

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



السر المهني في أداء الوظيفة العمومية بالجزائر

مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص قانون إداري

* إشراف الأستاذ:

لمعيني محمد

* إعداد الطالبة :

رويسي إيمان

الموسم الجامعي: 2015 / 2016

مفاتيح

الأفضل الأول

الْفَقْرُ الْكَلْبُ

الانتماء

كلمة شكر و عرفان

الحمد لله الذي هدانا لهذا والحمد لله وحده على نعمه وتوفيقه والحمد
في السراء والضراء ، و الحمد لله حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا
لا يسعنا وقد وفقنا الله في إنجاز هذه المذكرة إلا أن نتقدم بشكرنا
الجزيل إلى كل من قدم لنا يد المساعدة لإنجاز هذا العمل المتواضع .
كما أتقدم بأسمى معاني الشكر والتقدير إلى من أشرفه على
مذكرة التخرج الأستاذ المتميز الذي أعتز به بجماله والذي
لم يبخل عليا بأية معلومة وكان لي أحسن عون ومساعد ومتفهم وموجه
الأستاذ المتميز : " لمعينني محمد د ."
وشكر خاص إلى عميد كلية الحقوق بجامعة محمد خيضر بسكرة "عزري الزين"
وإلى كل الأساتذة على الجهود التي بذلوها في سبيل العلم والمعرفة .

إن الإلتزام بحفظ وكتمان أسرار الغير هو واجب خلقي تقتضيه مبادئ الشرف والأمانة، لهذا نجد الأديان السماوية قد سبقت التشريعات الوضعية في الحث على الإبتعاد عن إفشاء أسرار الناس لإتصال السر بالحياة الخاصة بالفرد وعلية يتوجب على من عهد له بالسر كتمانها لأن حفظه ميزة إجتماعية وواجب أخلاقي ، إذ يضطر البعض البوح بسرهم بغية الحصول على خدمة أو مساعدة ما كما هو الحال عند اللجوء إلى الأطباء أو المحامون أو القضاة أو حتى الموظفون العاديون فلا جدال أن السرية تمثل تطبيق الواجب بل لضرورة معهودة في هذه المهن وإفشاء السر يشكل خيانة لهذه الثقة ونقضا لمبادئ الشرف والأمانة ،فالسرية هي فكرة قديمة سواء في إطارها الخاص أو المهني فهي نشأت تلقائيا مع نشأة المجتمعات ، فكافة القوانين والشرائع تناولت واجب الحفاظ على الأسرار وتجرىم إفشاؤها ،فتجد الشريعة الإسلامية قد تناولت هذا الفعل الممقوت لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم : "أية المنافق ثلاث إذا حدث كذب ، وإذا وعد خلف ، وإذا أئتمن خان .1" وقال أيضا : " الحديث بينكم أمانة " 2 .

فحفظ السر كان واجبا أخلاقيا دون الحاجة إلى قوانين ونصوص تحميه وتجرم فاعله لقول أحد الفقهاء " إظهار الرجل لسر غيره أقبح من إظهار سر نفسه لأنه ينوء إحدى الوصمتين الخيانة إن كان مؤتمنا والنميمة إن كان مستودعا وكلاهما مذموم .3"

-
- 1- أخرجه البخاري، كتاب الإيمان، باب علامة المنافق، (16/1)، رقم (33)، ومسلم، كتاب الإيمان، باب بيان خصال المنافق، (78/1)، رقم: (59) .
 - 2 - حديث حسن رواه ابن أبي الدنيا في آداب اللسان، ص 450 .
 - 3 - الماوردي ، أدب الدنيا والدين ، ص 307 .

غير أن كتم السر وحفظه هو أكثر مشقة من إمساك جمرة متوهجة داخل الفم عرفت جريمة إفشاء السر شيوعاً في العصر الحديث مما أدى بالقضاء الجنائي إلى التدخل لتفسيرها وبالمشرع إلى إحتوائها وتنظيمها ، وكان القانون بنصه الصريح هو الرادع لكل من خولت له نفسه أن يضر الأشخاص في سمعتهم بإفشاء أسرارهم وعلى من يخونون ثقة وضعت فيهم لكي يتاجرو بأسرار الناس نذالة من أنفسهم غير مكترئين بما سينجم من فضائح وتجريح في أعراض الناس وتفريق بين العائلات .

وبما أن الموظف العمومي بوصفه هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام فإنه من الواجب عليه أن يلتزم بالمحافظة على الأسرار التي يقف عليها أثناء ممارسته لعمله الوظيفي كما أنه ملزم بعدم إطلاع الغير على المعلومات والمستندات التي بحوزته فإذا خالف الموظف إلتزامه بإحتفاظه بالمعلومات التي تتعلق بالإدارة التي يعمل بها فان ذلك يشكل إخلالاً بإلتزام الكتمان ، أما إذا خالف الموظف إلتزامه في حالة إحتفاظه بالسر يتعلق بالأفراد ذلك يشكل إخلالاً بإلتزام السرية .

لهذا وجب على الموظف الإلتزام بالسرية ، وأن أي تقصير أو إخلال منه قد يشكل مسؤوليته التأديبية والجنائية و المدنية ، لأن الإلتزام بالسر المهني ليس نتيجة لعقد صريح أو ضمني بين الأجنبي عن الإدارة والأمين على السر (الموظف) إنما يتعلق بالنظام العام، وهو يقوم على المصلحة الإجتماعية التي دعت المشرع إلى التدخل من أجل الإلزام على حفظه من طرف الموظف العمومي و تجريم إفشائه وما يترتب عنه من جزاء وعقوبات في حالة الإخلال به وهذا لما للسر المهني من أهمية بالغة في مجال الوظيفة العامة .

أسباب إختيار الموضوع :

لقد شدني لإختيار هذا الموضوع ليكون كبحث لنيل شهادة الماستر هو العنوان المتمثل في السر المهني في أداء الوظيفة العمومية بالجزائر وخاصة وباعتباري موظفة فأردت أن أتعرف على هذا الموضوع بصورة أكثر ، وأيضا شدني الإلتزام الذي يقع على عاتق العديد من المهنيين إذ يعد من أصعب اللإلتزامات وأكثرها تعقيدا .

منهج الدراسة :

هو الأسلوب التحليلي الوصفي لتمكيننا من دراسة البحث في كل جوانبه وأيضا التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من خلال ما تناولناه في دراستنا من تفسير للسر المهني وللموظف العمومي وتحليل العلاقة بين إلتزام السرية وعلاقة الموظف العمومي بها والجزاءات المتخذة و المطبقة في حالة الإخلال بالإلتزام والإستثناءات التي تنفي صفة الإفشاء.

ليكون الإشكال القائم : ما هي الألية القانونية التي إعتمدها المشرع الجزائري

للمحافظة على السر المهني للموظف العمومي ؟

وللإجابة عن هذا الإشكال إرتئينا تقسيم بحثنا إلى فصلين تناولنا في الفصل الأول ماهية السر المهني والموظف العمومي بالجزائر وقسمناه بدوره إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول مفهوم السر المهني والموظف العمومي وفي المبحث الثاني تناولنا الأساس القانوني لإلتزام الموظف السرية وعلاقته بها

أما في الفصل الثاني فتناولنا فيه إلتزام الموظف بالسر المهني وجزاء الإخلال به وقسمناه إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول إلتزام الموظف بالسر المهني وفي المبحث الثاني جزاء الإخلال بالسر المهني والإستثناءات الواردة عليه.

بما أن الموظف العمومي هو أداة وممثل للدولة ومجسد لسيادتها قد أوجب عليه القانون أن يكون ذو سلوك حسن أثناء تأدية وظيفته

فالوظيفة العمومية مسؤولية وأمانة لخدمة المواطن والمجتمع وبما أن الموظف العمومي هو أداة وممثل للدولة ، ومجسد لسيادتها في تنفيذ مهامها وأداء واجباتها فقد أوجب عليه القانون ان يكون ذو سلوك حسن اثناء تأدية وظيفته فمتى كان صالحا عم ذلك على الإدارة العامة حتى قيل أن الإدارة العامة تساوي ما يساويه موظفيها

وعليه سنتناول في المبحث الأول مفهوم السر المهني والموظف العمومي وفي المبحث الثاني الأساس القانوني للسر المهني وعلاقة الموظف بواقعة السرية

المبحث الأول : مفهوم السر المهني والموظف العمومي .

إن كتمان السر واجب أدبي يستمد قوته من مبادئ الأخلاق والشرف والأمانة التي تحث على الإبتعاد عن إفشاء أسرار الغير ، وبما أن الوظيفة العامة قد تتيح للموظف أن يطلع على أمور وأسرار لم يكن في إستطاعته أن يطلع عليها لولا وظيفته ومنصبه لإن مفهوم الموظف العمومي مرتبط بمفهوم الوظيفة العمومية، إلا أنه وبالرغم من هذا الترابط فإن تحديد معنى الموظف يبقى صعبا سواء على المستوى التشريعي أو على المستويين الفقهي والقضائي، فمفهوم الموظف يختلف من دولة إلى الأخرى، ومن وقت لآخر، وهذا باختلاف النظام السياسي والإجتماعي السائد في كل دولة، ونتيجة لإرتباط مفهوم الموظف بمفهوم الوظيفة العمومية، فإن مفهوم هذا الأخير يختلف حسب الدول، وهذا تبعا لإختلاف العوامل التي تؤثر فيه من سياسة وغيرها، فأكثر أنظمة الوظيفة العمومية ثباتا في هذا المفهوم هما النظام الفرنسي الذي تبنته الجزائر والنظام الأمريكي.1

1- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبمعهد التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص91.

الذي حاولنا إبرازه وشرحه في مطلبين تناولنا في المطلب الأول تعريف السر المهني ، وفي المطلب الثاني تعريف الموظف العمومي بالجزائر .

المطلب الأول : تعريف السر المهني .

السر لغة : هو ما تكتمه وتخفيه ويشمل كل قول، أو فعل ينبغي أن يبقى مكتوما . 1

أما السر المهني إصطلاحا: هو كل شئ يعرفه صاحب المهنة أثناء أو بمناسبة ممارسته مهنته أو بسببها وكان في إفشائه ضررا لشخص أو لعائلة أو لشركة إما لطبيعة الوقائع أو للظروف التي أحاطت بالموضوع . 2

وعليه سيتم التطرق لتعريف السر المهني من خلال الفروع التالية :

الفرع الأول : التعريف الفقهي للسر المهني .

لم يتفق الفقهاء العرب على إعطاء تعريف جامع مانع إذ نجد ان البعض قد عرفه بأنه أمر يتعلق بالمرء ويسمى الدائرة الشعورية الحساسة في نفسه بحيث يكون البوح به حرج كبير . 3

أعيب على هذا التعريف ان السر قد لا يتعلق بشخص الطبيعي فقط بل قد يكون متعلق بالشخص المعنوي كما الحال بالأسرار الخاصة بالدولة والأسرار الخاصة بالوظيفة كما أنه لا يشترط فيه أن يمس الحالة الشعورية أي مشاعر الشخص فالشخص المعنوي ليس له مشاعر تتأثر بإفشاء السر إذ أنه يتأثر من الناحية المادية .

-
1. سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن افشاء السر المهني - دراسة قانونية، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، 2012، ص 18 .
 2. نفس المرجع ، ص 20 .
 3. نفس المرجع ، ص 20 .

أما الدكتورة فوزية عبد الستار تقول :أن الواقعة تعد سرا إذا كانت هناك مصلحة يعترف بها القانون في حصر العلم بها في شخص أو اشخاص محددين.

وذهب الدكتور رؤوف عبيد إلى تعريف السر بأنه النبا الذي يهتم صاحبه كتمانها .

إن كل هذه التعريفات الفقهية تركز على المعنى الإصطلاحي وتؤكد على ضرورة الإحتفاظ بالسر وعدم إفشائه ، إذ أن هناك إلتزام قانوني يقع على عاتق صاحب المهنة بعدم البوح به . 1

الفرع الثاني : التعريف القانوني للسر المهني .

بالنظر لوجود بعض الصعوبة في تحديد معنى السر قانونا، فعرف البعض السر هو: "كل ما يضر إفشائه بالسمعة أو الكرامة" ، غير أن البعض الآخر يرى أن "النبا يصح أن يعد سرا ولو كان ليس شائنا بمن يريد كتمانها وإنما يلزم على أية حال أن يكون سرا من شأن البوح به أن يلحق ضررا بشخص ما، بالنظر إلى طبيعة النبا وإلى ظروف الحال ويستوي أن يكون الضرر أدبيا".

فبالرغم من صعوبة في وجود تعريف جامع مانع لسر المهني إلا أنه نجد المشرع الجزائري عرفه على أنه واقعة أو صفة ينحصر العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كانت هناك مصلحة يعترف بها النظام لشخص أو اكثر يظل العلم بها محصورا في ذلك النطاق . 2

1. سليمان علي حمادي الحلبوسي ، مرجع سابق ، ص 21 .

2. حمدي أمين عبد الهادي ، إدارة شؤون موظفي العدالة ، أصولها وأساليبها وإصلاحها، الطبعة الثالثة ، دار الفكر العربي

، القاهرة، 1976، ص 47 . 48 .

الفرع الثالث : التعريف القضائي للسر المهني .

يرى إتجاه في القضاء الفرنسي على إعتبار النبأ سرا ولو كان شائعا بين الناس ولكنه غير مؤكد، أما متى تأكد للجمهور فقد زالت عنه صفة السر .

كما نجد أن محكمة النقض المصرية تشير إلى وجوب الرجوع العرف وإلى ظروف كل حادثة على إنفراد لتحديد مفهوم السر، ولكن محكمة أمن الدولة العليا في مصر تعرضت إلى بيان المقصود بالسر بأنه : أمر يتعلق بشيء أو بشخص وخاصيته أن يظل محجوبا أو مخفيا عن كل أحد غير من هو مكلف قانونا بحفظه ، أما إستخدامه بحيث يكون العلم به غير متجاوز عدد محدود من الأفراد الذين رخص لهم دون سواهم ان يعلموه أو يتناقلوه فيما بينهم

فلا يؤثر على كونه سرا .1

1- سليمان علي حمادي الحلبوسي ، مرجع سابق ، ص 22.

المطلب الثاني : تعريف الموظف العمومي بالجزائر .

نجد أن الدولة تقوم بممارسة نشاطها سواء المرفقي ، أو المتعلق بالضبط الإداري من خلال موظفيها الذين يمثلون الأداة البشرية للإدارة العمومية لتحقيق أهدافها : إذ يعتبر الموظف العمومي يد الإدارة في ممارسة نشاطها ورغم أهمية هذا العنصر في البناء القانوني والتنظيمي في الدول إلا أنه لم يرد في معظم التشريعات تعريفا يحدد المقصود بالموظف العمومي ، ويرجع ذلك إلى إختلاف الوضع القانوني للموظف العام بين دولة وأخرى. 1

والذي سنتناوله في الفروع التالية :

الفرع الأول : التعريف الفقهي للموظف العمومي .

هناك عدة تعاريف للموظف تناولها الفقه، فليس من السهل إيجاد تعريف جامع لإختلاف الآراء الفقهية حيث نجد الفقيه دوجي يرى أن : " الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة الذين يساهمون بطريقة دائمة وعادية في سيرها " 2.

يلاحظ على هذا التعريف يتسم بسعته بحيث يوجد العديد من الأشخاص الذين يخدمون في المرافق العامة.

1- علاء الدين عشي ، مدخل القانون الإداري النشاط الإداري - وسائل الإدارة - أعمال الإدارة ، الجزء الثاني ، دار الهدى ، الجزائر ، 2010 ، ص 50.

2- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1988، ص32

أي أنها مرافق عامة لا يتبع في إدارتها أحكام وقواعد القانون العام، حيث لا يكون لهؤلاء الأفراد صفة الموظف مثال ذلك المرافق الصناعية والتجارية والفئة التي تؤدي مهمة مؤقتة، وتكون علاقتها بالإدارة تعاقدية وليس لهم صفة الموظفين العموميين . 1
أما الفقيه سيلوف فقد اعتمد على معيار النظام القانوني لتحديد مفهوم الموظف إذ يرى: " أن الموظفون العموميين هم الأشخاص الذين يخضعون في علاقتهم بالدولة القواعد القانون العام "

إن نقد هذا التعريف لمكونه يعتمد على معيار النظام القانوني الذي يخضع له الموظف، فهناك أشخاص سيخضعون للقانون العام ولكنهم ليسوا موظفين كأعضاء البرلمان، وقد ينص المشرع على مزيج من القواعد القانونية ولا يؤثر ذلك على صفة الموظف. 2

أما الأستاذ جورج وافيري يرى " أن الموظف العام هو كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الخزينة العامة بدفعه له مباشرة " . 3
وفي الفقه الجزائري، نجد أن الأستاذ مصطفى الشريف يرى أن الوضع في الجزائر ما يزال في بدايته بحيث لا نكاد نجد أي تعريف حقيقي للموظف باستثناء بعض التعليقات والشروح الطفيفة.

1 - محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة،

1969، ص 47.

2 - محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 33-32 .

3 - نفس المرجع، ص 35 .

أما الأستاذ مسوم صبيح يقول : " يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون الوظيفة العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، لا يعرف لهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا نهائيا".¹

في حين أن الأستاذ أحمد محيو يرى أن : "الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب قانون الوظيفة العمومي، والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد يطبق عليهم تلقائيا دون أن يكون لهم أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة"²

ليكون التعريف الأقرب للموظف العمومي هو الشخص الذي رسم بعد تعيينه في منصب دائم وثبت نهائيا في وظيفة دائمة ويخضع للقانون الوظيفة العمومي .

الفرع الثاني : التعريف التشريعي للموظف العمومي .

لم تعط التشريعات المقارنة تعريفا محدد للموظف العمومي ، إنما اكتفت بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكام تلك التشريعات

ف نجد أن التشريعات الفرنسية تجنبت إعطاء تعريف كامل للموظف العمومي ، وإن كانت توجد بعض النصوص الخاصة إستعملت مصطلح الموظف العام إلا أنها لم تتعرض لتعريفه أو تحديد مدلوله فتتص الفقرة الأولى من قانون التوظيف الفرنسي رقم : 2294 والصادر في 19 أكتوبر سنة 1946 على أنه : "يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات الكادر في إحدى الإدارات المركزية للدولة أو إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات العامة القومية .

1 - محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 35 .

2 - أحمد محيو، ترجمة فائز أنحق، أنعام بيوض، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1992، ص 30.

ويتضح من خلال هذا النص أنه لم يعرف الموظف العام بل إكتفى بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكامه ، ويفهم من هذا النص أن العناصر الوجوبية التي يتطلبها القانون لكي تسري أحكامه على من تتوافر فيهم وهي : 1

- الوظيفة الدائمة

- الخدمة في مرفق إداري عام

أما في التشريع المصري نجد أن المادة الأولى من القانون رقم 210 لسنة 1951 بشأن نظام موظفي الدولة بأنهم : تسري أحكام هذا الباب على الموظفين الداخليين في الهيئة سواء أكانو مثبتين أم غير مثبتين والجدير بالذكر أنه لا يمكن إعتبار هذا النص تعريفا للموظف العام ولكنه يوضح فقط الأشخاص الذين تسري عليهم أحكامه . 2

وأما في التشريع العراقي : فقد عرف الموظف العام في قانون الخدمة المدنية رقم 103 لسنة 1931 بأنه : "الموظف هو كل شخص تعهد إليه الحكومة بالقيام بوظيفة يتقاضى عنها مرتب من الميزانية ، أو من ميزانية خاصة ويخضع لقواعد الإحالة على التقاعد". 3

أما في الجزائر فقد نظم المشرع الجزائري الحياة الوظيفية بموجب كم هائل من النصوص القانونية والتنظيمية كان آخرها الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية وقد حاول المشرع الجزائري وضع تعريف للموظف العام من خلال المادة 04 من القانون الأساسي للوظيفة العامة التي تنص على : "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري ". 4

1- علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية ، 2004 ، ص 78 .

2 - نفس المرجع ، ص 79

3 - نفس المرجع ، ص 81 .

4 - المادة 48 من الامر الرئاسي رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، ج ج، رقم 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006

الفصل الأول : ماهية السر المهني وإرتباطه بالموظف العمومي بالجزائر

إن هذا التعريف ينطبق كذلك على الأعوان الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية كما حددتها المادة الثانية الفقرة الثانية من الأمر 06-03 المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية في الدولة والمصالح الغير ممرضة التابعة لها ، والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني للمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون

غير أنه لا يخضع لأحكام هذا الامر كل من القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان .

من خلال ما تقدم يمكن إستخلاص العناصر التي يقوم عليها تعريف الموظف وهي أربعة عناصر :

. صدور أداة قانونية يعين بمقتضاها الشخص في الوظيفة العمومية

. التعيين في وظيفة دائمة

. الترسيم في رتبة في السلم الإداري

. وأخيرا لممارسة نشاط في مؤسسة أو إدارة عمومية .2

1حسن بوسقيعة ،الوجيز في القانون الخاص، الجزء الثاني ، الطبعة الحادية عشر ، دار هومة ، الجزائر ، ص 12. 13 .

كما تم تعريفه من خلال نصوص قانونية عديدة منها المادة الثانية من القانون رقم 01.06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على أن الموظف العمومي : 1

1- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في إحدى المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء كان معينا أو منتخبا ، دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر ، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته

2. كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة، أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أي مؤسسة أخرى.

وأیضا أن تملك الدولة كل أو بعض أسماؤها ، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية ، أو كل شخص آخر معروف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما .

إن مصطلح موظف كما جاء في هذا القانون يشمل أربعة فئات كالآتي :

ذوي المناصب التنفيذية والإدارية والقضائية ذوي الوكالة النيابية ، ومن يتولى وظيفة أو وكالة من مرفق عام ، أو في مؤسسة عمومية أو في مؤسسة ذات رأس المال المختلط ومن في حكم الموظف العمومي . 2.

1 - علاء الدين عشي، مرجع سابق ، ص 54 .

2- حسن بوسقيعة ، مرجع سابق ، ص 11.

الفرع الثالث : التعريف القضائي للموظف العمومي .

. حرص مجلس الدولة المصري على وضع تعريف للموظف العام ، ومن ذلك ما قرره المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في 19 ديسمبر 1959 بأن الموظف العام هو كل من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لهذا المرفق.

أما مجلس الدولة الفرنسي قد وضع تعريف للموظف العام في حكمه الصادر في 09 مارس 1923 بقوله أنه ذلك الفرد الذي يعهد إليه بعمل دائم يدخل في كوادر مرفق عام .

يتضح من ذلك أن الموظف العمومي في نطاق القانون الإداري هو كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام. 1

أما في العراق نستطيع القول بأن الشروط التي يجب توافرها في الشخص لكي يكون موظفا عاما في نظر مجلس الإنضباط العام هي كما يلي :2

- أن يعمل في وظيفة دائمة .

- أن تكون داخلية في الملاك الخاص بالموظفين .

- وأن يصدر قرار تعيينه من السلطة المختصة .

- وأن يتقاضى راتبا من الخزينة العامة .

أما في الجزائر فقد أحسن المشرع صنعا إذ لم يضع تعريفا للموظف العام إذ أن وضع تعريفا محدد من مهمة الفقه ، وقد حذا المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي الذي إقتصر على بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام النظام العام للموظفين .1

1- شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة 2006/2007 ص 10 -

11 - 12 .

2- علي جمعة محارب ، مرجع سابق ، ص 108.

المبحث الثاني : الأساس القانوني للسر المهني وعلاقة الموظف بواقعة السرية .

نجد أن الفقه والقضاء الإداري يكاد يجمع على أن علاقة الموظف العام بالدولة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والأنظمة ، وذلك بعد أن تراجعت الأراء التي كانت تكيف العلاقة بأنها علاقة تعاقدية ، فمن مقتضيات العلاقة التنظيمية هي أن يكون الموظف العام في مركز تنظيمي يخضع لما تفرضه القوانين والأنظمة من أحكام تتعلق بالوظيفة وبغض النظر عن صفة شاغل الوظيفة وحقوقه والتزاماته

1- محمد يوسف المعداوي ، دراسة الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية

،الجزائر ، 1988 ، ص 32 .

المطلب الأول : الأساس القانوني لإلتزام الموظف بالسرية .

إنه ولا شك فيه ليس الغرض من السر المهني هو حماية مصالح الأفراد فقط ، ولكن حماية المصلحة العامة أيضا وذلك لما تترتب عنه من ممارسة بعض المهن وما ينتج عنها من إفشاء للأسرار من العميل إلى الأمين على السر والتي تقتضي وجود الثقة المتبادلة وعليه فان الإلتزام بالسر المهني وبالتدقيق في الأساس التشريعي لهذا الإلتزام نجد مصادره تتمثل فيما يلي :

الفرع الأول : الدستور

يعد الدستور الوثيقة الأسمى للدولة التي تشمل على مجموعة من المبادئ والأحكام التي تتركس الدولة كل جهودها للمحافظة عليها ومن ذلك المحافظة على الأسرار لما لها من خطورة وأهمية ففي الدستور المصري لسنة 1971 عندما نص المشرع في المادة 60 على أن الحفاظ على الوحدة الوطنية وصيانة أسرار الدولة واجب على كل مواطن فالملاحظ في هذا النص الدستوري أنه قد وسع من نطاق الشخصي للإلتزام بأن جعله واجبا على كل مواطن ، لكنه ينطبق على الموظف من باب أولى .

أما الدستور الجزائري الموافق 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، فقد كرس مبدأ الحق في الحياة الخاصة ومن بين الأفعال التي تمس بهذا المبدأ إفشاء السر ، فقد نص على ضرورة حماية الحياة الخاصة للأشخاص ، وذلك في عدة مواد ، نجد من بينها ما جاء في المادة 38 التي تنص على : "الحريات الأساسية وحقوق الإنسان ، والمواطن مضمونة وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات ، واجبه أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته ، وعدم إنتهاك حرمة " . 1

1- المادة 38 من ا لمرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 27 ديسمبر 1996 المتضمن دستور الجزائر، الجريدة الرسمية، رقم 76، لسنة 1996 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في جمادى الأولى عام 1437 الموافق 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية ، عدد 14 لسنة 2016 .

كما تنص المادة 40 منه أيضا على : "تضمن الدولة عدم إنتهاك حرمة الإنسان ويحرم أي عنف بدني أو معنوي ، أو أي مساس بالكرامة كالمعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة يقمعها القانون " .1

وأیضا المادة 41 التي تنص على أن : "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية . "2

نستنتج من خلال المواد التي جاء بها الدستور أنه قد وضع قواعد واضحة وعامة وذلك من أجل حماية الحياة الخاصة للفرد وكل ما يمس شرفه بحيث منع أي مساس يعرض سلامته البدنية أو المعنوية إلى أي ضرر وبهذا يمنع أي إفشاء للسر المهني باعتبار جزء من الحياة الخاصة .

الفرع الثاني : القوانين .

إذ نجد أن قوانين الوظيفة العامة عادة ما تنص على هذا الإلتزام وغالبا ما تدخله في نطاق الإلتزامات السلبية أو المحظورات التي على الموظف تجنبها فالمحظور هو ما طلب المشرع تركه على سبيل الإلزام .

فقد نص على هذا الإلتزام المشرع الفرنسي في نص المادة 13 من قانون الموظفين الصادر في 19 أكتوبر 1946 على أن : "كل موظف ملزما بعدم إفشاء ما يعلمه من أسرار وظيفته . "

1- المادة 40 من المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 27 ديسمبر 1996 المتضمن دستور الجزائر، مرجع سابق.

2- المادة 41 نفس المرجع.

الفصل الأول : ماهية السر المهني وإرتباطه بالموظف العمومي بالجزائر

وعليه يلتزم الموظف بواجب الحفاظ على سر المهنة وذلك بكل ما يتعلق بالأفعال والمعلومات التي يعلمها أثناء ممارسة المهنة ،أو حتى من خلال ممارسته لوظائفه.

وهذا ما أكدته ونصت عليه المادة 10 من قانون الوظيفة العامة الفرنسي لسنة 1959 والمادة 26 /1

أما في مصر : فقد نصت قوانين العاملين المدنيين بالدولة على واجب عدم إفشاء الأسرار الوظيفية فالقانون رقم 210 لسنة 1951 نصت المادة 85 منه : "يحظر على الموظف أن يفشي بمعلومات أو إيضاحات عن المسائل التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات خاصة .

وقد نصت المادة 56 من القانون رقم 46 لسنة 1964 على أن: يحظر على العامل أن يفشي الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك وبظل هذا الإلتزام قائما ولو بعد ترك العامل الخدمة .

أما في العراق فقد نصت الفقرة (أ.ب) من المادة الرابعة من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 على واجب عدم إفشاء الأسرار الوظيفية بأنه على كل موظف كتم الأمور التي يطلع عليها بمقتضى وظيفته ويخشى ضررا للدولة أو الأشخاص من إفشائها أو أوصى من قبل رؤسائه بكتمانها حتى بعد إنتهاء خدمته . 1

و أما في الجزائر نجد قانون الوظيفة العامة رقم 03-06 جاء في نص المادة 48 منه : يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو إطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة . 2

1- علي جمعة محارب ، مرجع سابق، ص 180 - 181 - 183.

2- المادة 48 من الامر الرئاسي رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

الفرع الثالث : التعليمات الإدارية .

تعد التعليمات الإدارية مصدرا من مصادر المشروعية ويتعين إحترامها من قبل المخاطبين بأحكامها من الموظفين العموميين ومن أمثلتها ما نصت المذكرة الوزارية المغربية رقم 98 . 6 بتاريخ 03 يونيو 1998 حول سر المهنة جاء فيها :

أنه وفيما يتعلق بواجب المحافظة على سر المهنة وكذا الإلتزام بالتكتم والأسرار المهنيين فيجب التذكير بأن الفصل 18 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية تنص على أنه : "بقطع النظر عن القواعد المقررة في القانون الجنائي فيما يخص السر المهني فإن كل موظف ملزم بكتم سر المهنة في كل ما يخص الأعمال والأخبار التي يحملها أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة مزاولتها . 1

وأما في الجزائر ما جاء به قرار رقم 778 مؤرخ في 1991/10/26 المتعلق بنظام الجماعة التربوية في المؤسسات التربوية والتكوينية المرسوم تنفيذي رقم 91 / 167 مؤرخ في 28 ماي 1991 والذي ينص في المادة 69 منه على : " يخضع الموظفون إلى قواعد السر المهني ويحترمون السلم الإداري وتسهر إدارة المؤسسة على تحويل المراسلات والمستندات الإدارية الخاصة بهم . " 2

1- مذكرة وزارية رقم 98 - 6 بتاريخ 3 يونيو 1998، حول سر المهنة ، وزارة التربية ، الرباط 10 مارس 2000 .

2 - المادة 69 من المرسوم تنفيذي رقم 91 / 167 مؤرخ في 28 ماي 1991، القرار رقم 778 مؤرخ في

1991/10/26 المتعلق بنظام الجماعة التربوية في المؤسسات التربوية والتكوينية .

لفرع الرابع : مصادر أخرى .

إن التزام الموظف بعدم الإفشاء أسرار الوظيفة العامة يمكن أن يجسد أساسه في مصادر أخرى كالعرف الإداري وأخلاقيات الوظيفة العامة .

كما أنه يجب الإشارة إلى أن هناك بعض أنواع الأسرار كتلك المتعلقة بالتبرع بالأعضاء البشرية والتلقيح الصناعي وغيرها تخضع للسرية بموجب موثيق دولية أو اقليمية مثل ميثاق الحقوق الأساسية للإتحاد الأوربي لعام 2000 واتفاقية أوفيدو المتعلقة بحقوق الإنسان والطب الحيوي لعام 1997، والتي جاء فيها في الفقرة الثانية أن مبدأ السرية يساهم في تكريس مبدأ المحايدة ، ويساعد على بقاء الجسد البشري خارج نطاق الصفقات من حيث المبدأ وهذا أمر منطقي وذلك لأن الصفقة لا تعقد إلا إذا عرفت هوية كل من البائع والمشتري¹.

وأيضاً تنص المادة 5/15 من إتفاقية الأمم المتحدة حول التنوع البيولوجي لعام 1992 على أن الإطلاع على المصادر الوراثية يخضع لرضا الطرف المتعاقد المسبق والواعي

كما نصت المادة 08 من الإعلان العالمي بشأن الجنين البشري وحقوق الانسان لعام 1997 الى أنه يجب حماية سرية المعلومات الوراثية الخاصة بالشخص يمكن تحديد هويته المحفوظة أو المعالجة لإغراض البحث العلمي أو لأي غرض آخر . 2

1- فواز صالح ، المبادئ التي تحكم الاخلاقيات الحيوية ،دراسة مقارنة في القانون الفرنسي والاتفاقيات الدولية ، مجلة

الشريعة والقانون، العدد الثاني والعشرين ،ذو القعدة 1425 هـ يناير 2005 م ، ص 215.

2- فواز صالح ، نفس المرجع ، ص 221 .

المطلب الثاني : علاقة الموظف بواقعة السرية .

إنه لمن المهم كي يلتزم الموظف أو المهني بالسرية أن يكون من طبيعة مهنته أو وظيفته الإطلاع على تلك الأسرار نتيجة ممارسته لنشاطه بإعتباره صاحب مهنة أو وظيفة تتيح له دون سواه ذلك العلم

إذ أنه يمكن للموظف أن يطلع بحكم وظيفته على أمور وأسرار تتضمنها وثائق رسمية ، قد تنطوي على أسرار عسكرية أو إقتصادية أو سياسية كما يطلع أو يعلم بأمر سرية تتعلق بأدق خصوصيات المواطن ويلتزم الموظف بعدم إفشاء هذه الأسرار وأساس هذا الالتزام حماية المصلحة العامة ومصصلحة الأفراد .

فمصصلحة العامة في هذا المجال تقتضي على المواطن المحافظة على الأسرار المهنية أو الوظيفية وعدم إذاعتها أو نشرها ، مع الحرص على الملفات والوثائق التي تحتوي هذه الأسرار وعدم تسليمها إلى أي شخص إلا إذا كان شخصا مسؤولا .

أما مصصلحة الأفراد تلزم الموظفين كرجال الشرطة والنيابة والأطباء وموظفي الضرائب وعمال التليفون وغيرهم للمحافظة على المعلومات الخاصة بالأفراد والتي لا يرغبون البوح بها أو نشرها . 1

1- علي جمعة محارب، مرجع سابق ، ص 166- 167 .

وترجع هذه السرية المفروضة على الموظف العامل إلى شروط هي :

الفرع الأول : أن تكون سرية بحكم مهنته.

يطلع الموظفون بحكم عملهم على كثير من أسرار الناس كما يكشف الناس عن أسرارهم ومن أمثلة ذلك الأطباء وموظفوا الضرائب ورجال الأمن ...1

إذ أن هذه المعلومات التي توصل إليها الموظف أثناء تأديته لمهامه الوظيفية تكون خاصة بالفرد وحياته الشخصية أي من الأمور التي لا يود المواطن أن يطلع عليها أي أحد والتي جرى العرف على إعتبارها من الأسرار الخاصة .

حيث انقسم الفقه بشأن تحديد السر إلى اتجاهين اتجاه أخذ بالمعيار الشخصي، إذ يتم تحديد وصف السرية عن طريق صاحب السر طواعية، فالموظف لا يلزم في هذه الحالة، إلا بما يعهد به إليه صاحب السر.

أما الاتجاه الآخر فيأخذ بالمعيار الموضوعي الذي يعتمد في تحديد وصف السرية بالنظر إلى الظروف والأحوال الموضوعية التي أحاطت بالواقعة، فلا يشترط أن يعهد صاحبه به صراحة إلى الموظف، بل يكفي أن يتم الاطلاع عليه بسبب المهنة أو الوظيفة، طالما أن هذه الوقائع مرتبطة بالموضوع الذي عهد به إليه، وهو المعيار المعتمد بالنسبة إلى الموظف العمومي، مثال ذلك سرية العطاءات المقدمة في المناقصات والمزايدات العامة وكذلك أسئلة الامتحانات، فهي أعمال تستلزم بطبيعتها أن تكون سرية، إذ أن الأستاذ الذي وضعها وكل من يراجعها أو يطبعها يلتزم بالمحافظة على سريتها، وكذلك المعلومات التي تتصل بالحياة الخاصة للأفراد، وبأسرارهم المالية والتجارية .

1- محمد يوسف المعداوي ، مرجع سابق ، ص 82 .

الفرع الثاني : أن تكون قد صدرت تعليمات باعتبارها من قبيل الأسرار .

إذ أن الموظف وأثناء أدائه لوظيفته يتلقى تعليمات تصدر في أمور معينة باعتبارها من قبيل الأسرار التي لا يجوز لأحد الإطلاع عليها ، والسرية المفروضة على الموظف لا تقتصر على المواطنين بل أنها تمتد لتشمل جهات الإدارة الأخرى التي لا يدين لها الموظف العام بعلاقة التبعية .1

وهو المبدأ الذي أكدته المشرع الجزائري في نص المادة 48 من قانون الوظيفة العمومية الذي يوجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ماعدا مقتضيات ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة .2

1- بلال امين زين الدين ، التأديب الإداري دراسة فقهية في ضوء احكام المحكمة الادارية العليا ، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن ، 2010 ، ص 167 .

2- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010/2009 ، ص 308 .

الفرع الثالث: أن يعلم الموظف بالسر أثناء الوظيفة أو بسببها .

أي أن يكون من طبيعة وظيفة الموظف الإطلاع على الأسرار، ونطاق هذه الأسرار يشمل ما إطلع عليه الموظف منها بحكم وظيفته كالأوامر والقرارات الإدارية والدراسات ومشاريع القوانين والقرارات وغيرها، وقد يكون علمه بها بشكل غير مباشر، إذ قد يتيح العمل الوظيفي للموظف الإطلاع على أسرار معينة يكلفه زملاؤه في العمل بتبليغها.

و أيضا كحالة الموظف الذي يطلع على محتوى المراسلات التي تمر على زميله بسبب وجودهما في مكان عمل واحد، أو عندما تكون الأعمال ذات طبيعة سرية، إلا أن ممارستها أو إنجاز ما يتعلق بها يتطلب ممن أوكلت اليه تلك الواجبات أن يستعين بأشخاص آخرين لمساعدته لعدم إمكانيته أداءه بصورة منفردة .

كما قد يطلع الموظف على السر إذا ما أفضى به إليه صاحب السر ذاته، إما بموجب القانون أو بشكل طوعي، كما هي الحال بالنسبة للقاضي أو عضو النيابة العامة . وعليه يلتزم الموظفون بالمحافظة على ما يطلعون عليه من هذه الأسرار وأن مخالفة هذا الواجب يعرض المخالف للمسؤولية الجنائية إذا كان المشرع قد قرر عقوبة جنائية للمخالفة ، وللمسؤولية المدنية إذا ترتبت أضرار مادية أو ادبية على إفشاء الأسرار وللمسؤولية التأديبية في

جميع الحالات 1.

1- محمد يوسف معداوي ، مرجع سابق ، ص 82 .

الفرع الرابع : أن لا يكون السر معلوماً للكافة .

يفقد الأمر صفة السرية إذا كانت الواقعة التي تتعلق بالسر معلومة للكافة، على أنه ينبغي أن يلاحظ هنا بأن الطابع السري للواقعة أو المعلومة لا ينتفي حتى لو كانت معروفة بالنسبة للكافة، ما دامت غير مؤكدة، فالموظف الذي يؤكد شائعات يكون قد أفشى السر الذي أوتمن عليه و من ثم يتحمل مسؤولية ذلك.

ومن جهة أخرى فإن السر يمكن أن يكون معلوماً من قبل عدد محدود من الناس حتى لو كان كبيراً ما داموا من المحيط العائلي، أو من محيط عمل واحد، وبالرغم من ذلك يبقى طابع السرية ملازماً له. بينما تنتفي صفة السرية عن الواقعة حتى لو لم يعلم بها كثير من الناس، إذا علم بها من لا تربطهم بصاحب السر علاقة خاصة، ومثالها كالعلم بالوقائع عن طريق جلسة محاكمة علنية .

إن العبرة في الإفشاء هي بنقل ذات المعلومة الموصوفة بالسر إلى علم شخص آخر من الغير، فإذا اختل أحد الأمرين فلا عبرة بالإفشاء بأن يكون نقل شخص من أشخاص العقد المطلع بحكم العقد على السر، كما أن المفشي إذا ما غير بحقيقة المعلومة المفشاة بشكل الذي لا يرد لأمر قريب ولا من بعيد على المعلومة الأصلية ذات الصفة السرية فهو عندئذ لا يعد مفشياً للسر ولكن إذا كانت المعلومة التي ذكرها تسب ضرراً فيحاسب عن قذف وتشهير، وحسب الأحوال التي ذكرت فيها المعلومة الكاذبة، غير أن الأمر مختلف إذا ما كان التغيير بالمعلومة المنقولة غير كامل أي أنه يدل بصورة أو بأخرى على أصل المعلومة، فهنا يعد ناقل المعلومة إلى علم الغير مفشياً لأنه دل على أصل السر. 1

1- عدنان خلف محي، جريمة إفشاء سر المهنة في القانون العراقي، دار الجوهري للطباعة، بغداد، 1998، ص 83.

إن من واجبات الموظف الأساسية أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين والنظم المعمول بها فلا تتحصر واجبات الموظف في أداء إختصاصاته ومهامه المحددة بل من واجبه أيضا أن يؤدي العمل الذي يطلب منه بعناية ودقة ، وأن يلتزم الموظف بالمحافظة على ما يطلع عليه من أسرار أثناء تأديته لواجبه وأن أي تهاون أو مخالفة منه تعرضه للمساءلة

وعليه سنتناول في المبحث الأول إلتزام الموظف بالسر المهني ،وفي المبحث الثاني جزاء الإخلال بالسر المهني والإستثناءات الواردة على عدم الإلتزام به

المبحث الأول : إلتزام الموظف بالسر المهني .

غالبا ما تنص الأحكام الأساسية للوظيفة العمومية صراحة على إلتزام الموظفين بواجب السر المهني ، تحت طائلة الإجراءات والقواعد الملزمة التي تكون في مواجهة كل من يفشي معلومة ذات طابع سري بصفته مؤتمن على مصالح الدولة أو بحكم المهنة أو بسبب وظيفته أو اضطلاع به مهمة مؤقتة

وهو المبدأ الذي أكده المشرع الجزائري في نص المادة 48 من قانون الوظيفة العمومية لعام 2006 ، فنجد أن أعوان الدولة بإختلاف أسلاكهم ورتبهم وتصنيفاتهم معنيون مباشرة بهذا الإلتزام منهم الأطباء والجراحين ،والصيادلة، ومساعدى المصالح الإجتماعية ، والسلك الشبه طبي (الممرضين ، والممرضات) بحكم أن وضعيتهم تمكنهم من الإطلاع على بعض الأسرار.1

1- المادة 48 من الامر الرئاسي رقم 06-03 ، مرجع سابق .

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسر المهني وجزاء الإخلال

فقد أصبح الموظف ملزماً تحت تأثير التطور القضائي بكتمان السر الذي تلقاه

أثناء ممارسته لوظيفته أو بمناسبةها بإعتبار أن الغاية من الإلتزام بالسر المهني هو السهر على

حماية الأشخاص من مستعملي المرافق العمومية ، وأعاون الدولة على السواء . 1

المطلب الأول : إلتزام الموظف العمومي بالسر المهني في المجال الطبي .

الإلتزام باحترام السر المهني يعني ضمان الثقة الواجبة في ممارسة المهنة الطبية

والإخلال بها يمس بأمن المريض وبراحة وشرف العائلات وكذا احترام الأداب العامة كما ورد

عن محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر عن الغرفة الجزائية بتاريخ : 22 ديسمبر

1966.

إن للسر المهني طابع عام لا يسمح بالإخلال به خارج الإستثناءات المنصوص

عليها قانوناً ، كسماح للطبيب بموافقة المريض إطلاع وكيل الجمهورية عن بعض الأسرار

الطبية ، فمسؤولية الطبيب لا تمتد بعد تسليم المريض شهادة طبية إلى الآثار المحتمل وقوعها

جراء إستعمالها فليس من حق أي أحد مواجهة الطبيب عن السر الذي يعلمه . 2

كما يتبين من خلال نص المادة 38 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب والتي تنص:

"يحرص الطبيب أو جراح الأسنان على جعل الأعوان الطبيين يحترمون متطلبات السر

المهني " 3 منه نجد أن المشرع حرص على إلزام الأطباء وكل العاملين في المجال الطبي ،

من موظفين ومساعدين طبيين سواء في المستشفيات عامة أو خاصة باحترام السر الطبي لأن

افشاؤه يضر بالمريض ومن ثم يؤدي إلى المساس بالحماية الشخصية .

1- سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 308 - 309

2- نفس المرجع ، ص 317 - 318.

3- المادة 38 من مرسوم تنفيذي رقم 276 - 92 مؤرخ في 06 يوليو 1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، عدد

52 مؤرخة في 08 يوليو 1992.

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسر المهني وجزاء الإخلال

كما نجد أن المشرع الجزائري في نص المادة 301 قانون العقوبات الجزائري قد عدد الاشخاص الملزمين بكتمان السر الطبي وهم الأطباء والجراحين والصيدالة والقابلات وهم ملزمون بكتمان أسرار مرضاهم 1، وهي أسرار قد تخص أدق تفاصيل الحياة الشخصية للمريض وتعكس على عائلته وقد تضر بسمعته وطبقا للمادة أعلاه فالملزمون بكتمان السر المهني هم :

الفرع الأول : التزم السر المهني بالنسبة للأطباء .

يشمل لفظ الأطباء كل من يمارس عملا طبيا يدخل في نطاق مهنة الطب على اختلاف تخصصهم ،إذ أنه على كل طبيب أن يلتزم بالسر المهني سواء كان نتيجة لعمله في قطاع عام أو خاص وأيما كان مجاله الطبي سواء كان يعمل لوحده أو في مجموعة . كما يمكن للمحكمة أن تكلف الطبيب الخبير بتشريح الجثة لمعرفة سبب الوفاة ، وتقديم تقرير فهو ملزم بكتمان السر الذي وصل إليه.

قد يشمل أيضا أطباء جراحة الأسنان والأطباء العسكريين وغيرهم لأنهم ملزمين أيضا بعدم افشاء الأسرار التي يطلعون عليها وعلى ما هو مستور في جسم الإنسان .

فالمشرع هو الوحيد المخول بترخيص بالإعفاء من هذا الإلتزام كإستثناء الشخص الذي يقوم بإعلام السلطات الطبية والقضائية والإدارية المعنية .2

1- فضيل العيش ، قانون العقوبات ومكافحة الفساد ،وفقا للتعديلات الاخيرة 06- 23 في 20 . 12 2006 ،

منشورات بغدادية ، 2007 ، المادة 301 .

2- سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 311 .

الفرع الثاني : التزم السر المهني بالنسبة للصيادلة .

تقوم العلاقة بين الصيدلي والمريض على أساس الثقة والإحترام المتبادل ، فعندما يتوجه المريض أو أحد عائلته إلى الصيدلي فإنهم ينتظرون منه أن يقدم لهم يد العون وأن يمنحهم حرصه بإحترام صرف الدواء وما توصل إليه من أسرار ، فان ثقة المريض بالصيدلي تعد عاملا مهما في العلاج فإذا تزعزعت هذه الثقة المطلوبة بتصرف خاطئ من الصيدلي سيفقدون صورة الإنسانية التي يتمتعون بها وبالتالي يتحطمون مهنيا . 1

وعليه يحظر على الصيدلي إفشاء ما دون في الوصفة الطبية إلى الغير أو أي سر علمه أثناء أدائه لوظيفته وهذا ما نص عليه المشرع في نص المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري .

الفرع الثالث : التزم السر المهني بالنسبة للقابلات.

إذ أن القابلات تسهر على حسن التكفل بالحوامل وذلك من خلال ما توفره لهن من معدات وأدوية ضرورية ، وقد تستعين بأخصائي(ة) أمراض النساء والتوليد وتكون تحت رعايته طيلة فترة الحمل فهنا الطبيب هو المسؤول والقابلة كمساعدة له أما إذا كانت القابلة تعمل لوحدها وتمارس إختصاصها تكون هي المسؤولة الوحيدة أمام المريضة وهذا ما نصت عليه المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 110 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالقابلات على : "يسهرن على تنفيذ الوصفات الطبية . 2"

فهن مطالبات بالكتمان والسرية في مجالهن تفاديا لإلحاق أي ضرر .

1- عباس علي محمد الحسيني ، مسؤولية الصيدلي المدنية عن اخطائه المهنية ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الطبعة الاولى ، الاردن ، 1999 ، ص 124 .

2 - المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 110-91 مؤرخ في 27أفريل 1990 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالقابلات، الجريدة الرسمية ، العدد 22 ،سنة 1990.

المطلب الثاني : إلتزام الموظف العمومي السرية في المجال المهني عموما .

إن إلتزام الكتمان والمحافظة على السر المهني هو إلتزام عام يسري على كافة العاملين وإن اختلفت نشاطاتهم فهم مطالبون بكتمان كل واقعة أو معلومة أو إستخدام أي وثيقة إلا في حدود ومقتضيات الخدمة إذ عليهم التقييد بالسرية بهدف تفادي إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي بالجهة المستخدمة الإدارة أو مؤسسة ما .

الفرع الأول : إلتزام السرية في المجال المهني .

فلا يجوز لأي شخص ليست له صفة بمفهوم الموظف ، أو بخصوص خدمة معينة الأطلاع على المعلومات أو الوثائق المتعلقة بالموظفين أو بالأشخاص الأجانب عن الإدارة ، وعليه فإن كتمان السر المهني يجب مراعاته بين الزملاء أثناء ممارستهم لوظائفهم أو بمناسبة ، فإذا تعلق الأمر بالموظفين فإن المعلومات المحمية على الخصوص الملف الشخصي ، الملف الطبي ، المذكرات ، العنوان ، التعيين ، المرتب ، العقوبات المتخذة اتجاه الموظفي ، المراسلات وأسماء وعناوين المراسلين .

فتبليغ معلومة أو وثيقة لموظف آخر غير مسموح بها إلا اذا كان تنفيذ الخدمة يقتضي ذلك ، فلإلتزام بالكتمان ينطبق على كافة الموظفين غير المؤهلين بالإطلاع على المعلومة، وبناء على ذلك فإن الموظف مطالب بإلتزام السر المهني تجاه كافة زملائه الذين ليس لهم الحق الإطلاع على الوثائق أو على المعلومات ذات العلاقة بالمسألة 1.

وبالرجوع إلى الأمر رقم 10 - 04 المؤرخ في رمضان عام 1431 الموافق لـ 26 أوت سنة 2010 والمتعلق بالنقد و القرض إذ تنص المادة 117 منه على "يخضع للسر المهني تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات 2:

1- سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 320 - 321 .

2- المادة 117 من الأمر رقم 10 - 04 المؤرخ في رمضان عام 1431 الموافق لـ 26 أوت سنة 2010 يعدل ويتمم الأمر رقم 03 - 11 المؤرخ في 27 جمدى الثانية عام 1424 الموافق لـ 26 أوت 2003 والمتعلق بالنقد و القرض.

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسر المهني وجزاء الإخلال

- كل عضو في مجلس الإدارة ، وكل محافظ حسابات وكل شخص يشارك أو شارك بأي طريقة كانت في تسيير بنك، أو مؤسسة مالية أو كان أحد مستخدميها
- كل شخص يشارك أو شارك في رقابة البنوك والمؤسسات المالية وفقا للشروط المنصوص عليها، تلزم بالسر مع مراعاة لأحكام الصريحة للقوانين جميع السلطات..."

الفرع الثاني : بخصوص سرية المراسلات .

هناك تفرقة قانونية تكرسها القوانين العقوبات وترجع مصدر الإخلال بسرية المراسلات إلى فعل الأشخاص العاديين ، أو الأشخاص المؤتمنين من قبل السلطة العمومية أو المكلفين بهمة تسيير المرافق العمومية ، وسواء تعلق الأمر بالمراسلات المكتوبة أو بتلك المراسلات المودعة أو المرسله عن طريق المواصلات

أ - المراسلات المكتوبة : إن الإعتداء على حرمة وسرية المراسلات يعتبر من قبيل الجرح وخاصة إذا قام أحد الأشخاص سيء النية بفتح أو تأخير أو تحويل مراسلة وصلت إلى وجهتها .

عن طريق البريد أو عن طريق آخر، ومن مظاهر الإعتداء على سرية المراسلات مايلي :

- الإطلاع عن طريق الغش على محتوى المراسلات

- قيام الشخص المؤتمن على السلطة العمومية أو المكلف بمهمة تسيير أو الإشراف على المرفق عمومي أثناء ممارسته مهامه أو وظائفه بإعطاء أوامر أو ارتكاب عمل من شأنه أن يسهل التحويل أو الإلغاء أو القيام بفتح المراسلات وإفشاء محتواها، و هذا ما نصت عليه المادة 137 من قانون العقوبات . 1

1- المادة 137 من قانون العقوبات ومكافحة الفساد ، مرجع سابق

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسر المهني وجزاء الإخلال

مع العلم أنه و إستثناء على القاعدة أن القانون هو الوحيد الذي يوضح الحالات التي يسمح فيها لبعض الأعوان و إستثناء مخالفة القاعدة ، كما هو الحال بالنسبة للسلطات القضائية وخاصة في المسائل الجنائية والجزائية وما تتطلبه لكشف الجريمة .

ب - المراسلات الصادرة أو الواردة عن طريق المواصلات :

إذ نجد أن كل شخص سيء النية يعاقب اذا قام ب :

- اعتراضه أو تحويله أو استعماله أو افشائه المراسلات او لجوئه الى وضع

ألات لإعتراض أو تلقي هذه المراسلات

- إنتاجه أو بيعه لمثل هذه الألات دون ترخيص مسبق (وارد في قائمة محددة بقرار وزاري)

كما أنه يعاقب كل شخص متمتع بسلطات عمومية أو مكلف بمهمة التسيير لمرفق

عمومي أو المستغل لشبكة المواصلات عن قيامه بإعطاء أمر أو القيام به أو تسهيله . 1

وهذا أيضا ما نصت عليه المادة 303 : "كل من يفض أو يتلف رسائل أو مراسلات

موجهة إلى الغير وذلك بسوء نية وفي غير الحالات المنصوص عليها في المادة 137

بالحبس من شهر واحد (1) إلى سنة (1) واحدة وبالغرامة من 25.000 دج ال 100.000 دج

أو بإحدى هاتين العقوبتين . 2.

1- سعيد مقدم ،مرجع سابق ، ص 323 - 324 .

2- المادة 303 من قانون العقوبات ومكافحة الفساد ،مرجع سابق .

المبحث الثاني : جزاء الإخلال بإلتزام السّر المهني والإستثناءات الواردة على عدم الإلتزام بالسّر المهني .

إن إلتزام السّر المهني هو من أحد أهم واجبات الموظف العمومي لذا وجب عليه المحافظة عليه وأن أي تقصير أو إخلال منه يعرضه للمسائلة والجزاءات المقررة من عقوبات تأديبية دون الإفلات من باقي المتابعات الجزائية التي نصت عليها الفقرة الثانية من المادة 49 من أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية وأيضاً المتابعة المدنية ، غير أنه هناك إستثناءات تحول دون تعرضه للمسائلة أو العقوبة تكون في حالات خاصة محددة قانوناً وعلى سبيل الحصر .

المطلب الأول : جزاء الإخلال بإلتزام السّر المهني .

إن الإخلال بإلتزام السّر المهني من طرف الموظف يعرضه إلى عقوبات تأديبية من طرف الإدارة التي يعمل بها وكما يمكن أن يكون محلاً للمتابعة الجزائية والتي قد تترتب عليها المسؤولية المدنية بالتبعية لجبر ما لحق المضرور من أضرار مادية ومعنوية

الفرع الأول : المسؤولية التأديبية .

إن الموظف يتعرض إلى المسؤولية التأديبية عن كل إخلال بإلتزام السرية و الكتمان في الحفاظ على المعلومات التي تتعلق بالدولة ، أو الإدارة التي يتبعها وفي حالة إخلاله أو تقصيره يكون محل للمتابعة التأديبية حسب القانون الأساسي للجهة الإدارية التي يتبعها وذلك لتصنيف الخطأ ودرجته والعقوبة التأديبية المقررة له 1.

1- جنادي جيلالي ، محاضرة في السّر المهني ، وكيل جمهورية لدى محكمة برج زمورة يوم 28 / 02 / 2006 ، ص 5.

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسّر المهني وجزاء الإخلال

وعليه ولما كان سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجباته ووظيفته ، أو إلتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه قانونا ، أو بسبب سلوك ينطوي على إهمال وتقصير منه في القيام بواجباته ، أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة أو الإخلال بكرامتها، وذلك بارتكابه ذنبا إداريا يسوغ للجهة الإدارية المختصة تأديبه ، ومن ثم كان متعينا على سلطة التأديب ومهما كان الشكل الذي تتخذه في أن تتأكد من أن من يتم مسائلته هو شخص يخضع للنظام القانوني الذي يسهر النظام التأديبي على حمايته. 1

ويعتبر الجزاء التأديبي السلاح الرئيسي الذي بواسطته تستطيع السلطة الإدارية حمل موظفيها على أداء واجباتهم بصورة سليمة ومرضية وهذه العقوبات متعددة. 2

غير أنه ليس تحديد الجزاءات يعني أن المشرع قد حدد لكل ذنب وما يقابله من جزاء أو وضع حدود دنيا وعليا للعقوبة من كل فعل يكون جريمة تأديبية كما فعل بالنسبة للجرائم الجنائية والعقوبات الجنائية بل حصر المشرع العقوبات التأديبية وترك للسلطة المختصة توقيع الجزاء بتقدير الملائمة بين الفعل المكون للجريمة التأديبية والجزاء المناسب ، 1

1- مغاوري محمد شاهين ، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الانجلو مصرية، 1986، ص 172 .

2 - مازن ليلو راضي ، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة ،دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية، 2002 ، ص 108.

3- محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1989 ، ص 204 .

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسر المهني وجزاء الإخلال

والعقوبات التأديبية هي :

- العقوبات من الدرجة الاولى : الإنذار الكتابي، والتوبيخ
- العقوبات من الدرجة الثانية : التوقيف عن العمل من يوم الى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل
- العقوبات من الدرجة الثالثة : التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام ، التنزيل من درجة إلى درجتين
- العقوبات من الدرجة الرابعة : التنزيل إلى الدرجة السفلى مباشرة ، التسريح .1

وقصد تحديد ذلك حدد المشرع جملة من الضمانات تجعل من نظام التأديب نظاما يهدف لحماية مصلحة المرفق العام بالدرجة الأولى ثم أنه يساوي في الخضوع له كافة الموظفين بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية .

ويعدد تحديد الأخطاء التأديبية أول هذه الضمانات وقد ذكر المشرع ثمانية مواد تتعلق بهذه الأخطاء وما يلاحظ أن عددها قليل غير كاف لحماية الموظف ، كما أنها لم تعرف بدقة ، ومن شأن هذه العموميات أن تستغلها الإدارة ضد الموظف ، وعدم التحديد ينطبق أكثر على الأخطاء من الدرجة الأولى والثانية كونها تضمنت عقوبة خفيفة لاتشكل خطرا كبيرا على الموظف لذا تملك الادارة السلطة التقديرية في تحديدها

1- المادة 163 من الامر الرئاسي رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للتوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، رقم 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسر المهني وجزاء الإخلال

بينما تم تحديد الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة على سبيل الحصر حماية للموظف ومنعا لتعسف الإدارة وتختص السلطة الإدارية الرئاسية بسلطة التأديب في الوظيفة العامة كأصل عام بصورة انفرادية على مستوى العقوبات من الدرجة الأولى والثانية ، وبعد أخذ رأي المجلس التأديبي على مستوى العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة ، فتحدد لرئيس الإداري مهلة 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ لتبليغ اللجنة وإلا سقط الخطأ لما فيه حماية للموظف ، كما حدد للجنة أجل 45 يوما من تاريخ الإخطار كحد أقصى لإصدار قرارها .

وعليه فان النصوص المتعلقة بالإجراءات التأديبية تكشف عن حماية واسعة للموظف ، سواء بوجود المجلس التأديبي المتكون من اللجنة الادارية متساوية الأعضاء المختصة لتلعب دورا هاما في مرحلة التحقيق فيما يخص الأخطاء والمخالفات التأديبية وحتى في المحاكمة التأديبية وبصورة استشارية أو من خلال تقرير حق الدفاع للموظف ، والذي من مستوجباته حقه في العلم بالخطأ المنسوب اليه والإطلاع على ملفه التأديبي بالكامل خلال 15 يوما من تحريك الدعوى التأديبية ، وحقه في الحضور والمثول شخصيا أمام المجلس التأديبي بشرط تبليغه قبل 15 يوما قبل انعقاده ، وإلا اعتبر قراره باطلا ، كما له الحق في ابداء ملاحظاته الكتابية أو الشفوية أو أن يستعين بشهود أو أن يستعين بمحام أو موظفا يختاره بنفسه .1

1- سميحة لعقابي بشير الشريف ،المساواة في تقلد الوظيفة العامة المظاهر و الضمنات،دار الجامعة الجديدة ، 2014 ،

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسـر المهني وجزاء الإخلال

كما أنه تجدر الإشارة إلى أن المشرع اخذ بمبدأ شرعية العقوبة التأديبية ، حيث لا يجوز للإدارة ان تسلط عقوبة تأديبية غير منصوص عليها ، كما أخذ بمبدأ التناسب بين جسامـة الخطأ والعقوبة حيث تختلف العقوبة حسب نوعية الخطأ.

وقد حدد المشرع أربعة عقوبات تأديبية كما حدد أربعة درجات للأخطاء التأديبية ونص على الإجراءات التأديبية وحدد المواعيد بدقة مقارنة بالنصوص السابقة ، وكل هذا بهدف عدم ترك المسائل التأديبية للإدارة تفاديا لكل إخلال .

كما تجدر الإشارة أن للموظف المعني حق في التظلم أمام لجنة الطعن في أجل شهر من تبليغ القرار على مستوى الإدارة بالنسبة للعقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة والحق في طلب إعادة الإعتبار بعد سنة من تاريخ تبليغ القرار بالنسبة للعقوبة من الدرجة الأولى والثانية وبمرور سنتين بقوة القانون نظرا لكون الملف التأديبي يوضع رفقة ملفه الإداري بالتالي فكل ما يحويه من عقوبات يؤثر على الترقية ، وبإعادة الإعتبار يحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني 1.

الفرع الثاني : المسؤولية الجزائية .

بما أن الموظف شخص عادي يخضع للقواعد المقررة في القانون الجنائي وإذا توافرت أركان الجريمة الجنائية في الفعل الذي إقترفه وقامت عليه المسؤولية الجنائية وتظهر هذه المسؤولية غالبا في جرائم الإختلاس والتزوير والسرقـة ونتيجة لذلك يستحق الموظف عقابا جنائيا إلى جانب العقاب التأديبي .

1- سميحة لعقابي بشير الشريف ، مرجع سابق ، ص 104- 105 .

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسـر المهني وجزاء الإخلال

إذ أن التصرف الذي يشكل الإثم الجنائي يختلف عن ذلك الإثم في المسؤولية التأديبية إذ أن الأخير يجد اساسه في إخلال الموظف بواجباته الوظيفية ، ومقتضياتها أما الإثم في المجال الجنائي فيتمثل في مخالفة نص صريح في القانون وهو واجب احترام الافراد للقانون والقواعد المكملة له وهذا الإلتزام عام يشترك فيه الموظفين وغير الموظفين ولا يقتصر على نطاق الوظيفة العامة .1

والمسؤولية الجزائية هي عبارة عن التزام قانوني بتحمل تبعية أي إلتزام جزائي ، وعليه يكون الموظف العمومي محلا للمسائلة الجنائية متى إعتدى على الحقوق والحريات العامة ، المحمية دستوريا والمجسدة في قانون العقوبات

إذ نجد أن المشرع الجزائري قد نص في المادة 301 من قانون العقوبات على :
"يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة اشهر وبالغرامة 500 إلى 5000 دج الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة او الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاؤها ويصرح لهم بذلك .2"

1- مازن ليلو راضي ، مرجع سابق، ص 113 .

2- المادة 301 من قانون العقوبات ومكافحة الفساد ،مرجع سابق.

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسـر المهني وجزاء الإخلال

وبقراءة هذه المادة نجد أن المشرع لم يعرف السر المهني إلا أن الفقهاء عرفوه على أنه "كل ما يضر إفشائه بسمعة مودعه أو كرامته".¹

وهذا الإفشاء قد يتحقق عن طريق إذاعته علنا في الجرائد ولو كان ذلك لغرض علمي أو التحدث به في محاضرة أو أمام الملاء .²

أما المادة 302 تنص على: " كل من يعمل بأي صفة كانت أو في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو جزائريين يقومون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولا له يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 500 إلى 10000 دج وإذا أدلى بهذه الأسرار إلى الجزائريين يقومون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبالغرامة من 500 إلى 1500 دينار

ويجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في فقرتين السابقتين إذا تعلقـت الأسرار بصناعة أسلحة أو ذخائر حربية مملوكة للدولة .

وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر .³

1- محمد صبحي نجم ، شرح قانون العقوبات الجزائري ، القسم الخاص ، طبعة الاولى ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998، ص 111.

2- معوض عبد التواب ، الفنزف والسب والابلاغ وافشاء الاسرار وشهادة الزور ، دار الكتاب الحديث، 303 .

3- المادة 302 ، من قانون العقوبات ومكافحة الفساد ، مرجع سابق.

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسر المهني وجزاء الإخلال

كما أنه ورد في نص المادة 23 من القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على : يلتزم جميع أعضاء وموظفي الهيئة بحفظ السر المهني ويطبق هذا الإلتزام على الأشخاص الذين إنتهت علاقاتهم المهنية بالهيئة وكل خرق للإلتزام المذكور في الفقرة السابقة يشكل جريمة يعاقب عليها القانون بالعقوبة المقررة في قانون العقوبات لجريمة إفشاء السر المهني .1

الفرع الثالث : المسؤولية المدنية .

إن الأساس القانوني لقيام هذه المسؤولية فيتمثل في نص قانوني عام مفاده إلتزام كل شخص بجبر الضرر الناشئ عن عمله الغير مشروع. 2

وتنشأ المسؤولية المدنية إما نتيجة للإخلال بالالتزام ناشئ عن عقد صريح وهذه هي المسؤولية العقدية ، أو تنشأ عن الإخلال بالإلتزام يفرضه القانون، وهذه هي المسؤولية التقصيرية ، ولقيام المسؤولية المدنية عقدية كانت أو تقصيرية لابد من توافر أركانها الثلاثة وهي الخطأ والضرورة والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر. 3

1- المادة 23 من القانون رقم 06-01، المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرسمية، العدد رقم 17، سنة 2006.

2- مازن ليلو راضي، مرجع سابق، ص 118 .

3- سلمان علي حمادي الحلبوسي ، مرجع سابق، ص 57.

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسـر المهني وجزاء الإخلال

وعليه فإن الموظف الذي تثبت ضده عدم الإلتزام بالسـر المهني أو إلتزام الكتمان فإن الشخص المضـرور معنويا كان أو طبيعيا وسواء تعلق الأمر بالإدارة أو الشخص الذي أفضى سره وكان ذلك بحكم جزائي بعد المتابعة الجزائية من أجل إفشاء السـر المهني وتمت إدانته فإنه يمكن للشخص المضـرور أن يتأسس كطرف مدني للمطالبة بالتعويضات المدنية بالدعوى التبعية للدعوى الجزائية أو بموجب دعوى مدنية أمام القسم المدني طبقا لأحكام المواد 131،124،182 من القانون المدني .1

إذ نجد المادة 124 معدلة بالقانون رقم 05-10 تنص على "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض".2

المطلب الثاني : الإستثناءات الواردة على عدم التزم الموظف بالسـر المهني .

إن الإلتزام بالسـر المهني هو الإلتزام عام ومطلق لكل موظف يشغل وظيفة عمومية ، وأن أي إخلال أو تهاون منه يعرضه للمسائلة غير أنه وإستثناءا في بعض الحالات يمكن الترخيص بإفشاء الأسرار المتحصل عليها بل وقد يصبح إلزاميا في حالات أخرى .

1- جنادي جيلالي ، مرجع سابق، ص 7

2- نبيل صقر ، القانون المدني ، امر رقم 75-58 مؤرخ في رمضان عام1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون المدني المعدل ومتمم وفقا لاحدث التعديلات ، دار الهدى ، الجزائر .

الفرع الأول : التبليغ عن الولادات والوفيات .

إن كل دولة تضفي أهمية بالغة على الحالة المدنية وما يترتب عنها من حماية لمصالح الأفراد ، مما دعى المشرع إلى إلزام الأطباء بالإبلاغ عن الولادات وعن طبيعتها السرية ، كما أنه لابد من التحقق من حالة وفاة إنسان قبل دفنه ، وكذا الأسباب المؤدية إلى وفاته.

أولا : التبليغ عن الولادات .

لقد إهتمت جميع الدول إهتماما كبيرا بضبط سجلات الحالة المدنية خاصة المتعلقة بالمواليد ، ومن بينها الجزائر حيث ألزم قانون الحالة المدنية رقم 70 / 20 التصريح بالإبلاغ عن الولادات وذلك بموجب المادة 61 التي تنص على أنه "يصرح بالمواليد خلال خمسة أيام من الولادة إلى ضابط الحالة المدنية ...1"

كما نصت المادة 1/62 الأشخاص الذين يتعين عليهم التصريح بالولادات، حيث تنص على أنه "يصرح بالولادة الطفل الأب ، الأم ، وإلا فالأطباء والقابلات او اي شخص آخر حضر الولادة2"

إن الإبلاغ عن الولادة إلزامي حتى ولو نزل المولود مييتا ، ولا يجوز للطبيب أو القابلة أو غيرهما أن يبرر عدم تبليغه عن الولادة التي وقعت تحت إشرافه .

1- المادة 61 من الأمر رقم 20-70 المؤرخ في 19 فبراير 1970 يتعلق بالحالة المدنية، الجريدة لرسومية، عدد رقم 21 مؤرخة في 27 فبراير 1970 .

2- المادة 62 ، نفس المرجع.

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسّر المهني وجزاء الإخلال

أما في فرنسا أثّرت مسألة التبليغ عن حالات الولادة سفاحا فهل يلتزم الطبيب تبليغ ذلك إذا حضر الولادة الأب غير الشرعي فقبل إن وجود رجل إلى جانب الوالدة يظن أنه الزوج كاف لتحلّل الطبيب من إلتزامه بالتبليغ و إعفائه من المسؤولية ، وأما إذا عرف بأن الابن غير شرعي وأن الوالدة غير متزوجة فإن عيب الإثبات يقع على عاتق الطبيب .

وكما أنه في فرنسا لا يحق للطبيب أن يستند الإلتزام بحفظ السّر المهني لكي يبرر عدم التبليغ عن الولادة التي باشرها إذا قتلت الوالدة إنها بمجرد الولادة.

و أما المشرع العراقي فقد نص في قانون تسجيل الولادات والوفيات المرقم (148) لسنة 1971 على أنه "إذا ولد الجنين ميتا بعد حمله سبعة أشهر فأكثر فيجب تنظيم شهادة تسمى شهادة الولادة المييتة بثلاث نسخ من قبل الطبيب بعد الكشف عليه والتأكد من ولادته مييتا".

و أما في مصر أوجب على الأشخاص الملزمين بالتبليغ وهم الأباء والأقرباء الراشدين ممن حضروا الولادة وجوب الإخبار خلال ثمانية أيام من يوم الولادة وفي حالة عدم وجودهم فالتبليغ يقع على الأطباء والقابلات. 1

ثانيا : التبليغ عن الوفيات .

إن التبليغ عن الوفيات بالغ الأهمية لما تقتضيه المصلحة العامة ويهدف إلى التعرف على الأسباب المؤدية للوفاة ، كما أنه لا يمكن الترخيص بدفن الجثة قبل تقديم شهادة طبية تثبت الوفاة وأسبابها.

1- سلمان علي حمادي الحلبوسي، مرجع سابق ص 87 - 89 .

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسر المهني وجزاء الإخلال

وعليه يكون الطبيب ملزماً بتنظيم شهادة الوفاة إذا حدثت في مستشفيات حكومية أو غير الحكومية ، وإذا كانت الوفاة طبيعية، أو غير طبيعية بالتبليغ عن الوفيات سواء كانت طبيعية أو غير طبيعية ، وإن يخبر أقرب سلطة صحية مختصة ويحاول إخبار ذوي المتوفى بدون تأخير، أو إحالة الجثة لتشريح في حالة الاشتباه في سبب الوفاة ، 1 وفي كل الأحوال الطبيب يؤدي واجباً فرضه عليه القانون بناء على مقتضيات المصلحة العامة ولا يعد مفشياً للسر المهني .

الفرع الثاني: التبليغ عن الجرائم .

إذ أنه يجوز للمهني الموظف أن يقوم بإفشاء الأسرار التي إطلع عليها بحكم مهنته، وسواء كان السر المفشي يؤدي إلى منع ارتكاب جريمة، أو في هذا الإفشاء إخبار عن جريمة وقعت ، أما إذا كانت الجريمة وقعت فإنه يجوز له أن يبلغ عنها وإن أدى هذا التبليغ إلى إفشاء السر ، أما إذا لم تقع بعد فعله أن يبادر إلى الإخبار عنها لمنع ارتكابها ، وأن يسارع إلى الكشف السر ويعمل على إحباط مسعى صاحبه لمنع وقوع الجريمة المراد ارتكابها ولو ترتب على ذلك الكشف السر فلا عقاب عليه .

فوجد التشريعات المختلفة للدول أوردت إستثناء على الإلتزام بالسر المهني ، وأباحت إفشاؤه إذا كان المقصود منه الإخبار عن جرائم أو لمنع وقوعها، وإعتبرت ذلك سبباً أو مبرراً للإفشاء بحيث ترفع عن فعل الإفشاء صفته الجنائية، 2 ويكون الإفشاء إلزامياً في الحالات التالية :

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

. التبليغ عن جرائم والجنح التي علم الموظف بها أثناء ممارسته لوظيفته .3

1- سلمان علي حمادي الحلبوسي، مرجع سابق، ص 90 - 91 .

2- نفس المرجع ، ص 95 - 96 .

3- سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 315 .

الفرع الثالث : التبليغ عن الأمراض المعدية .

إن التشريعات الصحية في مختلف أنحاء العالم تلزم بالتبليغ عن الأمراض المعدية فواجب الهيئة الإجتماعية حماية الصحة العامة ، باعتبار أن المرض معدي خطر إجتماعي يتطلب الحزم للوقاية من إنتشاره ويقع هذا الإلتزام بالدرجة الاولى على عاتق الأطباء الذين علموا بوجود إصابة بمرض معد، أو حصول وفاة نتيجة لذلك . 1

إذ يعد التبليغ عنه الأمراض المعدية ضرورة من الضرورات الحفاظ على المصلحة العامة وصحة الاشخاص المحيطين بالمريض بصفة خاصة ، فيجب على الأطباء ان يعملوا مرضاهم بنوع المرض ، وإذا تبين وجود أمراض تمس بأمن الصحة العمومية فيجب إعلام المصالح الصحية المهنية بذلك بحيث أن القانون يلزمهم بالتبليغ عن كل مرض معد لو كان المريض هو الذي أفضى لهم بذلك ، فالمشرع رجح المصلحة في الإقضاء لتحقيق هدف إجتماعي أسمى وأكبر من مصلحة المريض .

وعليه وطبقا لما جاءت به المادة 54 في المجال الطبي يجب على الطبيب أن يخبر ويبلغ عن بعض الأمراض مثل إلتهاب الرئتين فهو يوجه شهادة للضمان الإجتماعي وأخرى إلى مفتش العمل المختص إقليميا ، وتسلم نسخة إلى المعني بالأمر (المريض) ، وكل مرض يشك طبيب العمل أن مصدره مهني يجب ان يكون محل تصريح لمفتش العمل .

كما يجب على الطبيب أن يقوم بإبلاغ المصالح الصحية المختصة وفقا لنصوص القانون فلا يسمح له الإبلاغ إلى غير الجهات المختصة وإلا أعتبر مخلا بإلتزامه بالسّر المهني ، ويجب عليه أن يدقق في صحة تشخيصه قبل أن يقوم بالإبلاغ إذ انه لا يكفي مجرد الشك أو الإشتباه .

1- سلمان علي حمادي الحلبوسي، مرجع سابق ، ص 129.

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسّر المهني وجزاء الإخلال

و كما يجب على الطبيب التصريح بكل الأمراض المعدية التي إطلع عليها اثناء ممارسته لنشاطه الطبي ، ويلزم عليه تبليغ السلطات الصحية المختصة ومن بينها وزارة الصحة و السكان . 1

الفرع الرابع : أداء الشهادة أمام القضاء أو أعمال الخبرة .

إذ أنه لضمان ولحسن سير العدالة يستعين القضاء بشهادة الشهود وبأعمال الخبرة لما لها من أهمية في توضيح اللبس وكشف الحقيقة التي قد تتير القاضي للأخذ بما يراه مناسباً ، رغم أنه غير مقيد بها وله كامل الحرية والسلطة في الأخذ أو عدم الأخذ بها .

أولاً : أداء الشهادة أمام القضاء .

إن الإلتزام بأداء الشهادة أمام القضاء هو واجب على كل شخص توصل إلى معرفة شيء ما قد يفيد مجرى القضية ، وهذا الواجب نصت عليه القوانين الوضعية وهي تعاقب كل ممتنع عن أداء الشهادة إذا ما كلف بذلك وخاصة إذا كانت شهادته ضرورية ، أو قد تغيير مجريات القضية وتعطي لها منحى آخر كأن تكشف عن جرائم ارتكبت ، أو يعلم حقائق قد تساهم في إحباط جرائم قد تقع .

1- سلمان علي حمادي الحلبوسي، مرجع سابق ، ص 132 .

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسر المهني وجزاء الإخلال

فوجد أن المادة 97 من قانون الإجراءات الجزائية تنص على أن: " كل شخص إستدعى لسماع شهادته ملزم بالحضور وحلف اليمين وأداء الشهادة مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالسر المهنة ...1"

نظرا لأهمية دور الشهادة في الدعوى القضائية، فقد أجاز المشرع سماع الشهود في المواد المدنية، وذلك بموجب المادة 150 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي تنص على : "يجوز الأمر بسماع الشهود حول الوقائع التي تكون بطبيعتها قابلة للإثبات بشهادة الشهود ويكون التحقيق فيها جائزا ومفيدا للقضية." 2

فواجب أداء الشهادة هو من ضمن الواجبات العامة على كل فرد في المجتمع من أجل حسن سير العدالة .

وأضافت المادة 232 من قانون الإجراءات الجزائية على "...إما الأشخاص الآخرون المقيدون بالسر المهني فيجوز سماعهم بالشروط والحدود التي عينها لهم القانون " . 3

أما المادة 182 الفقرة الثالثة من قانون العقوبات فهي تجرم الإمتناع عمدا عن الإدلاء بالشهادة لصالح المحبوس ، أو المحكوم عليه في جناية أو جنحة يعلم هذا الشاهد دليل براءة ذلك المحبوس . 4

1- مولود ديدان ،المادة 97 قانون الإجراءات الجزائية ،حسب اخر تعديل له قانون رقم 06- 22 لمؤرخ في 20 ديسمبر 2006، دار بلفيس ، الجزائر ،2007.

2 - المادة 150 من قانون رقم 09- 08 مؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية ، عدد 21 مؤرخة في 23 أبريل 2008.

3 - المادة 232 ، من قانون الإجراءات الجزائية ، مرجع سابق .

4 - المادة 182 من قانون العقوبات ومكافحة الفساد ، مرجع سابق .

ثانيا : أعمال الخبرة .

أما إذا تعلق الأمر بالسّر في مجال أعمال الخبرة أمام المحاكم فهنا الخبير بإعتباره من مساعدي القضاء يشترط عليه أداء اليمين القانونية سواء كان مسجلا بجدول الخبراء المعتمدين لدى المحاكم ، أو يؤديها أمام القاضي الذي إنتدبه لتلك المهمة ، فالأصل في مهمة الخبير إنها مهمة علمية بحتة فلا يجوز له الكشف عن المعلومات التي علم بها خارج إطار الخبرة ، وعليه إذا إنتدبته المحكمة كطبيب لفحص الحالة العقلية للمتهم وجب عليه إقتصار تقريره على خلاصة فحصه ، فإذا كان المتهم قد إعترف بإرتكابه جريمة ما فلا يجوز له الكشف عن هذا الإعتراف ، وإلا عد الطبيب مسؤولا عن جريمة إفشاء السّر المهني 1.

ويحدد القاضي للخبير مهامه بالإضافة إلى المهلة التي يتعين فيها أن يودع تقريره الكتابي أو الإدلاء بتقريره الشفوي. وإذا أسندت الخبرة إلى أكثر من خبير واحد ويجب عليهم القيام بأعمال الخبرة سوية وبيان خبرتهم في تقرير مشترك، وإذا اختلفت آرائهم وجب على كل منهم أن يدلي برأيه معلا 2.

لقد تناول المشرع الجزائري الخبرة في عدة نصوص، فنص عليها في المواد من 143 إلى 156 من قانون الإجراءات الجزائية، كما نص عليها في المواد من 125 إلى 149 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بالإضافة إلى ما ورد في القوانين المهنية الخاصة منها 95 إلى 99 من مدونة أخلاقيات الطب.

ويتعين على الخبير قبل البدء في مهمته أن يتحصل على الملف الطبي للمريض أو الأوراق التي يمكن أن تساعده على القيام بمهامه من الأطراف المعنية بالخبرة. ويلعب الطبيب المعالج دورا هاما في هذا المجال، حيث يمكنه مساعدة الخبير الطبي في الحصول على هذه الأوراق، بشرط أن يوافق المريض على ذلك .

1 - سلمان علي حمادي الحلبوسي، مرجع سابق، ص 126 .

2 - محند أمقران بوبشير، قانون الإجراءات المدنية (نظرية الدعوى - نظرية الخصومة - الإجراءات الاستثنائية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 235.

الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسّر المهني وجزاء الإخلال

وإذا قدم الطبيب المعالج معلومات لخبير عن المريض دون موافقة هذا الأخير، فقد أفشى السّر الطبي وتحققت مسؤوليته.

لا يتعين على الخبير أن يقضي إلى القضاء بكل ما يعلم به أو يستخلصه بحكم درايته الفنية، وإذا صمن الخبير تقريره معلومات خارجة عن موضوع انتدابه، عد ذلك إفتشاء للسّر، وهذا ما حدث للخبير المعين من قبل شركة وتأمين، والتي كلفته بتحديد قيمة التعويض لشخص أمن على حياته وتوفي إثر حادث مرور، وقام الخبير بتحرير تقريره وضمنه أن المتوفى كان يعاني من مرض السرطان. ففي هذه الحالة يعتبر تقرير الخبير عن المرض إفتشاء للسّر الطبي. لأن المرض الذي كان يعاني منه المتوفى لا يدخل ضمن موضوع المهمة التي عين من أجلها ، ويتعين على الخبير إذا استدعى للاستجواب أمام القضاء أن يتقيد بالأسئلة المطروحة عليه، ولا يحق له تقديم إضافات لا دخل لها بموضوع النزاع، إذ عليه أن يعمل في حدود المهمة التي كلف بها ، وأن يتضمن تقريره الوقائع التي علم بها وكانت متعلقة بالموضوع الذي طلب منه دراسته وإبداء الرأي فيه . 1

وعليه يمكن القول أن الخبير مجبرا على القيام بمهامه التي أسندت له من قبل القاضي أو الهيئة التي عينته وهو في ذلك لا يعد مفشيا لأسرار المهنة إذا إلتزم بما يلي : أن يقدم التقرير إلى الجهة أخرى ،عد مخالفا بالإلتزام بالحفاظ على السّر الطبي لأن الخبير يعد ممثلا للجهة التي إنتدبته وعمله يكون جزء لا يتجزء من عملها .

1- منير حنا ، المسؤولية الجنائية للأطباء والصيدلة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1989 ، ص 173 .

الخاتمة

رغم صعوبات التي واجهتها في بداية بحثي وخاصة في جمع المراجع فلم أجد كتب تناولت الموضوع بشكل معمق ومفصل فتقريبا كلها كانت تدرج السر المهني تحت عنوان واجبات الموظف ولم تعطه القدر الكافي من الشرح، وأيضاً لم أجد مراجع جزائرية أعتمد عليها كل الإعتماد، فأغلب المراجع كانت للدول مختلفة إلا أن الإستنتاج الذي توصلنا إليه من خلال دراستنا وبحثنا في السر المهني في أداء الوظيفة العمومية بالجزائر أنه على درجة بالغة من الأهمية وخاصة ما ينبثق عنه من مساس بخصوصيات الأشخاص وسمعتهم ومراكزهم الإجتماعية حيث أن هذه الخصوصيات يجب أن تبقى طي الكتمان، إلا في الأحوال و الحدود التي يجيزها القانون حيث بدأنا دراستنا في ماهية السر المهني والموظف العمومي في الجزائر لما له من أهمية في عصرنا الحاضر، وخاصة في العلاقة التي تربط بين السر المهني والموظف العمومي وما يتخللها من واجب الإلتزام والعقوبة والجزاء في حالة الإخلال، إذ أن السر المهني لم يقتصر كما كان في السابق على بعض المهن كالطب والمحاماة ليشمل كل مهنة يودع إليها بأسرار ائتمنت عليها بحكم الوظيفة أو المهنة، وتبدو أهمية هذا الإلتزام من كونه وليد الحاجات الإجتماعية إذ هو ضرورة لابد منها وحيث أن مصلحة المجتمع والفرد تقتضي المحافظة على السر المهني لهذا نجد العديد من الدول قد أعطت إهتماما بالغ الأهمية وهذا لوعيتها القانوني ولم تترد في بتسليط أشد العقوبات وإن تفاوتت درجاتها حسب جسامة الفعل.

نستخلص من هذه الدراسة مجموعة من النتائج نبين أهمها كمايلي:

- إن الإلتزام بعدم إفشاء أسرار الوظيفة العمومية واجب على كل موظف عمومي أيا كانت الوظيفة التي يشغلها

- كما وجدنا أن المشرع الجزائري لم يستقر على تعريف محدد للسر المهني يمكن من خلاله تحديد مكوناته ومشتملاته للتمكن من توقيع الجزاء على الموظف في حالة الإفشاء .

- كما تعرفنا على واجب التزام الموظف بعدم إفشاء الأسرار في المجال الطبي ، والمهني عموما وذلك بحسب طبيعة و أهمية ونوع الأسرار التي اطلع عليها، وطبيعة إختصاصات وظيفته، ومدى إلزام الموظف بالسرية وقد تمتد لتشمل جميع جهات الإدارة، بما في ذلك العاملين فيها وزملاء الموظف ورؤسائه الإداريون.

- كما رأينا أن مخالفة الموظف العام الإلتزام بإفشاء أسرار الوظيفة العمومية قد يترتب عنه مسؤولية تأديبية ومسؤولية جزائية ومسؤولية مدنية وذلك كجزاء لإخلاله وتقصيره.

- كما رأينا الإستثناءات الواردة على عدم إفشاء السر المهني والتي تجيز وترخص لإفشاء في حدود ما أقره القانون.

وعليه فإن السر المهني في أداء الوظيفة العمومية بالجزائر من أهم الموضوعات التي تحتاج مجموعة من القوانين الواضحة والصريحة لحمايتها غير أن المشرع لم يخصه بقانون ينظمه ويحكمه بل ما نجده في قانون العقوبات والوظيفة العمومية ، كما أنه لا توجد مراجع جزائية تناولت الموضوع إلا ما ورد في واجبات الموظف ولم تعطي للسر المهني حقه من التفسير والشرح رغم أنه من أدق الإلتزامات التي تقع على عاتق الكثير من المهنيين وهي في غاية التعقيد بين الإلتزام بواجب الكتمان ومتى يمكن التحلل منه وجواز إفشاؤه.

وكما يقال سر ك أسيرك فإن تكلمت به صرت أسيره وأعلم أن أمناء الأسرار أقل وجودا من أمناء الأموال فحفظ الأموال أيسر من كتم الأسرار.

ملخص:

يعتبر السر المهني في أداء الوظيفة العمومية من الالتزامات الأساسية المرتبطة بالموظف العمومي ، والتي توجب عليه التقيد بكتمانه وعدم إفشائه ، وهذا الإلتزام نصت عليه قوانين كل الدول وخاصة القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية ، لما له من بعد أخلاقي ومهني

ففي الجزائر نجد قانون الوظيفة العامة رقم 06-03 والذي ينص في المادة 48 منه على : "يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو إطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة " .

وعليه يظهر مضمون هذا الإلتزام الذي يشترط فيه على الموظف العمومي عدم الإفصاح عن المعلومات التي إطلع عليها بحكم وظيفته، فقد أصبح الموظف ملزما تحت تأثير التطور القضائي بكتمان السر الذي تلقاه أثناء ممارسته لوظيفته أو بمناسبة باعتبار أن الغاية من الإلتزام بالسر المهني هو السهر على حماية مصالح الأشخاص من جهة و المصلحة العامة من جهة أخرى وأيضا ما يترتب عليه من جزاءات وعقوبات تأديبية في حالة الإخلال بالإلتزامه وواجبه ألا وهو عدم إفشاء السر المهني .

Résumé :

Le secret professionnel est un engagement essentiel dans l'exercice de la fonction publique qui impose l'agent public non-divulguer de tout secret, cette obligation stipulée dans les lois de tous les états et les lois relatives à la fonction publique en raison de sa dimension éthique et professionnelle.

En Algérie, la loi N° 06-03 de la fonction publique prévoit dans son article 48 la nécessité de l'engagement au secret professionnel et empêche la divulgation du contenu de tout document en en possession ou toute entrevue ou information occasionnant l'exercice de ses fonctions, sauf ce qui est nécessaire le service, l'employé de ne se libère pas de cette obligation sauf sous autorisation d'une autorité hiérarchique compétente.

Il est clair que le contenu de cet engagement exige que l'employé ne doive pas divulguer les informations qu'il apprend en exerçant cette fonction.

Sous l'effet de l'évolution judiciaire, l'employé public est tenu à ne pas divulguer les secrets qu'il reçoit lors de l'exercice de sa fonction ou en occasionnant considérant que l'objectif de l'engagement au secret professionnel est d'assurer la protection des intérêts des personnes d'une part et l'intérêt public d'une autre part, ainsi des sanctions disciplinaires découleront en cas de violation de ces engagements.

قائمة المراجع

النصوص القانونية:

أولا: الدستور :

1. المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 27 ديسمبر 1996 المتضمن دستور الجزائر، الجريدة الرسمية، رقم 76، لسنة 1996 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 01-16 المؤرخ في جمادى الاولى عام 1437 الموافق 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية ، عدد 14 لسنة 2016 .

ثانيا :قوانين

أ/ النصوص التشريعية:

- 2 - القانون رقم 06-01، المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرسمية، رقم 17، الصادرة في 23 فيفري 2006.
- 3 - الأمر رقم 10 - 04 المؤرخ في رمضان عام 1431 الموافق لـ 26 اوت سنة 2010 يعدل ويتمم الأمر رقم 03 - 11 المؤرخ في 27 جمدى الثانية عام 1424 الموافق لـ 26 اوت 2003 والمتعلق بالنقد و القرض.
4. الأمر الرئاسي رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، رقم 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.
- 5 - الأمر رقم 20-70 المؤرخ في 19 فبراير 1970 يتعلق بالحالة المدنية، الجريدة لرسمية، عدد رقم 21 مؤرخة في 27 فبراير 1970 .
- 6 - قانون رقم 09-08 مؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية ، عدد 21 مؤرخة في 23 أفريل 2008.

ب/النصوص التنظيمية:

- 7 - المرسوم التنفيذي رقم 110-91 مؤرخ في 27 أبريل 1990 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالقابلات، الجريدة الرسمية، عدد 22، سنة 1990.
- 8 - مرسوم تنفيذي رقم 276-92 مؤرخ في 06 يوليو 1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، الجريدة الرسمية، عدد 52 مؤرخة في 08 يوليو 1992.
- 9 - المرسوم تنفيذي رقم 91 / 167 مؤرخ في 28 ماي 1991، من القرار رقم 778 مؤرخ في 1991/10/26 المتعلق بنظام الجماعة التربوية في المؤسسات التربوية والتكوينية .

الكتـب

- 10 - أحمد محيو، ترجمة فائز أنحق، أنعام بيوض، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجزائري، الجزائر، 1992.
- 11- بلال أمين زين الدين ، التأديب الإداري دراسة فقهية في ضوء احكام المحكمة الادارية العليا ، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن ، 2010.
- 12- حمدي أمين عبد الهادي ، إدارة شؤون موظفي العدالة ، أصولها وأساليبها وإصلاحها، الطبعة الثالثة ، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1976، ص 47 . 48 .
- 13- حسن بوسقيعة ،الوجيز في القانون الخاص، الجزء الثاني ، الطبعة الحادية عشر ، دار هومة، الجزائر.
- 14- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010/2009.
- 15- سلمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن افساء السر المهني - دراسة قانونية، الطبعة الاولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، 2012 .
- 16- سميحة لعقابي بشير الشريف ،المساواة في تقلد الوظيفة العامة المظاهر و الضمنات، دار الجامعة الجديدة ، 2014.

- 17- شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة 2007/2006 .
- 18 - عدنان خلف محي، جريمة إفشاء سر المهنة في القانون العراقي، دار الجوهري للطباعة، بغداد، 1998.
- 19- علاء الدين عشي ، مدخل القانون الاداري النشاط الاداري - وسائل الادارة - اعمال الادارة، الجزء الثاني ، دار الهدى ، الجزائر ، 2010.
- 20- عباس علي محمد الحسيني ، مسؤولية الصيدلي المدنية عن اخطائه المهنية ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الطبعة الاولى ، الاردن ، 1999.
- 21 - علي جمعة محارب ، التاديب الاداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، 2004.
- 22- الفضيل العيش، قانون العقوبات ومكافحة الفساد وفقا للتعديلات الاخيرة 22/06 في 20 /12 /2006 ، منشورات البغدادي، 2007 .
- 23- مازن ليلو راضي ، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية، 2002 .
- 24- محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1989 .
- 25 - محند أمقران بوشير، قانون الإجراءات المدنية (نظرية الدعوى - نظرية الخصومة - الإجراءات الاستثنائية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 26 - محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969.
- 27 - منير حنا ، المسؤولية الجنائية للأطباء والصيدلة ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1989 .

- 28- محمد صبحي نجم ، شرح قانون العقوبات الجزائري ،القسم الخاص ،طبعة الاولى، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ، 1998.
- 29- معوض عبد التواب ، القذف والسب والابلاغ وافشاء الاسرار وشهادة الزور ،دار الكتاب الحديث.
- 30- مغاوري محمد شاهين ، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الانجلو مصرية ،1986.
- 31- محمد يوسف المعداوي ، دراسة الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ، 1988.
- 32 - مولود ديدان،قانون الاجراءات الجزائية ،حسب اخر تعديل له قانون رقم 06- 22 لمؤرخ في 20 ديسمبر 2006، دار بلقيس ، الجزائر ،2007.
- 33 - نبيل صقر ، القانون المدني ، امر رقم 75 - 58 مؤرخ في رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون المدني المعدل ومتمم وفقا لاحداث التعديلات ، دار الهدى، الجزائر .
- 34 - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبمعهد التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010.

المذكرة وزارية :

- 35- مذكرة وزارية رقم 98 - 6 بتاريخ 3 يونيو 1998، حول سر المهنة ، وزارة التربية ، الرباط 10 مارس 2000 .

المحاضرات:

- 36 - جنادي جيلالي ،السر المهني ، وكيل جمهورية لدى محكمة برج زمورة يوم 28 / 02 / 2006 .

المجلات:

37 - فواز صالح ، المبادئ التي تحكم الاخلاقيات الحيوية ،دراسة مقارنة في القانون الفرنسي

والاتفاقيات الدولية ، مجلة الشريعة والقانون، العدد الثاني والعشرين ،ذو القعدة 1425 هـ

ينار 2005 م.

محتويات البحث

الصفحة	الموضوع
أ - ج	مقدمة
6	الفصل الأول : ماهية السر المهني و الموظف العمومي في الجزائر
6 - 7	المبحث الأول : مفهوم السر المهني والموظف العمومي في الجزائر
7	المطلب الأول : تعريف السر المهني
7 - 8	الفرع الأول : التعريف الفقهي للسر المهني
8	الفرع الثاني: التعريف القانوني للسر المهني
9	الفرع الثالث : التعريف القضائي للسر المهني
10	المطلب الثاني: تعريف الموظف العمومي في الجزائر
10 - 12	الفرع الأول :التعريف الفقهي للموظف العمومي
12 - 15	الفرع الثاني: التعريف التشريعي للموظف العمومي
16 - 17	الفرع الثاني : التعريف القضائي للموظف العمومي
17	المبحث الثاني : الأساس القانوني لإلتزام الموظف العمومي بالسرية و علاقته بها
18	المطلب الأول : الأساس القانوني لإلتزام الموظف العمومي بالسرية
18 - 19	الفرع الأول : الدستور
19 - 20	الفرع الثاني : القوانين
21	الفرع الثالث : التعليمات الادارية
22	الفرع الرابع : مصادر اخرى
23 - 24	المطلب الثاني : علاقة الموظف العمومي بواقعة السرية
24	الفرع الأول :ان تكون سرية بحكم المهنة
25	الفرع الثاني :ان تكون قد صدرت تعليمات باعتبارها من قبيل الأسرار
26	الفرع الثالث: ان يعلم الموظف بالسر أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها

27	الفرع الرابع : أن لا يكون السر معلوما للكافة
29	الفصل الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسر المهني وجزاء الإخلال به
30 - 29	المبحث الأول : إلتزام الموظف العمومي بالسر المهني
31 - 30	المطلب الأول: إلتزام الموظف العمومي بالسر المهني في المجال الطبي
32	الفرع الأول : إلتزام السرية بالنسبة للأطباء
33	الفرع الثاني: إلتزام السرية بالنسبة للصيادلة
33	الفرع الثالث: إلتزام السرية بالنسبة للقابلات
34	المطلب الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسرية في المجال المهني عموما
35 - 34	الفرع الأول : إلتزام الموظف العمومي بالسرية في المجال المهني
36 - 35	الفرع الثاني : إلتزام الموظف العمومي بالسرية في مجال المراسلات
37	المبحث الثاني : جزاء الإخلال بالالتزام السر المهني والإستثناءات الواردة على عدم الإلتزام به.
37	المطلب الأول: جزاء الإخلال بالالتزام السر المهني للموظف العمومي
41 - 37	الفرع الأول : المسؤولية التأديبية
44 - 41	الفرع الثاني : المسؤولية الجزائية
45 - 44	الفرع الثالث : المسؤولية المدنية
45	المطلب الثاني : الإستثناءات الواردة على عدم الإلتزام بالسر المهني
48 - 46	الفرع الأول : التبليغ عن الولادات والوفيات
49 - 48	الفرع الثاني : التبليغ عن الجرائم
50 - 49	الفرع الثالث : التبليغ عن الأمراض المعدية
53 - 51	الفرع الرابع: أداء شهادة أمام القضاء أو أعمال خبرة
58 - 54	الخاتمة
62 - 58	قائمة المراجع
64 - 63	محتويات البحث