن تؤسس قناعة القاضي وليس الظروف التي لا علاقة لها بالدعوى.³

ونظرا لأهمية دور الشهادة في الدعوى القضائية، فقد أجاز المشرع سماع الشهود في المواد المدنية وذلك بموجب المادة 150 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴، التي تنص على ما يلي: "يجوز الأمر بسماع الشهود حول الوقائع التي يكون بطبيعتها قابلة للإثبات شهادة الشهود ويكون التحقيق فيها جائزا و مفيدا للصحة"⁵ إضافة إلى ذلك أوجب القانون الشهادة في دعاوى الجنائية وذلك بموجب المادة 89 من قانون الإجراءات الجنائية

¹ شريف بن أدول بن إدريس، المرجع السابق، ص 144

² مسعود محمد صديق، التنظيم القانوني للحماية الجنائية لسر المهنة دراسة مقارنة، المجلة قانونية، جامعة القاهرة، المجلد 07، العدد 04، 2020، ص 140

³ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 277

⁴ ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بي التجريم و الإجازة، المرجع السابق، ص 88

⁵ المادة 150 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21 الصادرة في 23 أبريل 2008، ص 15

والتي تنص على ما يلي: "يتعين على كل شخص استدعي بواسطة أحد أعوان القوة العمومية لسماع شهادته أن يخطر ويؤدي اليمين عند الاقتضاء ويدلي بشهادته وإلا عوقب بمقتضى نص المادة 97...."¹

في هذه الحالة يجد الموظف نفسه واقعا بين التزامين، إلتزام بالسر المهني وإلتزام بالإدلاء بشهادته أمام القضاء؛ وأخذ المشرع الجزائري في هذا الشأن بأولوية التزام الموظف بالسر المهني، حيث حظر عليه الإدلاء بشهادته في بعض الحالات مثل ما ورد في نص المادة 97 فقرة 01 من قانون الإجراءات الجزائية²، التي تنص على ما يلي: "كل شخص استدعي لسماع شهادته ملزم بالحضور وحلف اليمين وأداء الشهادة مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالسر المهني"³

غير أن أحكام الفقرة 02 من المادة 301 من قانون العقوبات قد سمحت وبشكل صريح بالخروج عن السر المهني من أجل الشهادة أمام القضاء؛ يكون ذلك في القضايا المتعلقة بجرائم الإجهاض، وأضافت المادة 100 من مدونة أخلاقيات الطب إمكانية تقديم الطبيب شهادته من أجل مساعدة التحقيق وكشف الحقيقة، فلا يجب على الطبيب أن يلتزم الصمت والكتمان لكي يترك بريئا يعاقب ظلما بل يجب عليه أن يفشي سر المهنة في هذه الحالة.⁴

يبدو أن المشرع قد رجح بصفة عامة مصلحة كتمان الأسرار عن المصلحة التي يحققها واجب أداء الشهادة، وقد كان صائبا في توجهه ذلك بحكم أن الشهادة في كثير من الأحيان ليست الوسيلة الوحيدة التي تقيم الدليل في الجرائم، كما أنها ليست الدليل الوحيد للوصول إلى الحقيقة باعتبار أن هناك أدلة ووسائل أخرى يصل بها القاضي إلى الحقيقة.⁵

ب/ أعمال الخبرة

إن القاضي ملزم بالفصل في النزاعات المطروحة أمامه، ويجب عليه إذا اشتملت القضية جوانب فنية أن يعود للمختصين، وإلا ترتبت مسؤوليته القانونية بجريمة إنكار العدالة عند عدم الفصل فيها، لذلك لا بد من الإستعانة بأهل الإختصاص وهذا ما يسمى بالخبرة.⁶

¹ المادة 89 من الأمر 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08 جوان 1966 جريدة رسمية عدد 48

الصادرة بتاريخ 10 جوان 1966 معدل ومتمم، ص 40

² أحمد فاتح، وسام بلخير، المرجع السابق، ص 546

³ المادة 97 من الأمر 66-155، المرجع السابق

⁴ ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني لحماية المصلحة العامة، المرجع السابق، ص 406

⁵ عبدلي حمزة، المرجع السابق، ص 251

⁶ العمري صالح، المرجع السابق، ص 330

يقصد بالخبرة إستعانة القاضي أو الخصوم بأشخاص مختصين في مسائل يفترض عدم إلمام القاضي بها، للتغلب على الصعوبات الفنية والعملية التي تتعلق بوقائع النزاع وذلك بالقيام بأبحاث فنية وعلمية واستخلاص النتائج منها في شكل رأي ملزم.¹

ويقصد بالخبير ذلك الشخص المختص الذي تطلب مشورته في مسائل تتعلق باختصاصه، ويقوم الخبير بالبحث في تفاصيل القضية الموكلة إليه من أجل توضيح جوانب المسألة محل النزاع، ويعتبر الخبراء من طائفة الأشخاص الذين تسمح لهم مهنتهم بالعلم بوقائع سرية.²

اختلفت الآراء في مدى التزام الخبير بكتمان الأسرار التي إطلع عليها أثناء قيامه بمهامه، وقد حسم المشرع الجزائري الأمر من خلال أحكام المواد من 143 إلى 156 من قانون الإجراءات الجزائية والمواد من 125 إلى 149 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وكذا المواد من 95 إلى 99 من مدونة أخلاقيات الطب³، حيث لم يلزم الخبير بكتمان السر المهني في هذا المجال، وإنما يتوجب عليه عدم إخفاء أي ما يلاحظه أو ما يتوصل إليه من أعمال الخبرة عن القاضي الذي كلفه بذلك، لكن في حالة قيامه بإفشاء محتويات تقرير خبرته في غير الجهة الذي كلفته به يعد مفضيا للأسرار المهنية.⁴

ج/التفتيش والحجز

التفتيش هو الإطلاع على محل منحه القانون حرمة خاصة باعتباره مستودع سر صاحبه لضبط ما قد يوجد به، مما يفيد في كشف الحقيقة عن جريمة معينة، وهو عبارة عن إجراء من إجراءات التحقيق يهدف إلى البحث عن أدلة مادية لجناية أو جنحة تحقق وقوعها في محل يتمتع بالحرمة، أما الحجز فهو ضبط المستندات ووضعها تحت يد المحكمة.⁵

سمح قانون الإجراءات الجزائية لقاضي التحقيق الإنتقال إلى الأماكن للتفتيش في أدلة تساعده على إنجاز مهمته، حيث تنص المادة 79 منه على: "يجوز لقاضي التحقيق الإنتقال إلى أماكن وقوع الجرائم لإجراء جميع المعاينات اللازمة أو القيام بتقسيمها..."⁶

وعليه، فقد سمح المشرع لقاضي التحقيق الإنتقال إلى الأماكن وحجز الوثائق التي تفيد في إظهار الحقيقة، لكن لم يترك هذا الحق على إطلاقه، فإذا ما تعلق الأمر بالموظفين وبالأماكن التي تؤثر على أسرار مهنتهم كمكاتب الضرائب والمستشفيات فقد قيد تفتيشها بعدة شروط ضمانا لعدم انتهاك سرية المستندات المتواجدة

¹ تهاني الأشرف، المرجع السابق، ص 73

² أحمد فاتح، وسام بلخير، المرجع السابق، ص 546

³ ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني لحماية المصلحة العامة، المرجع السابق، ص 410

⁴ أحمد فاتح، وسام بلخير، المرجع السابق، ص 547

⁵ ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، المرجع السابق، ص 97

⁶ المادة 79 من الأمر رقم 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المرجع السابق

لديهم؛ من بين هذه الضمانات عدم تفتيش الاماكن الخاصة بالموظف، وعدم حجز الوثائق إلا إذا كان ذلك ضروريا، وأن يقتصر الحجز على الوثيقة التي من شأنها مساعدة القاضي على كشف الحقيقة دون غيرها، كما يجب أن يتم التفتيش في الساعات المحددة في القانون وفقا لنص المادة 47 من قانون الإجراءات الجزائية.¹

الفرع الثاني: الإفشاء المقرر للمصلحة الخاصة

الأصل أن يلتزم الموظف العام بالأسرار التي ائتمن عليها أثناء أدائه لمهنته، لكن في بعض الحالات، وحماية للمصلحة العامة يمكن له أن يخرج عن هذا الأصل ويفشي بالسر، وفي بعض الأحيان تكون المصلحة الخاصة هي أيضا سببا من أسباب إباحة إفشاء السر المهني، ويكون ذلك في حالة رضا صاحب السر بهذا الإفشاء، وهو ما سنتطرق له في الفرع الأول، وسندرس في الفرع الثاني حالة الضرورة وحالة توجيه الإتهام لصاحب السر.

أولا: رضا صاحب السر

إن السر المهني حق لصاحبه وهو مقرر له، وبالتالي يمكن له كتمانته كما يمكن له الترخيص بالبوح به متى رضي بذلك، ولمعرفة متى يعتبر هذا الرضا سببا من أسباب إباحة إفشاء السر المهني، يتعين أولا معرفة مفهوم هذا الرضا، ثم الشروط التي يجب توافرها لتحقيق هذه الإباحة ثانيا.

1- تعريف رضا صاحب السر:

يقصد بالرضا القبول المبني على تحكم العقل للتفكير في الأمور وعواقبها دون إكراه أو غش أو غلط في فهم حقيقة الواقع، أو هو عمل عقلي مصحوب بالتروي والتفكير قبل الإفصاح عن الإرادة، حيث يرى العقل محاسن الأشياء ومساوئها، فالعلم والإرادة الكاملة بما يجب أن يقع من الأشياء والتصرفات أمر ضروري لتكوين الرضا وصحته بشرط خلو الإرادة من الإكراه.²

فقد يكون الرضا سببا للإباحة في مجال الحقوق الخاصة، وقد يكون سببا معفيا من العقاب، أو عنصرا من عناصر الإباحة، إلا أن هذه الحالات قليلة ولا بد أن ينص عليها القانون إما صراحة أو بعدم الاعتراض عليها، أما الحالات التي يعتد فيها القانون صراحة بالرضا فإنه يحددها على سبيل الحصر، لذلك فإن الأصل العام هو أن الرضا لا يكون سببا للإباحة³، فقيام الموظف أو المكلف بخدمة عامة بإفشاء سر من أسرار الوظيفة المتعلقة بالأشخاص بناء على رضا صاحبه، أي صاحب هذا السر لا يمكن مساءلته إداريا أو جزائيا أو مدنيا عن فعل الإفشاء، هذا لأن الشخص هو صاحب السر وهو المعني بأمر كتمانته والمتضرر إذا تم إفشاؤه، فإذا

¹ أحمد فاتح، وسام بلخير، المرجع السابق، ص 547

² ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، المرجع السابق، ص 104

³ خالد بن محمد عبد الله الشهري، رضا المجني عليه وأثره على المسؤولية الجنائية، رسالة ماجستير، تخصص التشريع الإسلامي، قسم العدالة الجنائية، معهد الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2000، ص 129

حصل الموظف على إذن صاحب السر ورضاه عندها تزال عن هذا السر صفة السرية، ومن هنا قد تخول الجهة مالكة الأسرار صلاحية إفشائها لأحد موظفيها وفقا للقانون، لذلك فإن هذه المصلحة لا تهدر إلا إذا كان الإفشاء بدون رضا مالكة، ويعتبرا تصرفا قانونيا إذا كان الإفشاء برضا صاحب السر.¹

وبناء على ذلك فإن جريمة إفشاء السر لا وجود لها في حالة ما إذا كان الإفشاء مبنيا على طلب مودع السر²، فمثلا يجوز الإفشاء عندما يقوم المريض (صاحب السر) بالسماح للطبيب بالبوح به، وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري حسب ما جاء في الفقرة الأولى من المادة 25 من قانون الصحة والتي نصت على: "في حالة تشخيص أو احتمال مرض خطير، يمكن لأفراد أسرة المريض الحصول على المعلومات الضرورية التي تمكنهم من مساعدة هذا المريض، ما لم يعترض على ذلك."

يتضح من نص المادة أن المشرع الجزائري أخذ برضا صاحب السر كسبب من أسباب إباحة إفشاء السر، فيجوز للمؤمن عن السر إفشاؤه متى شاء دون أن يتعرض لعقوبة، شريطة رضا صاحب السر بإفشاء سره وكانت مصلحته في الإفشاء تستلزم ذلك.³

تنص المادة 41 من مدونة أخلاقيات الطب: "لا يلغى السر المهني بوفاة المريض إلا لإحقاق حقوق" ومعنى هذا ان السر المهني يبقى قائما حتى بعد وفاة صاحبه، لكن يمكن إفشاؤه إذا كان ذلك من أجل إحقاق حقوق، سواء للورثة أو لشخص آخر له حق، وذلك لأنهم أصحاب المصلحة الحقيقية في هذا الإفشاء، لكن تكون الإباحة في هذه الحالة مشروطة بأن تكون للورثة مصلحة مشروعة في الإفشاء، وأن لا يلحق الإفشاء أضرارا بسمعة صاحب السر وشرفه، إلا أنه في كثير من الأحيان يهتم الورثة بمصالحهم المادية دون التفكير بالأضرار التي تلحق سمعة صاحب السر وشرفه.⁴

2- شروط رضا صاحب السر:

حتى يكون رضا صاحب السر سببا من أسباب إباحة إفشاء السر المهني، لا بد من توافر الشروط التالية:⁵

¹ شرمين شوكت طاهر، المرجع السابق، ص 20

² بوكفوس عبد المالك، الحماية الجنائية للسر المهني، مذكرة ماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2013/2014، ص 58

³ حامد محمود حسن عصفارة، المسؤولية الجزائية التي تترتب عن جريمة إفشاء السر المهني للطبيب في التشريع الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد 12، العدد 22، ص 724

⁴ ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإباحة، المرجع السابق، ص 110

⁵ عبد الكريم دكاني، إفشاء السر الطبي بين التجريم والإباحة، مجلة القانون والمجتمع، تخصص قانون جنائي، جامعة أحمد دراية، أدرار، العدد 1، 2018، ص 61

أ- أن يكون الرضا صريحا أو ضمنيا وليس مفترضا

لا يشترط في رضا صاحب السر شكلا معينا، فقد يكون صريحا، إذا كانت العبارات الصادرة بهذا الشأن تدل صراحة وبصفة مباشرة بما لا يدع مجالا للشك على قبوله، ويعتبر الرضا الصريح أصدق الصور في التعبير عن الإرادة الحقيقية، ولا يؤثر في سلامة الرضا الأسلوب الذي يستعمله صاحبه، وفي كافة الحالات يجب أن تكون العبارات واضحة في التعبير عن الإرادة الحقيقية، بحيث لا تحتمل الشك أو تفسيرات متعددة.

كما لا يشترط يتخذ شكلا معينا، فقد يكون كتابيا، ولا يشترط شكلا معينا في الرضا الكتابي، بحيث قد تكون الكتابة باليد، أو بأي وسيلة أخرى بشرط إمكانية أن تنسب الكتابة إلى صاحبها، كما يمكن أن تكون الكتابة عرفية أو رسمية، وقد يكون الرضا شفويا ولا يسمح بإفراض الرضا.¹

ب- أن يكون الرضا صحيحا وصادرا عن بيئة

يقصد بهذا الشرط أن يكون صاحب السر كامل الأهلية، مدركا أو مميزا، أما في حالة ما إذا صدر عن مجنون أو صغير غير مميز فإنه لا يعتد به، وقد منح المشرع الجزائري حماية قانونية للقاصر، وذلك من خلال وضعه تحت مسؤولية ممثليه من ولي أو وصي، وهذا ما نصت عليه المادة 44 من القانون المدني الجزائري، وطبقا لهذه المادة فإن من لم يتجاوز 19 سنة كاملة فهو غير مخول لإعطاء الموافقة ولا يعتد برضاه لأنه قاصر في نظر القانون، وعليه فإن المؤمن على السر يجب أن يحصل على الرضا من الممثل القانوني لهذا القاصر سواء كان وليا أو وصيا.²

ج- أن يكون رضا صاحب السر قائما وقت الإفشاء

ويقصد بذلك أن يكون الرضا سابقا لفعول الإفشاء أو معاصرا له، فالرضا اللاحق لوقوع الإفشاء لا يرفع المسؤولية الجنائية أو الصفة الإجرامية عن الفعل؛ أي يجب أن يكون الرضا قبل وقوع فعل الإفشاء وأن يظل قائما حتى وقوعه لكي يرفع عن الفعل صفة الخطأ ويجعله مشروعا ولا يعتد بالرضا اللاحق لوقوع فعل الإفشاء لأن الرضا لا يكون مانعا من توافر أركان الجريمة، فهو يعتبر من سبل التسامح، وليس الرضا المنتج لأثره القانوني.³

¹ ماديو نصيرة، المرجع السابق، ص 112

² زيوي عكرية، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر الطبي، مذكرة ماستر، تخصص عقود ومسؤولية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2013، ص 74

³ عبد المالك قبائلي، المسؤولية الجزائية للبنك عن إفشاء السر المصرفي، مذكرة ماستر، تخصص قانون جنائي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، 2014/2015، ص 71

ثانيا: الإفشاء في حالة الضرورة

الأصل أن يلتزم الموظف بالأسرار التي ائتمن عليها أثناء أدائه لمهامه، ولكن في بعض الحالات يمكن له أن يخرج عن هذا الأصل ويضحي بالسر لحماية مصلحة صاحب السر، ويكون ذلك إذا كان هناك سبب قوي يجبره على ذلك، ولمعرفة حالة الضرورة كسبب لإجازة إفشاء السر المهني يجب تعريفها أولا ثم تحديد شروطها ثانيا.

1-تعريف حالة الضرور

حالة الضرورة هي حالة الشخص الذي يتهدده أو يتهدد غيره خطر، يضطر من أجل الخلاص من هذا الخطر إلى ارتكاب جريمة تصيب شخصا آخر لا علاقة له بسبب الخطر، ولكي تقوم الضرورة يتعين أن يتوفر فعل يمثل خطرا يهدد مصلحة جوهرية يحميها القانون، ثم رد فعل في مواجهة ذلك الخطر لحماية المصلحة الجوهرية المهددة، والتي لا تستطيع النصوص القانونية العادية حمايتها.¹

لم يرد نص خاص في قانون العقوبات الجزائري بشأن حالة الضرورة، وإنما نصت المادة 48 على: "لا عقوبة على من إضطرته إلى ارتكاب الجريمة قوة لا قبل له بدفعها"²

وفي هذه الحالة تقوم المسؤولية لكن لا يسأل الشخص لوجود مانع وهو حالة الضرورة، ولم ينص على أنه " لا جريمة "مثلما نص عليه في الأفعال المبررة في المادة 39 من نفس القانون³

نلاحظ من خلال نصوص المواد أعلاه أن المشرع الجزائري لم يعتبر حالة الضرورة من أسباب الإباحة بل اعتبرها مانعا من موانع المسؤولية،⁴ إلا أن حالة الضرورة وإن كانت معقولة في مضمونها فإنه لا يمكن الأخذ بها وذلك لسببين، أولهما أن حالة الضرورة تعد سببا لامتناع المسؤولية وليس سببا للإباحة وهذا حسب القانون الفرنسي، أما السبب الثاني أن من الشروط الواجب توافرها في حالة الضرورة أن يكون الخطر حالا وجسيما.⁵

2-شروط حالة الضرورة

لا يعتبر إفشاء الموظف للسر المهني مبررا بحالة الضرورة إلا إذا توفرت هذه الأخيرة على بعض الشروط المتمثلة في:

¹ ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإباحة، المرجع السابق، ص 116

² المادة 48 من قانون العقوبات

³ المادة 39 من نفس القانون

⁴ حامد محمود حسن عصفاره، المرجع السابق، ص 725

⁵ -أسامة بن عمر محمد عسيلان، الحماية الجنائية لسر المهنة في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية وتطبيقاتها في بعض الدول العربية، مذكرة ماجستير، تخصص السياسة الجنائية، قسم العدالة الجنائية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم القانوني، ص ص 147-148

- أن يشكل السر خطراً جسيماً يهدد حياة صاحب السر وسلامة جسمه أو ماله، كأن يصاب بعجز أو إخلال في مصلحته المالية إذا لم يتم إفشاء سره.
- أن لا يكون لإرادة الموظف دخل في وقوع الفعل الضار أي أن الخطر الذي يهدد صاحب السر يكون نتيجة قوة طبيعية.
- أن يكون الإفشاء هو السبيل الوحيد لدفع الخطر، كأن يكون الرجل المقبل على الزواج مصاب بالسيدا فالطبيب ملزم بإخبار زوجته لدفع الخطر عنها.¹

المطلب الثاني

أنواع جواز إفشاء السر المهني

بما أن الإفشاء هو جعل المعلومة ذات الصفة السرية في علم الغير، فإنه لا يشترط في من قام بإفشاء المعلومة علمه بتفاصيل وأهمية ما قام بنقله فهو لا يعد عندئذ إلا واسطة نقل معلومة إلى خارج محيط السرية التي ينتمي إليه.

وعليه فإن مفشي السر قد يقوم بإفشاء المعلومة كلها وربما يفشي جزءاً منها، وقد يكون قد أفشى السر بشكل صريح أو ضمني، وقد يكون الإفشاء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، لذلك سوف ندرس كل نوع على حده في فرع مستقل كما يأتي:²

الفرع الأول: الإفشاء الكلي والإفشاء الجزئي

يمثل الإفشاء الكلي للمعلومات ذات الصفة السرية إظهار كامل المعلومة إلى خارج نطاق السرية أي إطلاع الغير على كل معلومة موضع السر، فالطبيب المعالج يسأل عن إفشائه للسر في حالة إطلاعه للغير على حالة مريضه، وكذلك الإفشاء الكلي متصور بالنسبة للعامل عند إطلاعه للغير على صفته لإنتاج مادة معينة أو طريقة لصنع شيء ما يعد من أسرار المصنع الذي يعمل به.³

إن العبرة في الإفشاء هي نقل ذات المعلومة الموصوفة بالسر إلى علم شخص آخر من الغير، فإذا ما اختل أحد الأمرين انتفى الخطأ، كما ان المفشي إذا ما غير حقيقة المعلومة المفشاة بالشكل الذي لا يدل من قريب ولا من بعيد عن المعلومة الأصلية ذات الصفة السرية، فهو عندئذ لا يعد مفشياً للسر ولكن إذا كانت المعلومة التي ذكرها تسبب ضرراً فيحاسب عن قذف وتشهير بحسب الأحوال التي ذكرت فيها المعلومة الكاذبة،

¹ ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، المرجع السابق، ص 120

² سليمان علي حمادي الحلبوسي، المرجع السابق، ص 30

³ ملياني زليخة، المرجع السابق، ص 18

غير أن الأمر مختلف إذا ما كان التغيير للمعلومة المنقولة غير كامل أي أنه يدل بصورة أو بأخرى على أصل المعلومة، فهذا يعد ناقلاً للمعلومة إلى علم الغير مفشياً لها باعتباره دل على أصل السر.

والنقل الجزئي للمعلومة يعد إفشاء متى كان يدل على الجزء المتبقي منها، أو كان يلحق الضرر بذاته دون الحاجة لمعرفة الجزء المتبقي من قبل الغير، أي أنه لو قام المفشي بنقل معلومة هي جزء من السر غير أن هذا الجزء من المعلومة يمكن المفشي له من التوصل إلى معرفة كامل السر، أو أنها تلحق الضرر بالمعني بالسر بصورتها المجردة دون الحاجة لمعرفة باقي السر فإنها تعد إفشاء، كما لو قام الطبيب بكشف أحد الأمراض المصاب بها مريضه دون الأمراض الأخرى يعد مفشياً للسر، أما إذا أفشى الطبيب سرا يتعلق بالمريض لا يجوز إذاعته فيصيبه بضرر أدبي في سمعته فيجب التعويض عنه.¹

وعليه إن كان الجزء المفشي لا يؤدي إلى معرفة الجزء غير المفشي من السر لا يلحق ضرراً بمصلحة الدائن بالسر يمكن القول عندها بأنه لا يوجد إفشاء لهذا الأخير طالما بقي مجهولاً من الغير.²

الفرع الثاني: الإفشاء الصريح والإفشاء الضمني

هناك اتجاه يعبر عن الإفشاء الصريح والإفشاء الضمني بالإفشاء الإيجابي والإفشاء السلبي، إن الغالب في الإفشاء أن يكون صريحاً واضحاً لا لبس فيه ولا غموض، وهي أن يكشف الموظف عن السر إلى شخص آخر خارج نطاق دائرة الاحتفاظ بالسر التي يحددها القانون، عندما يقوم بالبوح بالسر لغيره بأن يطلعهم صراحة وبشكل واضح على السر، كالطبيب الذي يخبر زميله بمرض أحد مراجعيه أو المحامي الذي يكشف لعائلته عن مشكلة أحد موكله، والمصرف الذي يكشف لأحد أبنائه على مكالمة هاتفية عن أسرار عميله.

وقد يكون الإفشاء ضمناً أي يصدر عن الملمزم بالسرية من قول أو فعل يدل في مضمونه على جوهر السر كما لو ألمح الطبيب النفساني أن شخصاً ما هو من مراجعيه، أو أن يضع المحامي أوراق الدعوى أمام موكل آخر له يتمكن من الإطلاع عليها، وكذلك الحال في قيام المدين بما يمليه عليه إلتزامه من القيام بمنع الغير من الإطلاع على السر، لذلك فإن الإفشاء الضمني للسر هو تقديم السر إلى الغير بصورة غير صريحة؛ أي بصورة دالة ضمناً على السر، إذ يستنتج الغير ذلك السر من إشارة المفشي.³

بيد أن ذلك ينبغي أن لا يتداخل مع حالة قيام الغير بالإطلاع على السر دون وجود أي محاولة من الموظف المعني بالسر لتسهيل مهمة الغير كما في حالة التجسس، إذ قد يكون هذا الأخير قد قام بما ينبغي عليه

¹ سليمان علي حمادي الحلبيوسي، المرجع السابق، ص ص 31، 32

² نبري فريد، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018/2019، ص 30

³ ملياني زليخة، المرجع السابق، ص 19

القيام به لتحقيق النتيجة المطلوبة، إلا أنه على الرغم من ذلك اطلع الغير على السر، فهذه الحالة الأخيرة هي أقرب إلى أن تكون سببا أجنبيا عن إرادة الموظف المعني بالسر.

فإذا سئل الموظف المعني بالسر عن السر وسكت هل يعد ذلك إفشاء ضمنيا؟ كما لو وجه سؤال إلى محام عن إعتقاده ببراءة موكله، أو إذا سئل الطبيب هل أن شخصا معيناً من مراجعيه أم لا، وغيرها؛ فالموظف غير ملزم بنفي المعلومات الداخلة في علم الغير أو التكتم على السر بتغيير المعلومات المعطاة إلى الغير، لذلك لا يعد إفشاء من قبله ويقوم بعدم الرد على أي سؤال موجه إليه وفق القاعدة القائلة: "لا ينسب إلى ساكت قول".¹

الفرع الثالث: الإفشاء المباشر والإفشاء غير المباشر

في الغالب يكون الإفشاء مباشراً، وذلك بأن يكشف الموظف الأسرار التي إطلع عليها للغير، كما لو أدلى الطبيب بمعلومات عن مريضه إلى إحدى الصحف أو قام بإعطائها مباشرة للغير.²

كما يكون الإفشاء مباشراً لو مكن الموظف العمومي أشخاصاً أجنبياً عن المرفق العام بالإطلاع على ملفات الأشخاص ومعلوماتهم الخاصة أو الأسرار الإدارية لإحدى المؤسسات العمومية سواء كانت مدونة على دفتر أو سجلات ورقية أو كانت مخزنة في جهاز الكمبيوتر ودعائم إلكترونية.³ ويكون الإفشاء بصورة مباشرة إذا أدلى الأمين بالسر للغير وإعلمهم بأنه سر من أسرار وظيفته أياً كان الغرض من ذلك.⁴

أما بالنسبة للإفشاء غير المباشر فيتمثل في إرشاد الملزم بالسرية الغير إلى معرفة السر دون أن يكشف له السر بشكل مباشر، أو كأن يلجأ المؤمن على الأسرار إلى سلوك يؤدي بطريقة غير مباشرة إلى معرفة الغير بالسر، مثال ذلك أن يقوم الموظف العمومي في مصلحة الضرائب أثناء إعطاء معلومات متعلقة بالمولدين بذكر قيمة المداخل إلى المكلف بالضريبة، متعمداً رفع صوته، بحيث يمكن للأشخاص الآخرين من معرفة هذه المعلومات، أو يسلم له الملفات مفتوحة، حيث يسهل عليه الإطلاع عليها من طرف الغير في المكتب.⁵

الفرع الرابع: الإفشاء التلقائي والإفشاء غير التلقائي

الإفشاء التلقائي هو الذي يكون بكشف الموظف بالسر ببادرة شخصية من عنده دون أن يطلب أحد منه ذلك، كالطبيب الذي يستعرض قدرته في علاج مرضاه فيذكر حالة أحد مراجعيه ومرضه أمام الغير، وكيف أنه

¹ سليمان علي الحمادي الحلبوسي، المرجع السابق، ص 33

² سليمان علي حمادي الحلبوسي، المرجع السابق، ص 35

³ عبدلي حمزة، المرجع السابق، ص 206

⁴ أحمد مصبح الكتبي، المرجع السابق، ص 314

⁵ عبدلي حمزة، المرجع نفسه، ص 207

تمكن من علاجه، فالإفشاء هنا تحقق من قبل الطبيب لا بقصد الإضرار بصاحب السر وإنما لغاية أخرى، إلا أن الإفشاء تحقق وإن لم يقصده الطبيب.¹

أما الإفشاء غير التلقائي، فهو الذي يتحقق بناء على طلب الغير، وعندما يقع من المفشي يكون بقصد الإفشاء، أي بقصد كشف السر حتى وإن لم يتوافر لديه قصد الإضرار بصاحب السر²، كما لو استدعي الملزم بالسرية للشهادة، ولا سيما إن كان ممنوعاً عليه أداءها قانوناً ولم يمتنع عن أداءها فكشف السر، عندئذ يكون مفشياً للسر بصورة غير تلقائية لأنه كان بإمكانه أن يمتنع عن الشهادة ولم يفعل ذلك، وفي كلا النوعين يسأل المدعى بالسرية بنفس الدرجة.³

المبحث الثاني

إفشاء السر المهني كسبب للمسؤولية التأديبية

تعتبر القواعد والنصوص القانونية عديمة الجدوى ما لم تكن مصحوبة بجزاء يلزم الخاضعين لها باحترامها والعمل بها، ويلعب الجزاء دوراً لا يستهان به في تحقيق فاعلية القاعدة العامة.⁴ والتأديب في نطاق الوظيفة العامة هو معاقبة الموظف لإخلاله بالواجبات المفروضة عليه أو لخروجه على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة⁵، حيث أن الموظف بمناسبة تأدية مهامه قد يرتكب أخطاءً تقوم على أساسها مسؤوليته، وبالتالي يستوجب على الإدارة تحديد هذه الأخطاء وتحديد الإجراءات اللازمة لتوقيع العقوبة المناسبة لها.⁶

ولقد صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية إلى أربعة درجات، وإعتبر إفشاء السر المهني خطأً من الدرجة الثالثة، ونص في المقابل على مجموعة من الإجراءات التي يجب إتباعها من طرف السلطة المختصة بتوقيع العقوبات، إضافة إلى أنه أحاط الموظف بجملة من الضمانات حماية له من تعسف الإدارة أثناء ممارستها سلطة توقيع الجزاء، وذلك بما يتناسب مع درجة الخطأ المرتكب وفقاً لما ورد في النصوص القانونية.

¹ سليمان علي حمادي الطلوسي، المرجع السابق، ص 34

² أحمد صبحي الكتبي، المرجع السابق، ص 314

³ ملياني زليخة، المرجع السابق، ص 21

⁴ سندية علي سالم الحنطوبي، فلسفة العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها على ضوء التشريع الإتحادي بدولة الإمارات العربية المتحدة، مذكرة مقدمة للحصول على درجة الماجستير، قانون عام، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2019، ص 08

⁵ سمير إبراهيم سعاد، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، موسوعة السعادة القانونية، الكتاب الثاني، دار الكتب القانونية، القاهرة، 1994، ص 01

⁶ بوعلي محمد، سعيداني رابح، السر المهني للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2015-2016، ص 35

وستتطرق في هذا المبحث إلى إجراءات متابعة الموظفين عن إفشاء السر المهني وضماناتهم، ثم العقوبات التأديبية المقررة لإفشاء السر المهني في مطلبين متتاليين.

المطلب الأول

إجراءات متابعة الموظف عن إفشاء السر المهني وضماناته

إن قوام العلاقة بين الموظف العام والجهة الإدارية هي سلوك الموظف في مجال التأديب، فإذا خالف سلوكه أحكام القانون يحق للإدارة مباشرة إجراءات التأديب، التي تبدأ بمجرد اكتشاف ارتكابه المخالفة وتنتهي بتوقيع الجزاء التأديبي¹، فالتأديب وظيفة إدارية ردية الهدف منها الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام بانتظام واطراد ومعاينة الموظف عن إخلاله بواجبات وظيفته، أو خروجه عن مقتضى الواجب الوظيفي².

فإذا تأكد إخلال الموظف العام بواجب كتمان الأسرار المهنية فإن ذلك يقتضي متابعته تأديبياً وقيام مسؤوليته وتوقيع الجزاء المناسب عليه³، الأمر الذي تتولاه سلطة مختصة دون غيرها يعينها المشرع للقيام بهذه المهمة⁴، إضافة إلى تحديد المشرع للسلطة المختصة بتوقيع الجزاء المناسب لهذا الخطأ التأديبي، فقد خص الموظف العام في المقابل بجملة من الضمانات لحماية أثناء متابعته تأديبياً.

قد تكون هذه الضمانات سابقة أو معاصرة أو لاحقة لتوقيع الجزاء، وستتطرق الفرع الأول من خلال تحديد الجهة المختصة بتوقيع الجزاء وصلاحياتها، وضمانات الموظف العمومي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: إجراءات متابعة الموظف العمومي عن إفشاء السر المهني

يخضع تأديب الموظف المفشي للسر المهني إلى إجراءات تأديبية يتعين على الجهة المختصة إتباعها لتوقيع العقوبات وسيتم إبراز ذلك من خلال مايلي:

أولاً: السلطة المختصة بتأديب الموظف عن إفشاء السر المهني

تنص المادة 162 من القانون الأساسي للوظيفة العامة على: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها **صلاحيات التعيين**"⁵، وقد ميز الأمر 03-06 بين العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية والعقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة، حيث أسند صلاحية توقيع العقوبة التأديبية للسلطة التي لها صلاحية التعيين عندما يتعلق الأمر

¹ محمد سلطان الكعبي، الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة)، مذكرة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الإمارات العربية المتحدة، كلية القانون، قسم القانون، 2018، ص 06

² سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014-2015، ص 01

³ وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، المرجع السابق، ص 987

⁴ يحيى قاسم علي، ضمانات تأديب الموظف العام في تشريعات اليمن، العراق، مصر، فرنسا، الطبعة الأولى، مركز عيادي للدراسات والنشر، الجمهورية اليمنية، 1999، ص 94

⁵ المادة 162 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

بالعقوبة من الدرجة الأولى والثانية دون استشارة أي هيئة، طبقاً لأحكام المادة 165 فقرة 01 من الأمر 06-103¹ التي تنص على مايلي: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني"².

بينما تنص المادة 165 في فقرتها الثانية على "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ رأي الملزم من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها"³. وقد أوجب المشرع استشارة مجلس التأديب قبل اتخاذ العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة والتي قد تصل إلى حد التسريح، وذلك بهدف زيادة التحري.⁴

فباعتبار إفشاء السر المهني خطأً من الدرجة الثالثة فإن العقوبة التي تتناسب مع الخطأ هي عقوبة من الدرجة الثالثة والتي تختص بتوقيعها السلطة الإدارية التي تتمتع بحق التعيين بعد استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

1. مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تضطلع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بصلاحيات المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين كشكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين، أي تكون إستشارتها ضرورية عندما يتعلق الأمر باتخاذ تدابير من شأنها أن ترتب جزاءات جسيمة ضد الموظفين موضوع المتابعة التأديبية⁵، حيث نصت المادة 62 من الأمر 06-03 على ما يلي: "تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية.

– لجان إدارية متساوية الأعضاء

– لجان طعن

– لجان تقنية.⁶

2. تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

¹ حموش دليلة، المرجع السابق، ص 52

² المادة 165 فقرة 01 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق

³ المادة 165 فقرة 02 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق

⁴ يوخميس سهيلة، فنيدس أحمد، المرجع السابق، ص 837

⁵ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 360

⁶ المادة 62 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق

تتكون هذه اللجنة على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية المركزية والمحلية بالتساوي من عدد من ممثلي الموظفين، وعدد آخر يمثل الإدارة، وذلك تحت رئاسة السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثلا عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين لحساب الإدارة¹ وذلك حسب نص المادة 63 من الأمر 03-06 التي جاء فيها ما يلي: "تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تساوي 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- صلاحيات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تختص هذه اللجان بالنظر في المسائل الضرورية التي تخص الموظفين ويجب على الإدارات المختصة منح كل التسهيلات اللازمة لتسيير عمل اللجان وتضع تحت تصرفها كل الوثائق والمستندات الضرورية لإتمام مهامها.³

وطبقا لأحكام المادتين 165 و170 من الأمر 03-06 السالفة الذكر التي تنص على ما يلي: "تداول اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تآديبي في جلسات مغلقة. يجب أن تكون قرارات المجلس التآديبي مبررة"⁴، فإن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تعمل كهيئة إستشارية، وينحصر إختصاصها في المسائل والأوضاع القانونية الفردية للمراكز الوظيفية للموظفين العموميين، وليس من اختصاصها أن تنتظر أو تدرس السياسة العامة والمساهمة في تنظيم المصالح والمرافق العامة مثل ما هو مقرر للجان التقنية المتساوية الأعضاء.⁵

وتنص المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية على ما يلي: "مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات التالية:

- ترسيم المتربص

- الترقية في الدرجة

¹ حموش دليلة، المرجع السابق، ص 54

² المادة 63 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق

³ محمد أنس قاسم، مذكرات الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 182

⁴ المادة 170 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق

⁵ أحمد بوضياف، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الحلزونية، القبة القديمة، الجزائر، 2011، ص 350

- النقل الإجباري لضرورة المصلحة
- الإدماج في رتبة الانتداب
- الترقية في الرتبة عن طريق الإختيار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل
- العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.....¹.

إن السلطة الرئاسية ملزمة باستشارة اللجان المتساوية الأعضاء في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة المتعلقة بالإخلال بواجب الإلتزام بالسر المهني، وإلا تعرضت قراراتها التأديبية للإلغاء حتى وإن لم تكن مقيدة بالإلتزام برأي اللجنة²، ويجب على اللجنة أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها، وذلك طبقاً لنص المادة 165 من الأمر 03-06 السالف الذكر، كما يتعين على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المثل شخصياً إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، ويبلغ الموظف بتاريخ مثوله قبل 15 يوماً على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الإستلام وفي حالة تقديم الموظف المبرر لغيابه يمكن له أن يلتمس من اللجنة تمثيله من قبل مدافعه³. طبقاً لأحكام المادة 168 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية

ثانياً: مراحل تأديب الموظف عن خطأ إفشاء السر المهني

إذا تعرض الموظف العام إلى المتابعة التأديبية التي تكون عقوبتها من الدرجة الثالثة أو الرابعة، فإن هذه المتابعة لا تكون مشروعة إلا إذا اتبعت الإدارة جملة من الاجراءات التي تمر بمراحل ابتداء من التحقيق وصولاً إلى المداولة وإصدار القرار التأديبي⁴.

1. التحقيق

التحقيق هو إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة، قصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين فالهدف منه الوصول إلى الحقيقة⁵.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 44، الصادرة في 30 يوليو 2020، ص 08

² رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 188

³ ملياني زليخة، المرجع السابق، ص 33

⁴ وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، المرجع السابق، ص 992

⁵ سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 296

يطلق التحقيق الإداري على مجموعة الإجراءات التي تستهدف المخالفات التأديبية والمسؤولين عنها، وتبدأ عادة قبل معرفة الموظف العام المسؤول عن الخطأ على وجه اليقين، بمعنى آخر يوجه الإتهام إلى موظف عام تثبت الوقائع احتمال ارتكابه لخطأ معين، فتلجأ الإدارة المختصة بالتعيين بفتح تحقيق ضد الموظف العام عن هذا الخطأ وعن كل الظروف التي ارتكب فيها.¹

تعتبر مرحلة التحقيق من أهم الإجراءات التأديبية حسب نص المادة 171 من الأمر 06-03 السالف الذكر التي تنص على: "يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كـمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة".² وبالتالي فالمشرع منح حق طلب فتح التحقيق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وجعله أمراً جوازياً.

كما منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو لممثلها المرخص له قانوناً حق توجيه الإتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة للموظف العمومي؛ ومقتضى ذلك فالسلطة المستخدمة هي المختصة بإجراء التحقيق، بما يشكل مساساً بمبدأ الحيطة في عملية التحقيق.³

إن التحقيق بإعتباره مجموعة من الإجراءات التي تقوم بها الجهة المختصة بهدف تحديد الأخطاء التأديبية، يجب أن تتوفر فيه مجموعة من المقومات كواجب الإلتزام بتدوين إجراءات التحقيق، والبيانات الشكلية التي يجب أن يشملها محضر التحقيق.⁴ حيث تشمل عملية التحقيق جمع الأدلة واستجواب الموظف والإستماع إلى الشهود؛ إذ تقوم السلطة التأديبية بجمع جميع الأدلة التي من شأنها مساعدتها في التحقق من قيام الموظف بإفشاء السر المهني كرفع البصمات، أو التسجيلات سواء الصوتية أو عن طريق كاميرا المراقبة.⁵

2. المداولة وإصدار القرار التأديبي

بعد التحقيق والإطلاع على الملف الإداري تأتي مرحلة المداولة وإصدار القرار التأديبي، حيث يقوم المقرر الذي يعينه المجلس التأديبي بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الإدارية بحضور الموظف المتهم

¹ حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية، جامعة المدية، العدد 01، المجلد 01، الجزائر، 2012، ص 147

² المادة 171 من الأمر 06-03، المرجع السابق

³ رحماوي كمال، المرجع نفسه، ص 155

⁴ عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسي، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012، ص 83

⁵ وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، المرجع السابق، ص 991

ومحامييه، ويطلب بعد ذلك من الشهود الذين ترغب الإدارة في الإستماع إليهم بإدلاء شهادتهم والإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم من طرف أعضاء اللجنة.¹

يقوم المجلس بعد ذلك بعملية المداولة للتشاور ولتحديد العقوبة الملائمة لخطأ إفشاء السر المهني، ويتم اتخاذ القرار التأديبي في إجتماع مغلق لا يحضره إلا الأعضاء الذين يمثلون الإدارة والموظفين.² يبلغ الموظف بقرار التأديب طبقاً لأحكام المادة 172 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية التي تنص على "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري"³

ومهما كان مضمون القرار التأديبي سواء براءة الموظف من التهم المنسوبة إليه أو إدانته بسبب إفشائه للسر المهني، فالسلطة التأديبية ملزمة بتبليغ المعني بالقرار التأديبي وفقاً للأجل المحدد قانوناً.⁴

الفرع الثاني: الضمانات المقررة للموظف

إن عوامل فعالية نظام التأديب ونجاحه توفر للموظف قدراً من الضمانات تكفل له الإحساس أو الشعور بالعدالة والأمن والطمأنينة في إجراءات المسائلة التأديبية، هذه الضمانات تملئها قواعد العدالة والإنصاف أو المبادئ العامة للقانون، وذلك دون الحاجة إلى النص عليه.⁵

يتمتع الموظف العام بضمانات سابقة عن المسائلة التأديبية وضمانات متزامنة معها، وضمانات لاحقة لإصدار القرار التأديبي.⁶

أولاً: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة

تتمثل هذه الضمانات المقررة قانوناً في الإجراءات التأديبية قبل اتخاذ أي عقوبة تأديبية في مواجهة الموظف، والتي تضمن له عدم التعسف من طرف السلطة، وتكفل له الحماية والطمأنينة التامة، وهي في ذات الوقت وسيلة في يد الإدارة لكشف الخطأ وملاحقة الموظف المخطئ وتوقيع العقوبة المناسبة عليه بهدف ضمان السير الحسن للمرفق.⁷

¹ ملياني زليخة، المرجع السابق، ص 34

² كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 143، 144

³ المادة 172 من الأمر 03-06، المرجع السابق

⁴ وسام بلخير، فاطمة الزهراء الفاسي، المرجع نفسه، ص 993

⁵ سليم جديدي، المرجع السابق، ص 290

⁶ سليم جديدي، المرجع نفسه، ص 290

⁷ بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2014/2013، ص

تتمثل هذه الضمانات في إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه وتمكينه من الإطلاع على الملف، وحقه في الدفاع، وسنصلها كالاتي:

1- إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه

يعتبر إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه من الضمانات الهامة في مجال المساءلة التأديبية، ذلك لأن الإعلام يتيح للموظف المتهم تقدير خطورة موقفه والعمل على إعداد دفاعه فيما يتعلق بموضوع الاتهام الموجه إليه، ولا يشترط في هذا الإعلام شكلا معيناً كأصل عام.¹ وتعتبره معظم التشريعات إجراءً جوهرياً يشترط فيه أن يكون بخطاب موصى عليه مع علم الوصول للتأكد من إتمام هذا الإجراء الذي قد يترتب عن إغفاله بطلان القرار.²

ألزم المشرع السلطة التي لها صلاحية التأديب بإخطار الموظف العام بالأفعال المنسوبة إليه، طبقاً لأحكام المادة 167 من الأمر 03-06 التي تنص على أنه: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه..."³

وتنص المادة 64 من المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية صراحة على: "لا يمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض المثول وتمت معاينة ذلك قانونياً." فيتعين على الإدارة إخطار الموظف العمومي بما ينسب إليه من مخالفات مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها عليه.⁴ وبعد تكييف الخطأ الذي ارتكبه الموظف واعتباره من الدرجة الثالثة يجب على الإدارة إحالة الملف على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مما يستدعي قانوناً إحاطته علماً بالتهم المنسوبة إليه من أجل تهيئة دفاعه بشأنها، وقد منحه المشرع 15 يوماً لتحضير دفاعه ابتداءً من يوم تحريك الدعوى التأديبية.⁵

¹ أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2007، ص 08

² حموش دليلة، المرجع السابق، ص 59

³ المادة 167 من الأمر 03-06، المرجع السابق

⁴ المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية عدد 09، المؤرخة في 1982، ص 1804

⁵ سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014/2015، ص 39.

يكون تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه بموجب مراسلة موصى عليها تسلم إلى رئيس المصلحة الذي يرسلها بدوره للموظف الذي يتوجب عليه التوقيع على وصل استلامه الإشعار بالحضور في التاريخ والمكان المحددين لانعقاد المجلس التأديبي.¹

والحكمة من اشتراط توقيع الموظف على وصل استلام الاستدعاء هو جعل هذا التوقيع قرينة على استلامه وبالتالي الحيلولة دون إنكار الموظف لهذا الاستدعاء وتمسكه بذلك حتى يمنح له أجل ثان لتحضير دفاعه خاصة أن عبء إثبات التبليغ يقع على عاتق الإدارة، ويجب أن يتضمن الاستدعاء ذكر المخالفة المنسوبة للموظف مع تذكيره بالضمانات القانونية الممنوحة له كحقه في الإطلاع على الملف التأديبي وحقه في الاستعانة بمدافع واستحضار شهود، وكذا حقه في تقديم أي نوع من التوضيحات كتابية كانت أو شفوية.²

وبعد أن كانت المدة المحددة للتبليغ هي أسبوع في ظل التعليم رقم 07 الصادرة سنة 1969، فقد تم رفعها إلى 15 يوم على الأقل في ظل المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004/04/12،³ وكذلك المادة 167 من الأمر 03-06 المذكورة أعلاه.

2- إطلاع الموظف على الملف التأديبي

بغض النظر عن ضرورة إبلاغ الموظف المتهم بالأخطاء المنسوبة إليه، يعتبر حقه في الإطلاع على ملفه التأديبي حقا أساسيا له وهو من أقدم الحقوق المعترف له بها قانونا، وذلك فور الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية، لكي يرد عنها ويقدم التوضيحات الكتابية بشأنها.⁴ والمقصود بالملف التأديبي هو الملف المتعلق بالإجراء التأديبي المتبع؛ أي الملف الشخصي الذي يحتوي على كافة الوثائق والمستندات المبينة للوضعية الإدارية المسجلة، والمرقمة، والمرتبة بانتظام.⁵

وقد كرس المشرع الجزائري حق الموظف المتهم في الإطلاع على ملفه التأديبي بموجب المادة 167 من الأمر 03-06 السالفة الذكر، وعليه فإن السلطة المختصة بالتأديب تلتزم بتأمين

¹ غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجنائي، دفا تر السياسة والقانون، العدد 19 جانفي 2018، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص 57.

² عمراوي حياة، المرجع السابق، ص 66.

³ المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

⁴ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 340

⁵ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 453

للموظف بأن يطلع على ملف الدعوى والتقارير الخاصة بها عند شروعها في اتخاذ الإجراءات التأديبية، وإلا كان قرارها قابلاً للإلغاء.¹

وقد بيّن المرسوم 88-131 المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن كيفية الإطلاع على الملف التأديبي،² وأكدت التعليمات رقم 05 المؤرخة في 12 أبريل 2004 هذا المبدأ، حيث نصت على: "يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ كافة التدابير اللازمة، بغية تمكين الموظف من الإطلاع على ملفه التأديبي." الذي يشتمل على الوثائق التالية:

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف، بعد أن حدد المرسوم بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء
- نتيجة التحقيق الإداري عند الاقتضاء
- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقاً باقتراح العقوبة.³

3- حق الموظف في الدفاع

تقضي النصوص القانونية بوجه عام بهذا المبدأ، فلا يمكن توقيع عقوبة تأديبية على موظف قبل اطلاعه مسبقاً على ملفه⁴، فهو يعد من أهم الضمانات التي تحرص الدساتير على النص عليها نظراً لما يكفله من حق للمتهم في رد التهم المنسوبة إليه، سواء مارسه بنفسه أو بواسطة مدافع عنه؛ يتمثل هذا المبدأ في حق الموظف المتابع تأديبياً في حق الاستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه أو استحضار الشهود⁵ فهذا المبدأ يعد ضماناً أساسية لتحقيق العدالة ووسيلة ضرورية لتمكين المتهم من إثبات براءته، فهو حق مقدس لا يجوز إهداره، وتقرير ضمانات الاستعانة بمدافع هدفها الجوهرية هو خلق نوع من التوازن بين ما تملكه سلطة العقاب من وسائل تتخذها تجاه المتهم وهي في سبيلها للبحث عن الحقيقة، وبين حق المتهم في الدفاع عن نفسه، حيث أن المتهم لا يستطيع الاضطلاع بهذا العمل بمفرده لأسباب قد تكون شخصية، فيكون بوسعه الاستعانة بمدافع مؤهل للقيام بهذا الدور.⁶

¹ بعلي الشريف فوزية، المرجع السابق، ص 104

² المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 04 جويلية 1988، المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن، جريدة رسمية عدد 1988، 27

³ التعليمات رقم 05 المؤرخة في 12 أبريل 2004، المرجع السابق

⁴ جوزف بادروس، القاموس الموسوعي الإداري: عربي/عربي، موسوعة الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2006، ص 212

⁵ سعيد مقدم، المرجع نفسه، ص 458

⁶ دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 06، العدد 02، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020، ص 204

وقد اعترفت التشريعات المتعاقبة للوظيفة العامة على هذا الحق، على غرار الأمر 03-06 الذي نصت المادة 169 منه على أنه: "...ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".¹، وكذلك سمح المشرع بتمثيل الموظف بمدافع في حالة تعذر حضوره، ويشترط في ذلك تقديم مبرر مقبول لغيابه، كما يمكن حق الدفاع الموظف المخطئ من رد المخالفات المنسوبة إليه، وذلك عن طريق تقديم الملاحظات التي تحمل في طياتها دليل تبرئته، حيث جاء في نص نفس المادة: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية..."² فحق الدفاع يفرض تمكين الموظف المتهم من جميع الوسائل القانونية لنفي التهمة عن نفسه، ومن بين هذه الوسائل حقه في طلب أي شخص لأداء الشهادة سواء كان من الموظفين أو من غيرهم. تتمثل الشهادة في تقرير الشخص بما يكون قد وصل إلى علمه من معلومات تفيد في كشف الحقيقة في التحقيق الإداري محل الشهادة، يستوي في ذلك أن يكون مصدر تلك المعلومات سماعه لها من صاحب الشأن أو من الآخرين أو رؤيته لها بنفسه أو إدراكا بحواسه.³ ولقد نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في الفقرة الثانية من المادة 129 من المرسوم 59-85 بقوله أن: "...يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو لجنة الطعن إن اقتضى الأمر... أو يستحضر شهودا..."⁴ وتضيف المادة 169 من الأمر 03-06: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو يستحضر شهودا..."⁵ ويجب على الإدارة أن تراعي هذه الضمانات؛ إذ يترتب على إغفالها إلغاء القرار المتضمن العقوبة عند الطعن فيه أمام الجهة الإدارية أو الجهة القضائية المختصة.⁶ إن تجاهل حق الدفاع أو الإخلال به من شأنه أن يرتب بطلان الإجراء التأديبي في أي مرحلة من مراحلها أو بطلان القرار التأديبي نفسه.

نصت قوانين الوظيفة العمومية على آليات كفالة حق الدفاع⁷، منها الأمر 66-133 الذي نص على: "الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء له الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الاطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة له، كما يجوز له أن يستعين بمدافع أو محام يختاره

¹ المادة 169 من الأمر 03-06، المرجع السابق

² المادة 169 المرجع نفسه

³ عمراوي حياة، المرجع السابق، ص 80

⁴ المادة 129 من المرسوم 59-85، المرجع السابق

⁵ المادة 169 من الأمر 03-06، المرجع السابق

⁶ سليم جديدي، المرجع السابق، ص 300

⁷ زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة ماجستير، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق، تيزي وزو، 2011، ص 56

بالإضافة إلى ذلك فإنه يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بيانات خطية وشفهية أن يطالب حضور الشهود.¹

ثانيا: الضمانات المترامنة مع إجراءات التأديب

إذا كانت الإجراءات التأديبية تهدف إلى قيام التعادل والتوازن بين كفتي الإدارة والموظف، فهي تسعى أيضا إلى تكريس حق الإدارة في معرفة مرتكب المخالفة وتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة بما يكفل المصلحة العامة وتحقيق فاعلية الإدارة، يراعى في ذلك حق الموظف في محاكمة عادلة، تتوفر فيها جميع الضمانات والتي تتمثل في ضمانه الحياد، وضمانه تسبب الأحكام.

1-ضمانة الحياد

يعد حياد الهيئة التأديبية من الضمانات الهامة التي يتعين أن يكفل احترامها في المجال التأديبي تحقيقا لعدالة ما يصدر عن سلطة التأديب من قرارات؛ ويقوم الحياد بصفة أساسية على مبدأ عدم جواز الجمع بين صفتي الخصم والحكم في آن واحد، حيث أن من يجلس مجلس القضاء يجب ألا يكون قد استمع أو تكلم أو كتب وذلك بهدف اطمئنان الموظف المتهم بحياد الهيئة التأديبية، وتتعدد الأنظمة في مجال التأديب في الوظيفة العمومية إلى ثلاث أنظمة وهي:²

النظام الرئاسي: لا يعترف هذا النظام بالترقة بين سلطتي الاتهام والإدانة، فالإدارة هي التي توجه الاتهام وهي التي توقع العقوبة وهي التي تجري التحقيق. ولا يكون بوسع للموظف أمام ذلك إلا حق الطعن على قرار الجزاء بعد صدوره إذا ما رأى فيه حيادا عن العدالة.³

النظام شبه القضائي: يتميز هذا النظام بإنشاء هيئة تشارك الإدارة في عملية التأديب، حيث قرر القضاء الإداري مبدأ حياد المحقق وأعضاء مجالس التأديب وضرورة الفصل بين سلطة الإتهام وسلطة الحكم كضمانة ضرورية في مجال التأديب حتى يطمئن الموظف المتهم إلى تحقيق العدالة.⁴

¹ المادة 57 من الأمر 66-133، المرجع السابق

² سعيداني سلوى، ضمانات الموظف العام أمام العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2016، ص 43

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة معارف، الإسكندرية، 2008، ص ص 185، 182

⁴ سامي جمال الدين، منازعات الوظيفة العامة والطعون المتصلة بشؤون الموظفين، منشأة معارف، الطبعة الأولى، الاسكندرية، 2005، ص 325

النظام القضائي: تجد ضمانات الحياد تطبقها الكامل في النظام القضائي خلافاً للنظامين شبه القضائي والرئاسي، ذلك أن المحاكم التأديبية في هذا النظام تقوم بتوقيع الجزاء باستقلال تام عن جهة الإدارة ويكون تشكيلها قضائياً بحتاً.¹

وقد منح التشريع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعيين صلاحية توقيع العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية، أما العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة فقد أخضعها للرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمنعقدة كمجلس تأديبي.²

ويتبين من أحكام المادة 63 من الأمر 03-06 أن رئاسة هذه اللجان هي من اختصاص السلطة التي وضعت على مستواها، وهذا ما يدفعنا إلى التساؤل عن قيمة هذه اللجان ما دام رئيسها ينتمي إلى الإدارة، وهذا من شأنه أن يمس بضمانة حياد السلطة التأديبية.³

بالإضافة إلى ذلك فإن التشريع الجزائري لم ينص على إمكانية رد عضو مجلس التأديب من طرف الموظف متى توفرت شروط الرد، وأن عدم نصه على هذا الحق من شأنه أن يؤثر على حياد السلطة التأديبية والإضرار بمصلحة الموظف.⁴

2- ضمانات تسبب القرار التأديبي

تسبب القرار التأديبي كضمانة من ضمانات التأديب يعني تضمين القرار بصورة واضحة العناصر الأساسية التي يقوم عليها الجزاء التأديبي، وبيان الظروف والملابسات التي أحاطت بارتكاب الخطأ، وكان لها أثر على تقرير الجزاء، فالقرار التأديبي الصادر عن المجلس التأديبي يجب أن يحتوي في صلبه على الأسباب الكافية والسائغة التي دعت إلى اتخاذه.⁵

فالتسبب إذن هو الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تستند إليها السلطة التأديبية لتوقيع العقوبة التأديبية، فإذا كان لكل قرار إداري سببه المشروع الذي يدفع الإدارة إلى اتخاذه، فإن إلزامها بذكر هذا السبب هو شرط يتعلق بشكل القرار التأديبي، ويساعد في التأكد من مشروعية أو عدم مشروعية السبب الذي قام عليه هذا القرار.⁶

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 192

² دهمة مروان، المرجع السابق، ص 206

³ المادة 63 من الأمر 03-06، المرجع السابق

⁴ دهمة مروان، المرجع نفسه، ص 206

⁵ إسماعيل احفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة الزاوية، العدد السادس، ص 196

⁶ يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام دراسة مقارنة، جامع عدن، كلية الحقوق، الطبعة الأولى، 2006، ص

وقد نص الأمر 66-133 على وجوب تسبب الإدارة المستخدمة لقراراتها التأديبية: "تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معلل، دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وتتخذ عقوبات الدرجة الثانية بموجب قرار معلل بعد أخذ رأي اللجنة المذكورة".¹

كما أكدت ذلك المادة 165 من الأمر 06-03 السالف الذكر: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".²

بمفهوم هذه المادة يجب على الإدارة تسبب قرار العقوبة التأديبية، ونفس الشيء بالنسبة للمجلس التأديبي الذي يبدي رأيه بعد إخطاره من السلطة التي لها صلاحية التعيين.³ ويشترط لصحة التسبب أن يكون متصفا بالخصائص التالية:

- ضرورة أن يكون التسبب مباشرا أو معاصرا لصدور القرار التأديبي
- يجب أن يعلم صاحب الشأن بالأسباب التي حددتها الجهة التأديبية لتوقيع الجزاء التأديبي وذلك لكي يتمكن صاحب الشأن من التظلم منه أو الطعن فيه
- يراعى ورود التسبب في صلب القرار محل التسبب وأن تكون الأسباب الواردة متناسبة
- يجب أن يتضمن التسبب بيان الوقائع التي استوجبت التقرير بإنزال العقاب التأديبي وإلا كان القرار باطلا.⁴

ثالثا: الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة

إن إصدار قرار تأديبي بشأن مخالفة تأديبية ضد موظف لا يعني توقيع هذا الجزاء مباشرة، وإنما منحه المشرع مجموعة من الضمانات اللاحقة على مساءلته والتي تتجلى في التظلم من القرارات التأديبية الصادرة في شأنه وهذا ما يسمى بالتظلم الإداري، وكذلك حق الطعن في هذه القرارات التأديبية أمام القضاء الإداري دون غيره بالفصل فيها أو الحكم بإلغائها والتعويض عليها إذا كانت غير مشروعة، وهذا التظلم يسمى بالتظلم القضائي.

¹ أمر رقم 66-133 ، المرجع السابق

² المادة 165 من الأمر 06-03، المرجع السابق

³ سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص 327

⁴ محمد أبو ضيف باشا خليل، النظام التأديبي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015، ص ص 151-152

1-التظلم الإداري

لم يعرف المشرع الجزائري التظلم الإداري وهذا ما سمح للفقهاء بتقديم تعاريف تختلف باختلاف وجهة نظرهم ومن بينها: "التظلم الإداري ذو طابع إداري محض يوجه إلى الإدارة التي تتولى الدراسة وغالبا ما تكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة وبدون مناقشة حضورية، وهو عبارة عن نوع من الشكوى أو الاحتجاج ضد تصرف الإدارة."¹

ويعرف كذلك بأنه: "إجراء من الإجراءات غير القضائية الذي يهدف إلى حل النزاعات بدون تدخل القاضي إلا في حالة الفشل فالإجراءات القضائية تدخل في الميدان."²

وعليه، فالمقصود بالتظلم الإداري في القرارات التأديبية أن يقدم الموظف العمومي الذي صدر بحقه قرار تأديبي بتوقيع عقوبة تأديبية عليه طلبا إلى جهة الطعن الإدارية المختصة يطلب منها الإنصاف من القرار التأديبي الصادر من قبل الإدارة.

وللتظلم الإداري الذي يقدمه الموظف بنفسه أو عن طريق تمثيله بمحام أو وكيل عند رفع تظلمه شروط يجب توفرها لتقديمه تتمثل في:

- أن يرفع التظلم من قبل صاحب الشأن،

- تقديم التظلم الإداري إلى الجهة الإدارية المختصة،

- تقديم التظلم خلال الآجال المحددة لرفع التظلم³

يثبت تاريخ إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة ويرفق مع العريضة حسب الفقرة الأخيرة من المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.⁴ وقد يكون التظلم الإداري رئاسيا أو ولائيا:

¹ شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة 2005، ص ص 313-314

² محيو أحمد، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق وبيوض خالد، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1992، ص 84

³ محمد خليفة الخليلي، التظلم الإداري، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2009، ص ص 65، 69

⁴ المادة 830 الفقرة الأخيرة من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008، ص 78

التظلم الرئاسي: هو تظلم يتقدم به صاحب الشأن للسلطة الرئاسية للسلطة مصدرة القرار والتي يكون لها حق تعديل أو سحب أو إلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون¹، ويعتبر أكثر فاعلية وذلك لتوفر الحياد في الجهة المقدم إليها الطعن.

التظلم الولائي: وهو أن يتقدم صاحب الشأن بطلبه إلى السلطة مصدرة القرار بغرض إعادة النظر فيه، إما بالإلغاء أو التعديل أو استبداله بأخر، وذلك حسب ما تملكه السلطة الإدارية من صلاحيات في هذا الشأن.

2-الطعن أمام لجنة خاصة

في حالة عدم فاعلية التظلم الإداري الرئاسي أو الولائي، أتاح المشرع الجزائري للموظف الذي صدر بشأنه قرار تأديبي غير مشروع أن يرفع تظلماً أمام لجنة الطعن المنصوص عليها بموجب المادة 66 من الأمر 03-06 والتي تختص بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة حسب نص المادة 67 من ذات الأمر.

3-التظلم القضائي

يعد التظلم القضائي الضمانة الثانية التي يتمتع بها الموظف في المجال التأديبي بعد توقيع الجزاء عليه وبعد ضمانه الطعن الإداري، بحيث لا يمكن تحريك دعوى الإلغاء ضد القرارات الإدارية غير المشروعة إلا بتوفر مجموعة من الشروط، وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

- أن تكون دعوى الإلغاء منصبة على قرار إداري نهائي
- شرط الصفة والمصلحة لرفع الدعوى
- شرط الميعاد في رفع دعوى الإلغاء.²

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 248

² المادة 13 والمادة 64 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، الصادرة في 23 أبريل 2008، عدد 21، ص 09

المطلب الثاني

العقوبات المقررة لمخالفة إفشاء السر المهني

إن العقوبة التأديبية لها ذاتيتها الخاصة، فهي لا تمس بحياة الموظف أو حريته، وإنما تمس مركزه الوظيفي، وبهذه المثابة فإنها ذات طبيعة وظيفية فضلا عن طابعها الإداري، وفضلا عن ذلك فهي عقوبة قانونية لا تنقرر إلا بمقتضى أداة قانونية، مما يجعلها وسيلة الإدارة الفعالة لردع موظفيها وزجرهم عن الإخلال بواجباتهم الوظيفية أو خروجهم على مقتضيات الوظيفة ضمانا لحسن سير المرافق العامة.¹

سلك المشرع الجزائري نفس المنهج الذي سارت عليه تشريعات الوظيفة العامة المقارنة، فلم يعرف العقوبة التأديبية، واكتفى بترتيبها وتحديدها على سبيل الحصر تاركا للسلطة المختصة بالتأديب حرية توقيع العقوبة المناسبة للخطأ المرتكب من قبل الموظف العمومي، بما يمنح الإدارة سلطة تقديرية واسعة.² وقد حدد بموجب المادة 161 الأمر 03-06 بعض الاعتبارات التي ينبغي على الجهة المختصة بالتأديب أن تراعيها عند توقيع العقوبة، وهي بصدد ممارسة وظيفتها التأديبية والتي تتمثل في:

- درجة جسامة الخطأ
- الظروف والملابسات التي ارتكب فيها الخطأ
- مسؤولية الموظف المعني
- النتائج المترتبة على سير المصلحة
- الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام.³

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

الفرع الأول: العقوبات المقررة بموجب الأمر 03-06⁴

أورد المشرع الجزائري أنواع العقوبات التأديبية في المادة 163 من الأمر 03-06 التي تنص على: تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات:

1- الدرجة الأولى:

- التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

¹ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 86

² إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2002/2001، ص 61

³ المادة 161، المرجع نفسه

⁴ الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة

2-الدرجة الثانية:

- التوقف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام
- الشطب من قائمة التأهيل

3-الدرجة الثالثة:

- التوقيف من عن العمل أربعة إلى ثمانية أيام
- التنزيل من درجة إلى درجتين
- النقل الإجباري

4-الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة
- التسريح.¹

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

- ...إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية..."²

من خلال نص المادة 163 المذكورة أعلاه، فإن الموظف المخل بواجب الالتزام بكتمان السر المهني يتعرض للعقوبات الآتية الذكر:

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام
- التنزيل من درج إلى درجتين
- النقل الإجباري.

سنقوم بتفصيل هذه العقوبات كالاتي:

أولاً: التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام

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

- عدم ممارسة الموظف المعاقب لمهامه طوال مدة العقوبة التأديبية.

¹ المادة 163 من الأمر 03-06، المرجع السابق

² المادة 180 من الأمر 03-06، المرجع نفسه

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

ثانيا: التنزيل من درجة إلى درجتين

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

ويترتب على هذه العقوبة:

- التخفيض في راتب الموظف

- تمديد فترة الأقدمية²

ثالثا: النقل الإجباري

هو إجراء تأديبي يؤدي إلى نقل الموظف العمومي من مكان عمله إلى مكان آخر، وليس للموظف حق الاعتراض عليه، قد يكون هذا النقل مكانيا أي نقل الموظف من مكان لآخر مما يترتب عليه تغيير مجال عمله وإقامته، وقد يكون النقل نوعيا أي نقل الموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى.³

الفرع الثاني: العقوبات المقررة بموجب نصوص خاصة

السر المهني واجب نصت على الإلتزام به الكثير من القوانين الخاصة بكل قطاع، ونصت في المقابل على العقوبة التأديبية التي يتعرض لها الموظف العام في حالة إفشائه للأسرار المهنية، والتي قد تختلف عن ما جاء به الأمر 03-06 سالف الذكر عموما، ونذكر منها ما يلي:

أولا: العقوبات المقررة بموجب القانون 09-21 المتعلق بالحماية القانونية للمعلومات والوثائق الإدارية

تنص المادة 20 من هذا القانون على: "يتعرض الموظف العمومي الذي يتسبب بإهماله في إفشاء وثائق مصنفة أو يقوم بإخراجها أو بإخراج نسخ منها أو صور عنها خارج مكان العمل أو يقوم بطبعها خارج المصلحة في غير الحالات التي تقتضيها المصلحة، إلى المسائلة التأديبية طبقا للتشريع الساري المفعول"⁴

¹ حموش دليلة، المرجع السابق، ص 49

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

³ علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العام دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2004، ص 272

⁴ المادة 20 من القانون 09-21، المرجع السابق، ص 11

وهذا ما يفرض على الموظف العام أن يحرص على تأمين الوثائق والمعلومات الإدارية، ومنع تسريبها أو الإطلاع عليها من قبل الغير، فواجب السرية هو الواجب المحمول على كافة الموظفين العموميين، وفي التأكيد على واجب الإلتزام بسرية الوثائق والمعلومات الإدارية رغبة كبيرة من المشرع في محاربة ظاهرة الفساد الإداري، والتي تعتبر نواة الفساد المالي، وتمثل إخلالا بشرف الوظيفة¹.

فحالة الأهمال التي يترتب عليها إفشاء وثيقة مصنفة والتي نصت عليها أحكام المادة 20 أعلاه، تعرض الموظف إلى المساءلة التأديبية، رغم أنه لم يعتمد ذلك الإفشاء، ومن أمثلة الإهمال عدم الحراسة الشديدة للوثيقة المصنفة مثلا، أو إنتقالها إلى حيازة الغير²، وقد ميز المشرع بين حالة إفشاء الوثائق عمدا وبين حالة الإفشاء بسبب الإهمال.

1. حالة إفشاء الوثائق والمعلومات الإدارية عمدا

اعتبرت المادة 163 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية التسريح عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، إلا أن المشرع جعل الإفشاء العمدي للوثائق المصنفة فعلا تقابله عقوبة التسريح من العمل، وذلك بموجب المادة 19 من القانون 09-21 التي قضت بتوقيع ذات العقوبة على ذات المخالفة حين نصت على: "بغض النظر عن الأحكام المخالفة المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول، يتعرض الموظف العمومي الذي يفشي عمدا وثائق مصنفة إلى التسريح من العمل"³

2. حالة إفشاء الوثائق والمعلومات الإدارية بسبب إهمال الموظف العام

أحالت المادة 20 المذكورة أعلاه الموظف العام الذي يتسبب في إفشاء الوثائق والمعلومات الإدارية بإهماله أو يقوم بإخراجها أو بإخراج نسخ منها أو صور عنها خارج مكان العمل أو يقوم بطبعها خارج المصلحة في غير الحالات التي تقتضيها المصلحة إلى أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وقد جعلت المادة 180 من الأمر 03-06 مخالفة التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية خطأ من الدرجة الثالثة تترتب عليه توقيع إحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة 163 التي تنص على العقوبات من الدرجة الثالثة.

ثانيا: العقوبات المقررة بموجب المرسوم التنفيذي 10-322 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني

¹ بوخميس سهيلة، فنيديس أحمد، المرجع السابق، ص 836

² محمد بن فريدة، المرجع السابق، ص 130

³ المادة 19 من القانون 09-21، ص 11

نصت المادة 62 من المرسوم التنفيذي 10-322 على: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة يرتكبها موظف الشرطة أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة خطأ مهني يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون الإخلال عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية".¹

وأضافت المادة 63 من ذات المرسوم: "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على موظف الشرطة على درجة جسامة الخطأ والظروف التي إرتكب فيها ومسؤولية موظف الشرطة المعني ونتائج الخطأ المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بمستعملي المرفق العام".²

طبقا لنص المادة 16 من ذات المرسوم التي قضت صراحة على أن الإلتزام بالسر المهني واجب من واجبات موظف الشرطة الذي يلتزم به أثناء قيامه بعمله أو حتى بعد إنتهاء الخدمة، وعملا بنص المادة 62 من ذات المرسوم المذكورة أعلاه التي نصت بدورها صراحة على أن كل من يتخلى عن واجبه المهني أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة فإنه يتعرض لعقوبة تأديبية، وبالتالي فإن كل موظف في سلك الأمن يقوم بإفشاء الأسرار المهنية سواء تعلق بالوقائع أو بالمعلومات أو بالوثائق التي إطلع عليها أثناء تأدية مهامه يتعرض للعقوبة المنصوص عليها في المادة 65 من المرسوم التنفيذي 10-322 التي تنص على: "بغض النظر عن أحكام المادة 163 من الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 5 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، تصنف العقوبات التأديبية التي يمكن تسليطها على موظفي الشرطة حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (04) درجات:

1- الدرجة الأولى

- التنبيه

- الإنذار الكتابي

- التوبيخ

2- الدرجة الثانية

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

- الشطب من جدول الترقية في الدرجة لمدة سنة.

3- الدرجة الثالثة

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

- التنزيل من درجة واحدة (01) إلى درجتين (02).

4- الدرجة الرابعة

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

¹ المادة 62 من المرسوم التنفيذي 10-322، المرجع السابق، ص 09

² المادة 63 من المرسوم التنفيذي 10-322

- التسريح.¹

طبقاً لأحكام المادة 180 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي، والتي تنص على ما يلي: "تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة....."

4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.....²

إذن فإن إفشاء السر المهني حسب نص المادة أعلاه هو خطأ من الدرجة الثالثة، وأن العقوبة التي تتناسب مع خطأ إفشاء السر هي العقوبة من الدرجة الثالثة وفقاً لنص المادة 65 من المرسوم التنفيذي والمتمثل في عقوبتين: التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام، تنزيل من درجة واحدة إلى درجتين.

ثالثاً: العقوبات المقررة بموجب القانون العضوي 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء³

لا تقوم المسؤولية التأديبية للقاضي إلا في حالة حال ارتكابه لخطأ يترتب عليه جزاء، وبالتالي يعتبر خطأ موجبا للتأديب كل تقصير يرتكبه القاضي يمثل إخلالاً بواجباته المهنية وذلك بمقتضى المادة 61 من القانون العضوي 04-11، وقد حدد المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية في هذه المادة، سواء ارتكب هذا الخطأ قاضي حكم أو قاضي النيابة أو محافظ الدولة، وذلك بنصها على أنه: "يعتبر خطأ تأديبياً كل تقصير يرتكبه القاضي إخلالاً بواجباته المهنية، ويعتبر أيضاً خطأ تأديبياً بالنسبة إلى قضاة النيابة العامة ومحافظ الدولة إخلالاً بالواجبات الناتجة عن التبعية التدريجية".

ونؤيد رأي المشرع حين أفرد فقرة خاصة لقضاة النيابة ومحافظ الدولة على اعتبار أنهم يمارسون مهام وواجبات تتميز عن تلك المنوطة بقضاة الحكم.

وقد صنف المشرع الأخطاء المهنية التي يمكن أن تترتب عليها جزاءات تأديبية توقع على القضاة إلى ثلاث أقسام:

القسم الأول: أورده المشرع في المادة 61 من القانون الأساسي للقضاء بنصه على أنه: "يعتبر خطأ تأديبياً جسيماً كل عمل أو امتناع صادر عن القاضي من شأنه المساس بسمعة القضاء أو عرقلة حسن سير العدالة "

القسم الثاني: قام المشرع بتعداد بعض أنواع الأخطاء الجسيمة، وذلك على سبيل المثال لا الحصر فهي تلك الواردة في المادة 62 من ذات القانون، والتي لها علاقة بعمل القاضي ومهنته ولكنها لا ترقى إلى أن تهدد سمعة القضاء أو تعرقل حسن سير العدالة، من قبيل: عدم التصريح بالامتلاكات بعد الإعذار والتصريح الكاذب بالامتلاكات، خرق واجب التحفظ، إفشاء سرية المداولات، إنكار العدالة... الخ

¹ المادة 65 من المرسوم التنفيذي 10-322

² المادة 180 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 16

³ القانون العضوي 04-11، المرجع السابق

القسم الثالث، يتعلق بالإخلال بالواجب المهني، أو جرائم القانون العام المخلة بشرف المهنة بطريقة لا تسمح ببقاء القاضي في منصبه، وهذه الحالة نصت عليها المادة 64 من القانون الأساسي للقضاء، وأجازت فيها لوزير العدل بإيقاف القاضي فوراً عن العمل بعد إجراء تحقيق أولي وبعد إعلام المجلس الأعلى للقضاء، تمهيداً لإحالة القاضي المتهم أمام هذا المجلس.¹

حصر المشرع العقوبات التأديبية التي توقع على القاضي المذنب في أربع درجات تبعا لخطوتها، وألزم الجهة المختصة بالتقيد بها عند ممارسة السلطة التأديبية تطبيقاً لمبدأ الشرعية إذ جاءت المادة 68 بنصها: "العقوبات التأديبية هي:

1-العقوبة من الدرجة الأولى

- التوبيخ
- النقل التلقائي

2-العقوبات من الدرجة الثانية

- التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات
- سحب بعض الوظائف
- القهقرة بمجموعة أو بمجموعتين

3-العقوبات من الدرجة الثالثة

- التوقيف لمدة أقصاها إثني عشر (12) شهرا مع الحرمان من كل المرتب أو جزء منه باستثناء التعويضات ذات الطابع العائلي

4-العقوبات من الدرجة الرابعة

- الإحالة على التقاعد التلقائي
- العزل.²

وعليه، فإن إفشاء القاضي للسر المهني يعتبر خطأ جسيماً ويعرضه للعقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة طبقاً لما ورد في المادة 68 من القانون العضوي 04-11 المذكورة أعلاه.

¹ بدر الدين مرغني حيزوم، النظام التأديبي للقضاة في التشريع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد

06، العدد 2، جامعة الوادي، الجزائر، ديسمبر 2019، ص ص 87-88

² المادة 68 من القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء

ملخص الفصل الثاني

إن كتمان الأسرار المهنية هو واجب يلتزم به الموظف أثناء تأدية مهامه، واستثناءً منه عن القاعدة قد تكون هناك حالات يجوز فيها إفشاء السر المهني، وقد يكون هذا الإفشاء إلزامياً لحماية المصلحة العامة، وذلك بموجب نص قانوني أو بترخيص من القضاء، وقد يكون الإفشاء جوازيًا لحماية المصلحة الخاصة للأفراد، فيكون ذلك برضا صاحب السر أو في حالة الضرورة التي تقتضي إفشاء السر المهني.

ونظراً للأهمية البالغة لكتمان السر المهني ولخطورة إفشائه، أحاطه المشرع بجملة من القواعد التي تلزم الموظف بالمحافظة عليه، وجعل كل إخلال بهذا الإلتزام سبباً للمتابعة التأديبية، للإشارة فإن العقوبة التأديبية قد تختلف عن القاعدة العامة الواردة في قانون الوظيفة العمومية بحسب القطاع الذي ينتمي إليه الموظف العام، علماً أن المشرع أحاط الموظف المتابع تأديبياً بضمانات سابقة على توقيع العقوبة أو المعاصرة لإجراءات المتابعة أو لاحقة لعملية توقيع العقوبة.

الخاتمة

الخاتمة:

يعتبر السر المهني من أهم الالتزامات الواقعة على عاتق الموظف، فقد يطلع بحكم وظيفته على معلومات سرية تخص الدولة والأفراد يجب أن يلتزم بكتمانها وعدم إفشائها، لأن في ذلك مساس بالمبادئ الأخلاقية بدرجة أولى لتعرضه لخصوصيات الأشخاص وسمعتهم ومراكزهم الاجتماعية، فالسر المهني لا يقتصر على بعض المهن التقليدية كالطب والمحاماة وإنما يشمل كل من بحوزته أسرار أو ثمن عليها بحكم وظيفته.

إن السر المهني من الموضوعات بالغة الأهمية والتعقيد، لذلك اختلف الفقهاء في تعريفه، بحكم أن تحديد مفهومه يختلف باختلاف الزمان والمكان والأشخاص وطبيعة الوقائع والأحداث، فما يعتبر سر في ظروف معينة قد لا يعتبر كذلك في ظروف أخرى.

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

وخلصنا من خلال هذه الدراسة إلى عدد من النتائج، نبين أبرزها كما يلي:

1. نظرا للخطر المترتب عن إفشاء السر المهني، فقد أكد المشرع على ضرورة التزام الموظف بكتمانه خلال مساره الوظيفي وبعد انتهاء مهمه الوظيفية.
2. يترتب على مخالفة الموظف العام لواجب الالتزام بعدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة قيام مسؤوليته التأديبية، دون الإخلال عند الإقتضاء بالمسؤولية الجزائية، مع مراعاة الاستثناءات التي أقرها القانون ورسم حدودها.
3. أحاط المشرع الموظف المتابع تأديبيا بضمانات تكفل حمايته من تعسف الإدارة.
4. بالنظر إلى أهمية كتمان السر المهني وخطورة إفشائه، ورغم عدم اختلاف قانون الوظيفة العامة والقوانين الخاصة في تكييف درجاته نلاحظ اختلاف في العقوبات المقررة له.

ويمكن تقديم الاقتراحات الآتي بيانها:

1. يمكن عدم الاكتفاء بتنظيم السر المهني بموجب التشريع والتنظيم فحسب بل قد يكون من المفيد العمل على زيادة الوعي بأهمية الإلتزام به بين الموظفين، إذ أن الكثير منهم قد يجهلون مخاطر البوح به.
2. إمكانية التوفيق بين التزام الموظف بعدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة وحقه في التعبير عن رأيه، أو توجيه النقد بأي وسيلة من الوسائل المشروعة.
3. نقترح على المشرع أن يضع المعالم الأساسية المحددة لتعريف السر المهني، وذلك لتفادي تعسف الإدارة تجاه الموظف عند تكييفها للوقائع واعتبارها سرا مهنيا من عدمه.
4. نظرا إلى الأضرار الجسيمة التي قد تترتب عن إفشاء السر المهني بالنسبة للأفراد ولبعض القطاعات الحيوية في الدولة، نقترح إعادة النظر في تكييفه واعتباره خطأ من الدرجة الرابعة وتشديد العقوبة التأديبية التي تتناسب معه.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

ا. المصادر

أولاً: النصوص القانونية

أ/الدستور

1-المرسوم الرئاسي رقم 20-422 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 82، مؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

ب/القوانين

1-القانون العضوي رقم 04-11، المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 يتضمن القانون الأساسي للقضاء، جريدة رسمية عدد 57، مؤرخة في 08 سبتمبر 2004.

2- الأمر 66-156 المؤرخ في 08 جويلية 1966، معدل ومتمم، يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 49، الصادرة في 11 جويلية 1966.

3- الأمر 70-20 المؤرخ في 9 فيفري 1970، المتعلق بالحالة المدنية، الجريدة الرسمية عدد 21، الصادرة في 27 فيفري 1970.

4- الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني معدل ومتمم، الجريدة الرسمية عدد 78، الصادرة في 30 سبتمبر 1975.

5- القانون رقم 90-17 المؤرخ في 31 يونيو 1990 يعدل ويتمم القانون 85-05 الموافق لـ 16/08/1985 المتضمن قانون حماية الصحة وترقيتها، جريدة رسمية عدد 35، الصادرة في 24 محرم 1411 الموافق لـ 02 مارس 1990.

6- القانون 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، جريدة رسمية عدد 14، الصادرة في 08 مارس 2006.

7- الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.

- 8- القانون رقم 06-22، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 يتضمن قانون الاجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية عدد 84، الصادرة في 24 ديسمبر 2012.
- 9- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21، الصادرة في 23 أفريل 2008.
- 10- الأمر 02-15 المؤرخ في 23 جويلية 2015، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 جويلية 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية عدد 40، الصادرة في 23 جويلية 2015.
- 11- القانون رقم 18-11 المؤرخ في 2 يوليو 2018، المتعلق بقانون الصحة، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 29 جويلية 2018.
- 12- القانون 09-21 المؤرخ في 9 يونيو 2021 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، الجريدة الرسمية عدد 45، الصادرة في 09 جوان 2021.

ج-النصوص التنظيمية

- 1- المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية عدد 09، الصادرة في 14 سبتمبر 1982.
- 2- المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 04 جويلية 1988، المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن، الجريدة الرسمية عدد 27، المؤرخة في 06 يوليو 1988.
- 5- المرسوم التنفيذي 92-276 الصادر في 6 جويلية 1992 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، الجريدة الرسمية عدد 52، الصادرة في 08 يوليو 1992.
- 3- المرسوم التنفيذي 10-322، المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية عدد 78، الصادرة في 26 ديسمبر 2010.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن واللجان، الجريدة الرسمية عدد 44، الصادرة في 30 جويلية 2020.

- 6- القرار المؤرخ في 12 ديسمبر 2017، يحدد قانون أخلاقيات الشرطة، الجريدة الرسمية عدد 08، الصادرة في 07 فيفري 2018.
- 7- مداولة المجلس الأعلى للقضاء المجتمع في الدورة العادية الثانية المؤرخة في 2006/12/30 المتضمنة مدونة أخلاقيات مهنة القضاء.
- 8- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

II. المراجع

أولاً: الكتب

- 1- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2003.
- 2- أحمد بوضياف، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الحلزونية، القبة القديمة، الجزائر، 2011.
- 3- حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- 4- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2010.
- 5- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 6- سامي جمال الدين، منازعات الوظيفة العامة والطعون المتصلة بشؤون الموظفين، منشأة المعارف، الطبعة الأولى، الاسكندرية، 2005.
- 7- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 8- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
- 9- سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2012.

- 10-سمير إبراهيم سعاد، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، موسوعة السعادة القانونية، الكتاب الثاني، دار الكتب القانونية، القاهرة، 1994.
- 11-شريف بن أدول بن أدريس، كتمان السر وإفشاؤه في الفقه الإسلامي، الطبعة الأولى، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، 1997.
- 12-شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2005.
- 13-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008.
- 14-عبد المجيد حكيم، عبد الباقي بكري، الوجيز في نظرية القانون المدني العراقي، دار السنهوري القانونية والعلوم السياسية، الجزء الأول، العراق، 2015.
- 15-علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العام، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2004.
- 16-عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 17-محمد أبو ضيف باشا خليل، النظام التأديبي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015
- 18-محمد أنس قاسم، مذكرات الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 19-محيو أحمد، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق وبيوض خالد، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1992.
- 20-هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012.
- 21-يحيى قاسم علي سهل، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة، جامع عدن، كلية الحقوق، الطبعة الأولى، اليمن، 2006.
- 22-يحيى قاسم علي، ضمانات تأديب الموظف العام في تشريعات اليمن - العراق - مصر - فرنسا، مركز عيادي للدراسات والنشر، الطبعة الأولى، الجمهورية اليمنية، 1999.

ثانيا: الرسائل الجامعية والمذكرات

أ/رسائل الدكتوراه

1-عبدلي حمزة، المسؤولية الجزائية عن إفساء أسرار الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2019-2020.

ب/مذكرات الماجستير

1-أسامة عسيلان، الحماية الجنائية لسر المهنة في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية وتطبيقاتها في بعض الدول العربية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2005.

2-إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2001-2002.

3-أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2007.

4-بعلي الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013-2014.

5-خالد بن محمد عبد الله الشهري، رضا المجني عليه وأثره على المسؤولية الجنائية، رسالة ماجستير، تخصص التشريع الإسلامي، قسم العدالة الجنائية، معهد الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2000.

6-زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة ماجستير، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق، تيزي وزو، 2011.

7-سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014-2015.

8-سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014-

2015.

- 9-سندية علي سالم الحنطوبي، فلسفة العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها على ضوء التشريع الإتحادي بدولة الإمارات العربية المتحدة، مذكرة مقدمة للحصول على درجة الماجستير، قانون عام، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2019.
- 10-شرمين شوكت طاهر، جريمة إفشاء السر الوظيفي في القانون العراقي، بحث مقدم كجزء من متطلبات الترقية من الصنف الرابع إلى الصنف الثالث من صنوف القضاة، مجلس القضاء لإقليم كردستان، العراق، 2020.
- 11-صالح عبد العزيز، إفشاء الموظف العام للسر الوظيفي وعقوبته، رسالة ماجستير في العدالة الجنائية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2005.
- 12-عمرأوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.
- 13-ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010.
- 14-محمد خليفة الخليلي، التنظيم الإداري، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2009.
- 15-محمد سلطان الكعبي، الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الإمارات العربية المتحدة، كلية القانون، قسم القانون، الإمارات، 2018.
- 16-وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالرمشي، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة تلمسان، 2010-2011.

ج/مذكرات الماستر

- 1-بركان الزهراء، شواطئ وهيبة، المسؤولية الجزائية للموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الدكتور يحي فارس، المدينة، 2013-2014.

- 2-بوعلي محمد، سعيداني رابح، السر المهني للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2015-2016.
- 3-بوكفوس عبد المالك، الحماية الجنائية للسر المهني، مذكرة ماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2013-2014.
- 5-بولرباح نويجم، مسؤولية الضبطية القضائية عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2013-2014.
- 6-تهاني الأشرف، الحماية الجنائية لسر المهنة، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص شريعة وقانون، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2014-2015.
- 7-حموش دليلة، المسؤولية الادارية للموظف العام عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص ادارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة ألكلي محند اولحاج، البويرة، 2015-2016.
- 8-زيوي عكرية، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر الطبي، مذكرة ماستر، تخصص عقود ومسؤولية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2013.
- 9-سعيداني سلوى، ضمانات الموظف العام أمام العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر، تخصص إدارة ومالية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2016.
- 10-شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
- 11-عبد المالك قبائلي، المسؤولية الجزائية للبنك عن إفشاء السر المصرفي، مذكرة ماستر، تخصص قانون جنائي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، 2014-2015.
- 12-ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، الملحقه الجامعية مغنية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016.
- 13-نبري فريد، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018-2019.

ثالثا: المقالات

- 1- أحمد فاتح، وسام بلخير، قراءة قانونية لأحكام المادة 48 من قانون الوظيفة العامة الجزائري 06-03 الإلتزام بالسر المهني واجب وظيفي، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، المجلد الخامس، العدد الأول، 2021.
- 2- أحمد مصبح الكتبي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، مجلة جامعة الشارقة، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، المجلد 16، العدد 02، 2019.
- 3- أحمد نعمة عطية، الأساس القانوني للإلتزام بالمحافظة على السر المهني، مجلة العلوم الانسانية والطبيعية، كلية الإمام الكاظم، قسم القانون، العراق، بغداد، المجلد 01، العدد 06، 2020.
- 4- إسماعيل احفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة الزاوية، العدد 06، 2015.
- 5- بدر الدين مرغني حيزوم، النظام التأديبي للقضاة في التشريع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 6، العدد 2، ديسمبر 2019.
- 6- بلملياني يوسف، مبدأ الإلتزام بالسر المهني، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد بن أحمد، وهران، المجلد الثالث، العدد الأول، 2017.
- 7- بوخميس سهيلة، أحمد فنيديس، الحماية القانونية للمعلومات والوثائق الإدارية، قراءة تحليلية للقانون رقم 09-21، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المركز الجامعي سي الحواس، بريكة، العدد 02، المجلد 04، 2021.
- 8- حامد محمود حسن عصفرة، المسؤولية الجزائية التي تترتب عن جريمة إفشاء السر المهني للطبيب في التشريع الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد 12، العدد 22، 2020.
- 9- حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية، جامعة المدية، المجلد 01، العدد 01، 2012.
- 10- دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد 06، العدد 02، 2020.
- 11- عبد الكريم دكاني، إفشاء السر الطبي بين التجريم والإباحة، مجلة القانون والمجتمع، تخصص قانون جنائي، جامعة أحمد دراية، أدرار، المجلد 06، العدد 01، 2018.

- 12- العمري صالحه، الجزاء المترتب على إفشاء الصيدلي للسر المهني في التشريع الجزائري، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد 10، العدد 01، 2015.
- 13- غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجنائي، دفاثر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، المجلد 10، العدد 19، 2018.
- 14- ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني لحماية المصلحة العامة، المجلة النقدية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المجلد 09، العدد 01، 2014.
- 15- محمد بن فردية، آليات حماية المعلومات والوثائق الإدارية من خلال أحكام الأمر 21-09، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، المجلد 05، العدد 03، 2021.
- 16- مسعود محمد صديق، التنظيم القانوني للحماية الجنائية لسر المهنة، دراسة مقارنة، المجلة القانونية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، المجلد 07، العدد 04، 2020.
- 17- مليكة حجاج، جريمة إفشاء الأسرار المهنية، دراسة تحليلية للمادة 301 من قانون العقوبات، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، المجلد 14، العدد 03، 2021.
- 18- هتاف جمعة راشد، إفشاء الأسرار الوظيفية والآثار المترتبة عليها، المجلة القانونية، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، فرع الخرطوم، المقالة 04، المجلد 07، العدد 01، 2020.
- 19- وسام بلخير، الفاسي فاطمة الزهراء، تأديب الموظف العام عن إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية، مجلد 14، العدد 01، 2021.
- رابعا: الموسوعات
- 1- جوزف بادروس، القاموس الموسوعي الإداري: عربي/عربي، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2006.

الفهرس

الفهرس

1.....	مقدمة:
5.....	الفصل الأول ماهية السر المهني
6.....	المبحث الأول مفهوم السر المهني
6.....	المطلب الأول تعريف السر المهني
8.....	الفرع الأول: التعريف الفقهي
Error! Bookmark not defined.	الفرع الثاني: التعريف التشريعي
8.....	الفرع الثالث: التعريف القضائي
10.....	المطلب الثاني: طبيعة السر المهني و نطاق الالتزام به
10.....	الفرع الأول: طبيعة الالتزام بالسر المهني
12.....	الفرع الثاني: نطاق الالتزام بالسر المهني
14.....	المبحث الثاني: أساس الالتزام بالسر المهني
14.....	المطلب الأول: الأساس النظري للالتزام بالسر المهني
14.....	الفرع الأول: نظرية العقد كأساس للالتزام بالسر المهني
18.....	الفرع الثاني: نظرية النظام العام كأساس للالتزام بالسر المهني
20.....	الفرع الثالث: المصلحة المزدوجة كأساس للالتزام بالسر المهني
20.....	المطلب الثاني: الأساس القانوني للالتزام بالسر المهني
20.....	الفرع الأول: التشريع كأساس للالتزام بالسر المهني
25.....	الفرع الثاني: التنظيم كأساس للالتزام بالسر المهني
30.....	الفصل الثاني: ضوابط إفشاء السر المهني
31.....	المبحث الأول: إباحة إفشاء السر المهني
31.....	المطلب الأول: حالات جواز إفشاء السر المهني

31.....	الفرع الأول: الإفشاء المقرر للمصلحة العامة
38.....	الفرع الثاني: الإفشاء المقرر للمصلحة الخاصة
42.....	المطلب الثاني: أنواع جواز إفشاء السر المهني
42.....	الفرع الأول: الإفشاء الكلي والإفشاء الجزئي
43.....	الفرع الثاني: الإفشاء الصريح والإفشاء الضمني
44.....	الفرع الثالث: الإفشاء المباشر و الإفشاء غير المباشر
44.....	الفرع الرابع: الإفشاء التلقائي و الإفشاء غير التلقائي
45.....	المبحث الثاني: إفشاء السر المهني كسبب للمسؤولية التأديبية
46.....	المطلب الأول: إجراءات متابعة الموظف عن إفشاء السر المهني و ضماناته
46.....	الفرع الأول: إجراءات متابعة الموظف العمومي عن إفشاء السر المهني
51.....	الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف
61.....	المطلب الثاني: العقوبات المقررة عند إفشاء السر المهني
61.....	الفرع الأول: العقوبات المقررة بموجب الأمر 03-06
63.....	الفرع الثاني : العقوبات المقررة بموجب نصوص خاصة
69.....	الخاتمة:
78.....	قائمة المصادر والمراجع:
88.....	الفهرس
90.....	الملخص:

الملخص

الملخص:

تختلف وسائل وآليات حماية حقوق ومصالح الدولة والأفراد التي يتصدى لها القانون، إذ منها ما يمكن بلوغه في إطار العلانية، ومنها ما يقتضي إحاطته بجانب من السرية، وهذا ما يسمى بالأسرار المهنية.

يشكل السر المهني مجال اهتمام الفقه، التشريع والقضاء، وعلى الرغم من اختلاف التعريفات التي جاء بها كل منهم، فإن السر المهني هو كل ما يطلع عليه الموظف العام من وثائق ومستندات ومعلومات أثناء أو بمناسبة عمله، وهو مطالب بعدم كشفها؛ إذ يعتبر السر المهني ذا طبيعة أخلاقية وفقا لمقتضيات مبادئ الشرف والأمانة، ويشمل السر المهني في نطاقه أسرار الأفراد، الأسرار الإدارية، وأسرار الدولة، ويقوم هذا الأخير على أساسين: أساس نظري تحكمه نظرية العقد القائم بين صاحب السر والموظف، ونظرية المصلحة العامة التي تتعلق بالنظام العام، وأساس قانوني تضمنته العديد من القوانين والتنظيمات التي نصت على واجب الالتزام بالسر المهني، إلا أنه يجوز استثناء إفشاء السر المهني حماية للمصلحة العامة بترخيص من القانون وحماية للمصلحة الخاصة برضا صاحب السر أو في حالة الضرورة. وما عدا ذلك فإن كل إفشاء للسر المهني يترتب عليه متابعة تأديبية وتوقيع عقوبات تتناسب مع فعل الإفشاء، مع منح الموظف جملة من الضمانات تحميه من تعسف الإدارة.

Abstract:

There are various means and mechanisms for the protection of the rights and interests of the State and of the individuals to whom the law is directed, some of them attainable through publicity, and some of them requiring a part of confidentiality.

Professional secrecy is the area of interest of jurisprudence, legislation and the judiciary, and despite the different definitions that each of them has proposed, professional secrecy is the set of documents and information to which the public official has access during or on the occasion of his work, and he is required not to disclose them; Professional secrecy is of an ethical nature in accordance with the requirements of the principles of honor and loyalty, and it includes in its scope personal secrets, administrative secrets and State secrets.

Laws and regulations that stipulate the obligation to observe professional secrecy, but it is permitted to exclude the disclosure of professional secrecy to protect the public interest with a license from the law and to protect the private interest with the consent of the owner secrecy or when necessary.

A part from this, any disclosure of a professional secret entails disciplinary follow-up and the imposition of sanctions proportionate to the act of disclosure, while giving the employee a set of guarantees that protect him against abuse by the administration