



تأديب الموظف العام عن خطأ إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة

العامّة الجزائري

Disciplining public service employee for disclosing professional secrecy in algerian civil service law

وسام بلخير¹، فاطمة الزهراء الفاسي²

1 - جامعة باجي مختار عنابة belkhirwissam@yahoo.com

2- جامعة باجي مختار عنابة elfassifatmazohra@gmail.com

تاريخ القبول: 2020/05/01

تاريخ الاستلام: 2020/01/28

ملخص

يعتبر السر المهني من أهم الالتزامات الواقعة على عاتق الموظف، فبحكم وظيفته قد يطلع على معلومات سرية تخص الإدارة والأفراد، يلتزم بكتمتها وعدم إفشائها لأن في ذلك مساس بالمبادئ الأخلاقية بدرجة أولى و إحداث ضرر بالمصلحة العامة والمصلحة الخاصة بدرجة ثانية، ونظرا للأهمية البالغة لكتتمان السر المهني و لخطورة إفشائه، أحاطه المشرع الجزائري من خلال قانون الوظيفة العامة بحماية خاصة و افرد له قواعد مميزة، حيث اعتبر كل فعل إفشاء للأسرار المهنية صادر عن الموظف دون عذر شرعي خطأ تأديبي، يرتب مساءلته التأديبية من طرف الجهة المختصة بالتأديب وفق إجراءات تأديبية كرسها قانون الوظيفة العامة و في المقابل منح الموظف المخطئ جملة من الضمانات التي من شأنها حمايته من تعسف الإدارة.

الكلمات الدالة:

الموظف العام-خطأ إفشاء السر المهني -المسؤولية التأديبية -الإجراءات التأديبية - الضمانات التأديبية.

Abstract:

The professional secret is considered one of the most important obligations that are incumbent upon the employee by virtue of his/her functions. The employee may be exposed to secret information related to administration and individuals that he/she has committed himself/herself in keeping and not disclosing it, because this would violate the ethical principles in the first place and cause harm to the public interest and the private interest in a second place. Due to the great importance of safeguarding confidentiality and disclosing information, the Algerian legislature has devoted numerous articles to the protection of professional secrets and has, therefore, incorporated special rules in which, any conduct, constituting an act of disclosing professional secrets, was classified as a serious disciplinary fault, punishable by the disciplinary authority in accordance with the disciplinary procedure set out in the Civil Service Law. The legislature, in return, has established a set of safeguards, which must be granted to the employee to protect him/her against any arbitrary administrative decision.

Key words: Public Service Employee - Professional Secrecy Disclosure - Disciplinary Responsibility - Disciplinary Procedure - Disciplinary Safeguard

1. - مقدمة

باعتبار الدولة شخصية معنوية، فإن الموظف هو الوسيط بينها وبين جمهورها، فهو الأداة الفعالة لتحقيق أهدافها خاصة تلك المتعلقة بتقديم الخدمة والمنفعة العامة. مما لا يدعو للشك أنه بمجرد تعيينه في الوظيفة العامة، يصبح متمتعاً بعدد من الحقوق و مضطعاً بجملة من الواجبات و الالتزامات الوظيفية منها ما هو ايجابي ومنها ما هو سلبي.

لعل أهم هذه الواجبات كتمان الأسرار المهنية التي يطلع عليها بمناسبة أدائه مهامه الوظيفية و عدم إفشائها .

فالأسرار المهنية في وقتنا الحاضر تكتسب أهمية كبيرة، لاتصالها بأهم مصالح الدولة السياسية والاجتماعية والعسكرية والاقتصادية من جهة، وبالحياة الخاصة للأفراد من جهة أخرى.

تتجلى أهمية كتمان الأسرار المهنية من طرف الموظف، في شقه الخاص بأسرار الدولة في انه يتعدى نطاق الوظيفة العامة إلى نشاط الإدارة في حد ذاته، هذا إضافة إلى ما قد يترتب على إفشائها من أضرار بمصالح الدولة، فمن اخطر الأمور عليها إفشاء أسرارها لأن في ذلك تهديد لبقائها واستمراريتها و زعزعة كيانها و مكانتها بين الدول، و في شقه الخاص بأسرار الأفراد كونه يمثل ضمانة هامة لكفالة حرمة حياتهم الخاصة، ضف إلى ذلك الأضرار التي يؤدي إليها إفشاؤها من مساس بحرمة الحياة الخاصة الذي يمثل أهم الحقوق اللصيقة بشخصية الإنسان و تشويه سمعتهم وكرامتهم وعرضهم.

نظرا للأهمية البالغة لكتمان الأسرار المهنية، سعت أغلب التشريعات الوظيفية من بينها قانون الوظيفة العامة الجزائري إلى تقنين هذا الواجب و إلزام الموظف به، هذا و بالزيادة رتبت على الموظف الذي يقوم بإفشاء هذه الأسرار دون عذر شرعي تحمله المسؤولية التأديبية.

فالمسؤولية التأديبية هي تلك المسؤولية التي تحرك في مواجهة الموظف العام بسبب ما يرتكبه من أخطاء تنطوي على معنى الإخلال بحسن سير العمل الوظيفي و انتظامه ، فالهدف من وراء تأديب الموظف العام ضبط سلوكه وتقويمه، حيث تحتل عملية التأديب أهمية كبيرة لاعتبارها أهم وسيلة لضمان احترام قواعد الوظيفة العامة و تحقيق السير المنتظم والفعال للمرافق العمومية.

لذلك و من اجل حماية مصالح الدولة و مصالح الأفراد من الإعلان بغير وجه حق ولتحقيق الأهداف المرجوة من عملية تأديب الموظف، وضع قانون الوظيفة العامة الجزائري بين يدي السلطة المختصة بتأديب الموظف عن إفشاء الأسرار المهنية كافة الوسائل التي من شأنها مساعدتها في اتخاذ قرارها سواء بخصوص مدى ارتكاب الموظف المذنب خطأ الإفشاء أو من حيث تقرير العقوبة، وألزمها في ذلك إتباع جملة من الإجراءات، لكن قد يحدث و أن تتعسف الإدارة في قرارها أو تغفل أحد الإجراءات التأديبية، لذا منح من خلال النظام التأديبي الموظف جملة من الضمانات التي من شأنها أن تكون كفيلة بالحفاظ على حقوقه وحمايته من تعسف السلطة التأديبية.

تأسيسا على ذلك يطرح الإشكال التالي:

كيف نظم المشرع الجزائري من خلال قانون الوظيفة العامة عملية تأديب

الموظف عن إفشائه الأسرار المهنية؟

تنجم عنه التساؤلات الفرعية التالية:

متى يعتبر إفشاء الأسرار المهنية من طرف الموظف خطأ تأديبي يؤدي إلى

قيام مسؤوليته التأديبية؟

و ما هي الإجراءات التي اوجب على السلطة التأديبية إتباعها؟

وما هي الآليات التي منحها للموظف المذنب لضمان حقوقه و حمايته من

تعسف الإدارة؟

الإجابة على هذا الإشكال يكون من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: إفشاء السر المهني خطأ تأديبي يوجب المساءلة التأديبية

المبحث الثاني: إجراءات متابعة الموظف عن إفشاء السر المهني

المبحث الثالث: الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف عن إفشاء السر المهني

المبحث الأول: إفشاء السر المهني خطأ تأديبي موجب للمسؤولية التأديبية

نص الأمر 06- 03- 06 (06- 03- 2006) في المادة 106 منه على أنه " يشكل كل

تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف

الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ... " .

و نصت المادة 180 من نفس الأمر: " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:.....
4 - إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية"

يتجلى من خلال هذه المواد أن كل انحراف من طرف الموظف عن واجباته و التزاماته الوظيفية يعتبر خطأ تأديبيا، وبما أن كتمان السر المهني و عدم إفشائه من أهم الواجبات و الالتزامات الواقعة على عاتقه، فحتى يشكل الإخلال به خطأ تأديبي ويكون أساسا لقيام المسؤولية التأديبية، يجب أن تتوفر على عناصر الخطأ التأديبي، تتمثل أساسا في وقوع فعل الإفشاء (أولا) لواقعة ذات طابع سري (ثانيا) من طرف الموظف المؤتمن على السر(ثالثا)
أولا: فعل الإفشاء

يقصد بفعل الإفشاء نشر الخبر و بثه بين الناس، فالإفشاء هو: "تعمد الإفشاء بسر من شخص أوتمن عليه بحكم عمله أو صناعته في غير الأحوال التي يوجب القانون الإفشاء أو يجيزها"(رؤوف عبيدة،1985)

أو هو: "انتقال المعلومات من موظف إلى شخص آخر، سواء أكان هذا الأخير موظفا أم غير موظف طالما أن ذلك يتجاوز ما يفرضه الاختصاص المشترك " (غنام محمد غنام،1988)

و عرف كذلك بأنه: "إذاعة معلومات ذات طبيعة سرية من قبل المؤتمن عليها إلى الغير"(Selvie WALLECSH,2003)

من خلال التعريفات السابقة، يتجسد فعل الإفشاء بإخراج المعلومة من النطاق الضيق إلى النطاق الواسع، بالإفصاح عنها للغير، و الغير هو كل شخص لا ينتمي إلى هذه الفئة من الأشخاص الذين ينحصر فيهم نطاق العلم بالمعلومة التي توصف بالسرية.(منير رياض حنا،1989)

كما لا يشترط لتحقيق الإفشاء عدد محدد من الأشخاص، فالإفشاء يستوي أن يكون بإذاعة المعلومة لشخص واحد أو لعدة أشخاص، كذلك يتحقق حتى لو كان من أمين إلى آخر مادام الأمين الأول هو الذي اطلع على السر بموجب وظيفته ويقع على عاتقه واجب كتمانته حتى وإن كان قد انتقل النبا بين أشخاص كتومين باستثناء تلك الحالات التي يجيز فيها القانون البوح بالأسرار المهنية كقيام طبيب بإعلام طبيب آخر بحالة مريضه سعيا منهما لإيجاد علاج له.

و لم يشترط القانون الوسيلة التي يتم بها الإفشاء طالما من شأنها إخراج السر من النطاق الذي ينبغي أن يظل محصورا فيه (Jean Brethe DE LA GRESSAYE,1977)، ففعل الإفشاء يمكن أن يكون شفاهة عن طريق كشف الأسرار المهنية ونقلها من خلال حوار أو مناقشة أو مرافعة أو محاضرة حتى ولو كان لغرض علمي، سواء كان ذلك بالمواجهة أو عن طريق أجهزة الاتصال المختلفة، كتصريح طبيب بوباء مع استشهاده باسم مريض عالجه منه، كما يمكن أن يكون الإفشاء بالفعل سواء كتابة أو عن طريق التصوير الفوتوغرافي أو عن طريق الرسم كالرسم البياني والخرائط، أو عن طريق التسليم كتسليم وثائق تحتوي أسراراً مهنية، ويستوي أن يكون الإفشاء كلياً أو جزئياً، فالإفشاء الكلي يتحقق متى قام الموظف بإظهار كامل تفاصيل المعلومة السرية إلى الغير (محمود نجيب حسني، 1988)، أما الإفشاء الجزئي فهو إفصاح الموظف عن جزء من المعلومة السرية بحيث يدل هذا الجزء على الجزء المتبقي منها ويمكن الغير من التوصل إلى كامل السر ومعرفته، و عليه إذا كان الجزء المفضى من السر لا يؤدي إلى معرفة الجزء غير المفضى منه، يمكن القول في هذه الحالة بعدم تحقق إفشاء السر طالما بقي مجهولاً من طرف الغير. (سليمان علي الحلبوسي، 2012)

و يمكن أن يتخذ إفشاء السر صورة الإفشاء العمدي و غير العمدي، فالإفشاء العمدي هو إخراج الموظف المعلومة السرية من النطاق الضيق إلى النطاق الواسع

عن قصد و طواعية من غير إكراه على عكس الإفشاء غير العمدي الذي يتم في حالة إعلان الموظف عن السر للغير عن غير قصد و من غير إرادته سواء بإهمال منه أو بإكراه (وليد مزرة المخزومي)، و يمكن أن يكون صريحا باطلاع الغير عن السر صراحة بشكل واضح لا لبس فيه، أو ضمنيا بصدور فعل أو قول من الموظف يدل في مضمونه على جوهر السر (سليمان الحلبوسي، 2012)

ثانيا: أن يكون الإفشاء لواقعة ذات طابع سري

يتخذ إفشاء الأسرار شكل الخطأ التأديبي في حالة ما إذا كانت الوقائع المفشاة تشكل سرا مهنيا، يقع على عاتق الموظف الالتزام بكتمانها، و بما أن السر المهني له طابع خاص يميزه عن غيره من الأسرار و يجب وضع تعريف له و تحديد مجاله.

1- تعريف السر المهني

إذا كان السر في مفهومه العام " كل ما يكتمه الإنسان في نفسه ، و 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 محصورا في ذلك النطاق " (حمدي أمين عبد الهادي، 1976)

فإن السر المهني بمفهومه بهذه الصفة يختلف عن مفهوم السر بصفة عامة ذلك أنه ينحصر في فئة معينة من الأشخاص تتمثل في الموظفين

تعددت الآراء حول تحديد معنى السر المهني فعرفه الفقيه محمد صبحي نجم " السر المهني كل ما يضر إفشائه بسمعة مودعه أو كرامته أو كل ما يعرفه الأمين أثناء أو بمناسبة ممارسته مهنته ، و كان في إفشاؤه ضرر لشخص أو لعائلته ، إما لطبيعته أو بحكم الظروف التي تحيط به. (محمد صبحي نجم، 2005)

وعرفه منير رياض حنا على أنه " كل ما يضر إفشاؤه بالسمعة أو الكرامة، فالنبا يصح أن يكون سرا ولو كان من يريد مشينا كتمانها و إنما يلزم أن يكون من

شأن البوح به أن إلحاق ضرر بشخص ما بالنظر إلى طبيعة النبأ أو ظروف الحال ويستوي أن يكون الضرر أدبيا أو ماديا". (منير رياض حنا، 1989) وعرفه عادل جبري محمد حبيب على أنه "الأمر الذي إذا أذيع أضر بسمعة صاحبه أو كرامته". (محمد حبيب عادل جبري، 2003) يلاحظ من خلال التعريفات السابقة أن السر المهني يقوم على عنصر جوهرى يتمثل في الضرر حيث أن الوقائع لا تعتبر سرا إلا إذا كان إفشاؤها من شأنه المساس بكرامة و سمعة صاحبها، بالتالي إذا كانت الواقعة لا تشكل ضررا في حالة إفشائها ولا تمس بطمأنينة و شرف صاحبها فإنها لا تعتبر سرية و بالتالي لا تقوم مسؤولية المؤتمن عليه.

هذه التعريفات غير جامعة مانعة ، حيث أن عنصر الضرر وحده غير كاف لاعتبار الواقعة سرية لأن السر المهني كواجب و التزام واقع على عاتق الموظف العام يتعدى ذلك إلى كونه ثقة محفوظة ومفروضة في ممارسة المهن والوظائف وهو الهدف الأساسي من منع الإفشاء (احمد كامل سلامة، 1988) كما قام جانب آخر من الفقه بتعريف السر المهني على أنه " ما يصل إلى علم الشخص بحكم مهنته الدائمة أو المؤقتة ولا تعتبر سرا سوى المعلومات غير المعروفة أما المعلومات المعروفة فلا تعتبر كذلك مثل صمم بتهوفن" (Jeanne larguiez , et Anne marie larguiez, 2002)

و هو ما حدا حذوه الفقيه عبد الحميد المنشاوي في تعريفه للسر المهني بقوله " كل واقعة ينبغي أن تظل بعيدة على علم الكافة ، بحيث ينحصر العلم بها في شخص أو أشخاص محددين يحظر عليهم البوح بها، ولا يلزم لاعتبار الواقعة سرا أن ينحصر العلم بها في شخص واحد أو شخصين بل قد يعلم بها عدة أشخاص و مع ذلك تبقى لها صفة السر" (فتوح عبد الله الشاذلي، 1996) يتبين من خلال التعريفين السابقين أن هذا الجانب من الفقه اعتمد على التفرقة بين الوقائع حيث اعتبر ان الواقعة تشكل سرا مهنيا إذا كانت غير معلومة أو يعرفها عدد محدود من الأشخاص أما إذا كانت الواقعة مذاعة حتى

و إن كانت غير مؤكدة لا تعتبر سرا و بالتالي لا يعاقب من كان سببا في إفشائها.

يعاب على هذين التعريفين أن الواقعة مادامت مذاعة و لكن غير مؤكدة أي عبارة عن إشاعة فقط لا ينتفي عنها الطابع السري (محمود صالح العدلي، 2005)، عكس الواقعة التي كانت معدة للإطلاع عليها في ملف أو سجل يحق للعمامة معرفتها تفقد صفة السرية كالتصرفات القانونية الخاضعة لإجراءات التسجيل والإشهار مثل الرهن الرسمي ، لا يمكن اعتبارها وقائع سرية لأنها معدة أساسا لإطلاع الغير عليها(عادل جبري محمد حبيب، 2003)

و ذهب جانب من الفقه إلى تعريف السر المهني على أنه "كل ما يفضي به صاحب الشأن إلى الغير على أنه يحمل صفة السرية بقطع النظر عن كونه متصلا بمن يريد كتمانها ، بل حتى و لو لم يكن من شأنه الإضرار بسمعة أو كرامة مودعه"(محمود صالح العدلي، 2005)

بالتالي فإن الواقعة تشكل سرا إذا اتجهت إرادة المودع إلى إبقاء الأمر سرا، و يجب أن يعبر عن إرادته تعبيرا صريحا(عنان داوود، 2000- 2001) فيشترط وفقا لهذا الجانب من الفقه حتى لا تنتفي عن الواقعة الطابع السري يجب على الشخص أن يودع السر إلى شخص آخر و أن يعبر عن إرادته في إبقاء الأمر سرا و بالتالي فإن المعلومات التي حصل عليها المهني باجتهاده أو اكتشفها من خلال تأدية عمله لا تعتبر سرا .

حصر هذا التعريف من نطاق السر ذلك أنه توجد بعض الوقائع و تعتبر سرية بحسب طبيعتها و لا يجوز إفشاؤها ، كتلك الماسة بشرف و عرض و كرامة الأشخاص .

من خلال التعريفات السابقة يتضح أنه حتى تشكل الوقائع سرا مهنيا يجب أن تتوافر على جملة من الشروط :

- أن تكون الواقعة قد وصلت إلى الموظف عن طريق وظيفته أو بسببها أي أن يطلع عليها الموظف بسبب مهنته سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة طالما

كانت مرتبطة بالموضوع الذي عهد إليه فلا يعاقب الموظف الذي أفشى سرا وصل إليه عن طريق القرابة أو الزوجية أو الصداقة (رؤوف عبيدة، 1985)

- أن يشكل إفشاء السر المهني الذي أوثمن عليه الموظف ضررا لصاحب السر سواء كان ماديا أو معنويا.

- أن لا تكون الواقعة معلومة للكافة و إلا فقدت السرية و بالموازاة لا تنتفي صفة السرية عن الواقعة حتى و لو كانت معلومة من طرف عدد محدد من الأشخاص حتى لو كان عددهم كبير طالما أنهم من نفس محيط الوظيفة(علي جمعة محارب، 2003)

- أن تكون لصاحب السر مصلحة في كتمان هذه الوقائع

ب - أساس التزام الموظف بكتمان السر المهني على ضوء الأمر 06 - 03

تطرق القانون الأساسي للوظيفة العامة رقم 06 - 03 في المادة 48 منه إلى السر المهني كواجب وظيفي يلتزم الموظف بكتمانه بقوله " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسته مهامه ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"

أكد المشرع الجزائري على إلزامية كتمان السر والحفاظ عليه و عدم إفشائه من طرف الموظف وعدم إمكانيته التملص منه حتى بعد توقفه عن تقلد هذه الوظيفة. هذا و قد اقر أن الإخلال به من طرف الموظف يعد خطأ تأديبي من خلال نص المادة 180 من نفس الأمر، وشدد على تحمل الموظف الأثم المسائلة التأديبية و تعريضه إلى العقاب التأديبي فضلا عن المتابعة الجزائية، حسب المادة 160 منه التي تنص: "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".

ج - النطاق الموضوعي للالتزام بكتمان السر المهني

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

- أسرار الدولة

أسرار الدولة هي كل الأسرار المتعلقة بمصالحها، تشمل الوثائق والمعلومات والأخبار والأشياء التي تشكل جزءاً من كيانها المادي والمعنوي، والتي في إفشائها خطر على أمنها وسلامتها (صالح بن عبد العزيز بن علي الصقعي، 2005)، وإلحاق أضرار بمصالحها الحيوية، تتجسد أساساً في المجال العسكري كالمعلومات المتعلقة بالقوات العسكرية ووسائل الدفاع والصفقات التي تبرمها هذه المصالح، والمعلومات المتعلقة بالشأن السياسي الداخلي والخارجي والقرارات الدبلوماسية في المجال السياسي، والمجال الاقتصادي كاليانات الخاصة بالسياسة المالية للدولة، وكذا المعلومات الصناعية والعلمية كتلك المتعلقة بتطوير الأسلحة النووية (شريف بن اوول بن ادريس، 1997)، والمعلومات المتعلقة بمرافقتها عامة كالسياسة المنتهجة في تسييرها.

- أسرار الأفراد

الأسرار الفردية أو ما تسمى بالأسرار الخاصة هي عبارة عن ما يحرص الفرد على إخفائه عن الغير (غنام محمد غنام، 1988) تتعلق بحياته الخاصة وحرمتها، حيث يحرص كل فرد على إبقاء خصوصياته طي الكتمان بعيدة عن أعين الناس وألسنتهم، والتي لا تمس واجباته نحو المجتمع وليس لها تأثير على الصالح العام، ولا يتحقق بنشر هذه الأسرار سوى تشويه صورته وزلزلة ثقة الناس فيه، كتلك الماسة بكيانه الداخلي المتجسد في جسمه ومكوناته النفسية والعقلية (شريف بن اوول بن ادريس، 1997)، وكيانه الخارجي المتمثل في محل إقامته وعلاقاته الإنسانية وعمله وحياته الشخصية.

ثالثاً: أن يصدر فعل الإفشاء عن موظف عمومي

حتى يشكل إفشاء الأسرار المهنية خطأ تأديبي، يجب أن يصدر عن موظف، والموظف حسب المادة 04 من الأمر 06 - 03: "كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري". فخطأ إفشاء الأسرار المهنية يتحقق متى صدر الفعل عن شخص يحمل صفة الموظف العام، ويشترط في هذا الأخير أن يكون متمتعاً بقواه العقلية أثناء إفشائه المعلومة السرية، فلا تكليف ولا عقوبة عليه في حالة ما إذا اعتراه عارض عقلي كالجنون أو العته أو مرض أدى إلى انتقاص قواه العقلية وقت الإفشاء، ويشترط كذلك أن يصدر الفعل عن إرادة آثمة غير مشروعة و يستوي أن تكون هذه الأخيرة عمدية أو غير عمدية، فالإرادة الآثمة في المجال التأديبي لا يقصد بها العمد، بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم الدقة والحرص (نواف كنعان، 2008). فلا يشترط لقيام الخطأ أن يكون الموظف الأثم سيئ النية، لكن وعلى الرغم من ذلك فإن استظهار العمد وسوء النية لازم و ضروري ، ليس لكونه احد الأسس الأساسية لقيام الخطأ وإنما لتقدير العقوبة المناسبة.

كما يشترط كذلك أن يكون الموظف عالماً بالواقعة السرية، أي ملماً بكافة العناصر المكونة لها، وأن ما يقوم بإفشائه هو سر مهني لا يرضى صاحبه إفشائه (محمود صالح العدلي، 2005)، وأنه ملزم من طرف القانون بكتمانه باعتباره صاحب وظيفة (فتوح عبد الله الشاذلي، 1996)، ولا يقبل عنده بجهل الأحكام القانونية التي توجب الكتمان وتحرم الإفشاء، أو بحدائثة تقلده الوظيفة أو قلة تركيزه أو نسيانه بسبب كثرة الواجبات وانشغالاته أو كبر في سنه.

المبحث الثاني: إجراءات متابعة الموظف عن إفشاء السر المهني

إذا تأكد إخلال الموظف بواجب كتمان الأسرار فإن ذلك يقضي بمتابعته تأديبياً و قيام مسؤوليته و توقيع الجزاء المناسب عليه .

فالمسؤولية التأديبية هي إحدى المسؤوليات التي يتحملها الموظف العام متى أخل بالتزام من التزاماته الوظيفية و هو في كامل وعيه و من اختياره تقوم على فكرة الخطأ .

بالتالي فإن أساس المتابعة التأديبية للموظف هو ارتكابه خطأ مهني، وقد صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية إلى أربعة (4) درجات، واعتبر خطأ إفشاء السر المهني من طرف الموظف خطأ من الدرجة الثالثة، وأفرد لكل صنف إجراءات معينة يتعين على الجهة المختصة بالتأديب احترامها، كما كفل الموظف بمجموعة من الضمانات تؤمنه ضد تعسف الإدارة و تمكنه من الدفاع عن نفسه والتصدي للاتهامات الموجهة إليه .

أولا : السلطة المختصة بتأديب الموظف عن إفشاء السر المهني بالرجوع إلى القانون الأساسي للتوظيف العامة وفي المادة 162 منه نجده ينص على " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين.. " ونص كذلك في المادة 165 من نفس الأمر " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر وبعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كـمجلس تأديبي..." يتبين من النصين السابقين أن المشرع الجزائري انتهج النظام شبه القضائي (عمار عوابدي، 1984) حيث قام بتحويل سلطة توقيع بعض العقوبات إلى السلطة الإدارية وإحالة البعض الآخر إلى المجالس التأديبية ولعل انتهاجه هذا النظام سعيًا منه إلى التقليل من ازدواج صلاحيات الرئيس الإداري من ناحية الاتهام والحكم من جهة، ولخطورة الأخطاء وجسامة تبعاتها على المصلحة الخاصة للأفراد والمصلحة العامة من جهة أخرى .

أناط المشرع الجزائري اختصاص إصدار القرار التأديبي في الأخطاء من الدرجة الثالثة كإفشاء الأسرار المهنية إلى الرئيس الإداري كسلطة تأديبية أصلية إلى جانب المجالس التأديبية .

- الرئيس الإداري سلطة تأديبية أصلية:

إن سلطة التأديب اختصاص أصيل يمارسه الرئيس على أشخاص مرؤوسيه إذا اقتضى الأمر ذلك من أجل ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام وإضطراد،

عملا بمبدأ تلازم المسؤولية والسلطة الذي يقرر أنه لا مسؤولية بدون سلطة ولا سلطة بدون مسؤولية (عمار عوابدي، 1984)

فالمشروع الجزائري خص سلطة التعيين بهذا الاختصاص، وبالرجوع إلى المادة 65 من الأمر 06 - 03 نجد أن صلاحية التعيين تعود إلى السلطة المحددة قانونا .
وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 (90 - 99، 1990) سلطة التعيين لكل إدارة عمومية في المواد 1، 2، 3، منه حيث يمثل كل من:

- الرئيس المباشر المسؤول عن المصلحة بالنسبة للموظفين.
- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري بالنسبة لمستخدميها.
- رئيس المجلس الشعبي البلدي بالنسبة لمستخدمي البلدية .
- الوالي بالنسبة لمستخدمي الولاية،
- الوزير بالنسبة لمستخدمي الإدارة المركزية
- المجلس التأديبي:

أنشأ المشروع الجزائري إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية هيئة إدارية تشاركها في اتخاذ القرار التأديبي إذا ما تعلق الأمر بالأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة والتي كانت تعرف باسم اللجنة المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 66 - 133 ولجنة الموظفين في ظل المرسوم 85_59، والتي أصبح يطلق عليها اسم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 06 - 03، تتضمن هذه اللجان وفقا لنص المادة 63 من الأمر 06 - 03 ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين منتخبين يترأسها رئيس يختار من بين الأعضاء المعينين من الإدارة، يتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على المستوى المركزي من طرف الوزير والمستوى المحلي من طرف الوالي أو المدير المختص بالنسبة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لمدة 3 سنوات مع إمكانية تجديد عضويتهم.

تعقد اجتماعات المجلس التأديبي بصورة سرية بتوافر النصاب المحدد $\frac{3}{4}$ الأعضاء على الأقل، يصدر المجلس رأيه بالأغلبية البسيطة مع ترجيح صوت الرئيس في

حالة التعادل. تعتبر استشارة المجلس التأديبي في الأخطاء من الدرجة الثالثة والأخذ برأيه إلزاميين للسلطة التأديبية .

ثانيا : مراحل تأديب الموظف عن خطأ إفشاء السر المهني عند ارتكاب الموظف خطأ إفشاء السر المهني، تبادر السلطة المختصة بتأديبه إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحديد حقيقة ارتكابه لهذا الخطأ من عدمه ومتابعته تأديبيا وإصدار القرار التأديبي المحدد لعقوبته مروراً بعدة مراحل أخرى.

- التحقيق :

التحقيق التأديبي هو" إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبيت من صحة إسنادها إلى فاعل معين الهدف منه الوصول إلى الحقيقة وإمالة اللثام عنها" (سعد الشتيوي، 2007)، فالتحقيق هو مجموعة الإجراءات التي تقوم بها السلطة المختصة بهدف الكشف عن ملامسات وقوع المخالفة أو عن مرتكبها، والوقوف على الحقيقة حتى يتسنى للإدارة اتخاذ قرارها التأديبي على أساس متين من الوقائع والقانون، وفي ذلك حماية للمصلحة الخاصة للموظف من جهة ومصلحة الإدارة من جهة أخرى (كمال رحماوي، 2015).

تعتبر مرحلة التحقيق من أهم الإجراءات التأديبية، على الرغم من الطابع غير الإجمالي الذي تتسم به، حيث ترك المشرع الجزائري القيام بها إلى السلطة التقديرية للإدارة بنصه في المادة 171 من الأمر 06 - 03 السابق والمادة 03 من المرسوم 66 - 152 المتضمن الإجراءات التأديبية على إمكانية طلب المجلس التأديبي فتح تحقيق بشأن القضية المعروضة عليه في حالة عدم كفاية الأدلة المتحصل عليها للفصل في القضية، هذا وقد ثار جدال فقهي بخصوص السلطة المختصة بإجراء التحقيق، حيث ذهب جزء من الفقه إلى القول بعدم جواز جمع التحقيق والاثام وتوقيع الجزاء في يد السلطة الرئاسية، لأن في ذلك إخلالاً جسيماً بمبدأ الحيادة، في حين ذهب رأي آخر إلى جواز ممارسة الرئيس الإداري إجراءات التحقيق شريطة عدم حضوره جلسة محاكمة الموظف الأثم، لكن

بالنسبة للمشرع الجزائري فقد انتهج منهج الرأي الثاني من الفقه حين قام بإسناد هذه العملية للسلطة التأديبية، بينما كان من الأجدر منحها إلى سلطة مستقلة عن تلك التي تملك حق توجيه الاتهام والعقاب لأن في ذلك ضمان أكثر لمبدأ الحيادة (كمال رحماوي، 2015)

تشمل عملية التحقيق جمع الأدلة و استجواب الموظف والاستماع إلى الشهود، حيث 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، أو الصور الفوتوغرافية

- استدعاء الموظف المتهم بخطأ إفشاء السر المهني :

بعد تأكد السلطة الرئاسية من التهمة أو الخطأ المنسوب للموظف يبلغ الموظف المتهم بقرار إحالة ملفه على الهيئة التأديبية حتى يتمكن من تحضير دفاعه قبل ميعاد الجلسة و يكون التبليغ في مقر عمله، واستثناء في محل إقامته ، حيث يكون التبليغ في الحالة الأولى بموجب تسليم استدعاء يقدمه له رئيس المجلس التأديبي ويوقع على محضر الاستلام أما في الحالة الثانية يكون وفقا للقواعد المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية .

بعد تبليغ الموظف وفي حالة عدم حضوره يعتبر متنازلا عن حقه في الدفاع عن نفسه. إلا في حالة عدم حضوره لأسباب خارجة عن إرادته كمرضه فإنه يتأجل الفصل في القضية إلى تاريخ آخر .

لكن في كل الأحوال يجب منح الموظف المتهم فترة معقولة بين إخطاره وبين تحديد تاريخ الجلسة وباقي الإجراءات التأديبية .

خلال الجلسة، تقوم السلطة التأديبية باستجواب الموظف الأثم، فالاستجواب إجراء من إجراءات التحقيق يستعان به للكشف عن الحقيقة، فهو يسمح للموظف بتقديم رأيه حول التهم المنسوبة إليه والأدلة المقامة ضده، كما يسمح للسلطة المحققة الحصول على الإجابة عن الأسئلة المطروحة عليه و التي من شأنها توجيهها عند اتخاذ قرارها، فالمادة 169 من الأمر 06 -03 نصت على أنه

يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه"، هذا ويتم خلالها الاستماع إلى الشهود سواء الذين استدعاهم المجلس التأديبي أو الذين قام باستدعائهم الموظف المذنب من خلال الإدلاء بشهاداتهم والإجابة عن الأسئلة المطروحة عليهم من طرف أعضاء المجلس.

- المداولة وإصدار القرار التأديبي :

بعد عرض القضية من طرف السلطة الرئاسية على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي عن طريق تقرير مسبب و بعد الانتهاء من الاستجواب و الاستماع إلى كل الملاحظات و التدخلات وشهادة الشهود، تقوم هذه الأخيرة بهذه الصفة حسب ما نصت عليه المادة 170 من الأمر 06 -03 بالفصل في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما في جلسات مغلقة، حيث يقوم رئيس المجلس التأديبي بتحديد ساعة ويوم اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء وتبليغ الموظف بهذا التاريخ أسبوعا على الأقل قبل انعقاد المجلس التأديبي. يجتمع المجلس التأديبي ببلوغ النصاب القانوني للأعضاء في اليوم والساعة المحددين لذلك.

يقوم المجلس بعملية المداولة للتشاور ولتحديد العقوبة الملائمة لخطأ إفساء السر المهني ويجمع عليها عن طريق التصويت مع ترجيح صوت الرئيس في حالة التعادل وتختتم الجلسة بإصدار القرار التأديبي. لا يشترط شكلا معيناً للقرار التأديبي غير أن الإدارة ملزمة بمراعاة المرجعية الشكلية والقانونية للقرار الإداري وذلك تفادياً للطعن فيه بالإلغاء، كالإشارة مثلا إلى القانون الأساسي للتوظيف العمومية والنصوص التطبيقية ذات العلاقة بالنظام التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية، ومحضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع كمجلس تأديبي، علاوة على منطوق المداولة في الدعوى التأديبية، والجهة المكلفة بالتطبيق والسلطة الموقعة على القرار، يمكن أن يتضمن القرار براءة الموظف أو

العقوبة المقررة لقيامه بفعل الإفشاء إما بتوقيفه عن العمل لمدة من 04 أيام إلى 08 أيام، أو تنزيله من درجة إلى درجتين، أو نقله إجبارياً. تقوم السلطة التأديبية بتبليغ الموظف المعني بالقرار التأديبي الصادر عنها في أجل لا يتعدى ثمانية 08 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه التأديبي.

المبحث الثالث: الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف عن إفشاء السر المهني

سعى المشرع الجزائري إلى وضع ضمانات تأديبية كفيلة بحماية الموظف من أي تعسف قد يصدر عن الإدارة أثناء تأديبه سواء من ناحية الإجراءات الواجب إتباعها أو من ناحية الرقابة على القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية.

أولاً: الضمانات الإجرائية:

تشمل مبدأ المواجهة و مبدأ الدفاع

- مبدأ المواجهة:

المواجهة هي "تمكين من تتعرض حقوقه و مصالحه لأي تصرف من أن يحاط علماً وان يكون على معرفة كاملة بظروفه حتى يتمكن من إعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجهة نظره، بالتالي إحاطة الموظف المتهم بجميع الوقائع المنسوبة إليه و الأدلة المؤيدة لذلك" (أيوب منصور، 2004)، فالمواجهة في المجال التأديبي تعني إعلام الموظف بحقيقة الأخطاء والتهم المنسوبة إليه و الأدلة المتحصل عليها و التي من شأنها أن تؤدي إلى مساءلته تأديبياً. تقوم أساساً على:

- إعلام الموظف و إخطاره بالأخطاء المنسوبة إليه قبل إصدار القرار التأديبي، فمن حق الموظف المتهم إحاطته بالخطأ المنسوب إليه و مختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة و مواجهة الموظف بالتهم المسندة إليه (ماجد ياقوت، 2002) و الأدلة التي تثبت إدانته أمر ضروري سواء في مرحلة التحقيق أو مرحلة توقيع الجزاء، فان حدث و قامت السلطة التأديبية بإصدار هذا الأخير دون إعلام الموظف اعتبر قرارها باطلاً.

- حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي: تبعا لنص المادة 167 من الأمر 06-03 " يحق للموظف أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية...".

فمن حق الموظف السماح له بالاطلاع على كافة الأوراق التي يتضمنها ملفه بما فيها قرار الاتهام و كافة المعلومات المتعلقة بحالته الشخصية و الوظيفية حيث يعتبر حق الإطلاع على الملف التأديبي إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للموظف المتهم ، و هذا ما يتعدى تحقيقه و معرفته عن طريق التبليغ بالتهمة فقط ، لكن يتم كل ذلك وفق القانون (علي جمعة محارب، 2004)

- مبدأ الدفاع:

يعتبر الحق في الدفاع ضمانا أساسية لتحقيق العدالة و وسيلة ضرورية لتمكين المتهم من إثبات براءته ، فهو "منح الموظف المهلة الكافية حتى يتدبر أمره و يتمكن من الوقوف على حقيقة ما نسب إليه من وقائع، ليتمكن من الدفاع عن نفسه شفاهة أو كتابة" (حسن عبد الفتاح، 1969) بالتالي هو ذلك الأسلوب الذي يتخذه المتهم في الدفاع عن نفسه، حيث تمنح له كامل الحرية للإدلاء بأقواله و اختيار أسلوب دفاعه على الوجه الذي يراه لازما لدفع التهمة عن نفسه.

يتجسد هذا المبدأ من خلال:

- حضور الموظف المذنب: ألزم قانون الوظيفة العامة الجزائري السلطة التأديبية من خلال المادة 168 منه استدعاء الموظف من اجل الحضور شخصيا عند مباشرتها الإجراءات التأديبية، حيث لا يجوز توقيع العقوبة على الموظف إلا بعد سماع أقواله و تحقيق دفاعه ، حيث يمكنه المثول شخصيا أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لتقييم أقوله و إذا تعذر عليه الحضور شخصيا لسبب شرعي يمكن تمثيله من طرف مدافعه.

- سماع الشهود و الاستعانة بمدافع: حيث يمكن للموظف استدعاء أي شخص يرى أن شهادته لها أهمية في قضيته و خدمة لوجهة نظره، كما بإمكانه الاستعانة بمحام للدفاع عنه أو موظف من اختياره.

- يجب أن يكون القرار التأديبي الصادر عن السلطة التأديبية مسببا أي يحمل في متنه أسباب اتهام الموظف و ثبوت ارتكاب الخطأ المؤسس للمسؤولية التأديبية و العقوبة التأديبية الملائمة للخطأ.

ثانيا: الضمانات الرقابية:

لكل موظف الحق في أن يلتمس إعادة النظر في القرار التأديبي الصادر في حقه، و يكون ذلك إما أمام الإدارة أو أمام القضاء.

- الرقابة الإدارية:

بإمكان الموظف الذي لم يرض بالقرار التأديبي الذي صدر في حقه سواء من حيث الإجراءات كإغفال إجراء تأديبي، أو تعسف السلطة التأديبية بخصوص العقوبة المقررة، أن يقوم برفع تظلم إداري سواء أمام الجهة مصدرة القرار أو أمام رئيسها يلتمس فيه إعادة النظر في القرار الذي أصدره إما بسحب القرار أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقا للقانون. و التظلم الإداري إجراء اختياري غير إلزامي، يبقى اللجوء إليه من تقدير الموظف المتضرر من القرار التأديبي.

كما قد يتم الطعن أمام لجنة خاصة أنشأها المشرع الجزائري لهذا الغرض تدعى " لجنة الطعن" أناط بها مهمة النظر في الطعون المرفوعة ضد القرارات التأديبية، لتصدر قرارا إما بإلغاء العقوبة أو باستبدالها بغيرها، ويمكن أن يكون هذا الأخير محل طعن قضائي.

- الرقابة القضائية:

في حالة عدم استجابة الإدارة للطعن الإداري الذي رفعه الموظف المذنب أمامها، سخر له المشرع حق اللجوء إلى القضاء الإداري لاستيفاء حقوقه، حيث يمكن لهذا الأخير أن يقوم برفع دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة (المحكمة الإدارية، مجلس الدولة) كل حسب اختصاصه، و

يستند في ذلك إما على عيب عدم الاختصاص أو عيب في الشكل والإجراءات أو انحراف في استعمال السلطة أو مخالفة القانون، تقوم الجهة القضائية الإدارية المختصة بإصدار حكمها بناء على وقائع القضية.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة يمكن القول بأن السر المهني من أهم المواضيع البالغة التعقيد، لم يستطع الفقهاء الاتفاق حول تعريف موحد له، ذلك أن تحديد السريبيقى مسألة نسبية يختلف باختلاف الأشخاص وطبيعة الوقائع والأحداث، فقد ما يعتبر سر في ظروف معينة لا يعتبر كذلك في ظروف أخرى.

هذا وقد جعل المشرع من كتمانهم 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 تأديبي يوجب مساءلة الموظف تأديبيا من طرف السلطة التأديبية المختصة ❖ الرئيس الإداري و المجلس التأديبي ❖ لاعتباره خطأ من الدرجة الثالثة وفق إجراءات تأديبية ألزمها المشرع بإتباعها، تبدأ بعملية التحقيق في مدى ارتكاب الموظف لفعل الإفشاء وتختتم بإصدار القرار التأديبي و توقيعه و تبليغه للموظف المعني، و في المقابل منح الموظف جملة من الضمانات التي من شأنها أن تكفل حقه في الدفاع عن نفسه و إدلائه بأقواله و الاستعانة بالشهود لإثبات براءته، هذا إضافة إلى تمكينه من الطعن في القرار التأديبي سواء إداريا أو قضائيا في حالة ما إذا رأى أن القرار التأديبي غير منصف في حقه أو ظهر فيه نوع من أنواع تعسف الإدارة.

بالتالي يمكننا أن نخلص إلى:

- نظرا للأهمية البالغة للسر المهني، أكد المشرع على التزام الموظف بكتمانهم و شدد على عدم إفشائه حتى بعد انتهاء الرابطة الوظيفية بينه و بين المرفق العام الذي يعمل به.
- يجب أن يتوفر إفشاء السر المهني على عدة عناصر حتى يكون خطأ تأديبي يوجب قيام المسؤولية التأديبية.

- صنف قانون الوظيفة العامة الجزائري إفشاء السر المهني من طرف الموظف عل انه خطأ تأديبي من الدرجة الثالثة يستوجب عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة.
- عدم نجاعة العقوبة التأديبية المقررة لإفشاء السر المهني لأنها غير رادعة بالنظر إلى جسامة الخطأ
- إسناد عملية التحقيق إلى نفس السلطة المختصة بالتأديب من شأنه التقليل من مصداقيته.
- وفق المشرع الجزائري من حيث الضمانات التي منحها للموظف لأنها تستند على مبدأي المواجهة والدفاع إضافة إلى منحه امتياز الطعن في القرار التأديبي سواء إداريا أو قضائيا.
- من خلال النتائج السابقة ارتأينا إدراج جملة من الاقتراحات نوجزها فيما يلي
- يا حبذا لو أن المشرع الجزائري يتدارك مصطلح "السر المهني" و يغيره "بالسر الوظيفي" ليكون اقرب من حيث الصياغة إلى الوظيفة العامة، لأن السر المهني اشمل منه لاحتوائه الأسرار الخاصة بالأسلاك الخاصة مثل المحاماة و التي لا تعتبر من قبيل الوظيفة العامة.
- يا حبذا لو أن المشرع الجزائري يضع المعالم الأساسية المحددة لتعريف السر المهني و ذلك لتفادي تعسف الإدارة اتجاه الموظف أثناء تكييفها للوقائع و اعتبارها سرا مهنيا من عدمه.
- إسناد عملية التحقيق إلى سلطة محايدة لإضفاء مصداقية أكثر عليه و لتجسيد أكثر لمبدأ الحياد.
- نظرا للأهمية البالغة للسر المهني ، وما يخلفه إفشاؤه من أضرار بمصالح الدولة التي قد تصل في بعض الأحيان إلى تهديد استمرارياتها و مصالح الأفراد الخاصة التي تدخل تحت مفهوم حرمة الحياة الخاصة، يا حبذا لو أن المشرع الجزائري يزيد من حدة العقوبات المقررة لخطا الإفشاء لتصبح أكثر ردعا للموظف، وذلك بتعديله نص المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة

العامة 06 - 03 التي تنص على العقوبات من الدرجة الثالثة باعتبار هذه العقوبة غير رادعة و لا تتكافأ مع جسامه خطأ إفشاء السر المهني حتى يكون الموظف المخالف عبرة لنفسه و لغيره من الموظفين المطلعين على الأسرار الخاصة بالإدارة التي يعملون بها و أسرار الأفراد التي يطلعون عليها بمناسبة أدائهم مهامهم الوظيفية

المراجع

- حسن عبد الفتاح، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969، ص02.
- حمدي أمين عبد الهادي ، إدارة شؤون موظفي الدولة ، أصولها و أساليبها وإصلاحها ، الطبعة الثالثة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1976 ، ص ص 47، 48.
- رؤوف عبيدة ، جرائم الاعتداء على الأشخاص و الأموال ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، الطبعة الثامنة ، 1985 ، ص 290، 296
- سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة: دار الفكر الجامعي، مصر، 2007، ص 08.
- شريف بن أوول بن ادريس، كتمان السر وإفشاؤه في الفقه الإسلامي، دار النفائس للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، 1977، ص 85 - 87، 31- 33.
- عادل جبري محمد حبيب ، مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي ، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003، ص 16، 28.
- علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2003 ، ص 123، 338.
- عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، دون طبعة ، 1984 ، ص 364 - 365.
- غنام محمد غنام، الحماية الجنائية لأسرار الأفراد لدى الموظف العام، جامعة المنصورة، القاهرة، 1988، ص 10، 04.
- فتوح عبد الله الشاذلي ، شرح قانون العقوبات (القسم الخاص) دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1996 ، ص ص 851 ، 852، 859.
- محمد صبحي نجم ، شرح قانون العقوبات الجزائري (القسم الخاص) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الخامسة ، الجزائر ، 2005 ، ص 111.

- محمد ماجد ياقوت ، التحقيق في المخالفات التأديبية 'دراسة مقارنة' منشأة المعارف، الإسكندرية ، 2002، ص 389.
- محمود صالح العدلي، الحماية الجنائية لالتزام المحامي بالمحافظة على أسرار موكله، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2005، ص 68، 148، 149.
- محمود صالح العدلي، النظرية العامة في حقوق الدفاع أمام القضاء الجنائي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ، 2005، ص 496.
- محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص 762.
- منير رياض حنا ، المسؤولية الجنائية للأطباء و الصيادلة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية، الطبعة الخامسة ، 1989، ص 161، 163.
- نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008، ص ص 31 - 32.

القوانين:

- الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، جريدة رسمية، عدد 46 لسنة 2006 .
- المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج.ر عدد 13 لسنة 1990.

المذكرات:

- أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية لأسرار المهنة، رسالة دكتوراه، مطبعة جامعة القاهرة، 1988، ص ص 12، 13.
- سليمان علي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، رسالة ماجستير في الحقوق، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2012، ص 32.
- صالح بن عبد العزيز الصقعي، إفشاء الموظف العام للسر الوظيفي و عقوبته في النظامين السعودي و المصري، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2005، ص 59.
- عنان داوود ، التزام الطبيب بالحفاظ على السر الطبي ، رسالة لنيل شهادة الماجستير (فرع القانون الخاص) كلية الحقوق ، بن عكنون، جامعة الجزائر ، 2001/2000، ص ص 28، 29.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العمومي بين الفاعلية و الضمان، رسالة دكتوراه، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2015، ص 204.

- وليد مزرة المخزومي، كتمان الأسرار الوظيفية و حرمة إفشائها في القانون العراقي، كلية الحقوق، جامعة بغداد، ص 40.

المقالات

- أيوب منصور الجربوع، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي، مجلة الإدارة العامة، العدد 01، 2004 ن ص 34.

الفرنسية

- Jeanne larguiez, et Anne marie larguiez, Droit pénal spécial, Dalloz , 12^{eme} édition, Paris 2002, p145 .
- Selvie WALSCH, responsabilité du médecin, LITEC, Paris, 1 Janvier 1977, p06.
- Waren BOURG-AUQUE(F) ,réflexion sur le secret professionnel, RSC, 1978, p237.