

جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مسؤولية الضبطية القضائية عن إفشاء السر المهني

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق تخصص إدارة ومالية

إشراف الأستاذ :
- أبوبكر الصديق بن يحي

إعداد الطالب :
- بولرياح نويجم

لجنة المناقشة:

- 1 - أ. أحمد بن صادق رئيساً.
- 2 - أ. أبوبكر الصديق بن يحي مشرفاً و مقرراً.
- 3 - أ. النعاس ضيفي مناقشاً.

السنة الجامعية : 2017/2016

شكر

الحمد لله رب العالمين، والشكر له أولاً وآخراً على أن أعانني على إتمام هذا العمل، والشكر موصول لكل الأساتذة الكرام وعلى رأسهم الأستاذ المشرف : أبو بكر الصديق بن يحيى والأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم وتكرمهم مناقشة هذا العمل.

إهداء

إلى الوالدين الكريمين أدامهما الله فخرا وسندا لنا في الدنيا
والآخرة وإلى الزوجة وشريكة الحياة التي بدورها كانت
سندا في هذا العمل المتواضع، وإلى فلذة كبدي مريم البتول
وصغيري مصطفى قرّة العين حفظهم الله جميعا من كل
مكروه. وإلى كافة الأصدقاء والزملاء وخاصة من كان
وراء إنجاح هذا العمل وإلى كل الأقارب.

مقدمة:

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

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

من هذا المنطلق قد يجد الموظف نفسه يتكلم عن أسرار مهنية اطع عليها بسبب الوظائف التي يتقلدها وهذا ما يتعارض مع المبدأ السابق الذي أدرجناه .

ومن الواضح أن هذه الأسرار المهنية تكون بكثرة لدى أفراد الضبطية القضائية بموجب المهام الموكلة إليه والسلطات التي يمنحها كل من القانون وأعمال الضبط القضائي، تلك التي تخول لهم الإطلاع على ملفات ومعلومات يؤدي البوح بها إلى هز الثقة الموجودة بين الإدارة والمواطن ويؤثر سلبا على مصداقية الإدارة عموما و الأجهزة الحساسة في الدولة خصوصا أ وحتى إنها تؤثر على مصالح الدولة بأكملها.

أهمية الموضوع :

فيكتسي بها الموضوع أهمية علمية وعملية من خلال الطرح النظري والميداني للسر المهني عند مختلف هيئات الضبط القضائي، حيث أن مثل هذا الموضوع يمثل الحدود الفاصلة ما بين الحرية الشخصية و الحقوق العامة في العمل الإداري عموما وفي الضبط القضائي خاصة.

أسباب اختيار الموضوع :

أسباب اختيار الموضوع لها جانب كبير من الأهمية إذ أن الأسباب الذاتية تتمثل في طبيعة عملي اليومي، أي أنها تمثل دعما تكوينيا في إطار المهام المخولة لي كموظف بسلك الأمن الوطني، أما الأسباب الموضوعية لاختيار الموضوع هو محاولة وضع بصمة جديدة من خلال جمع المعلومات المتعلقة بالضبط القضائي وإعادة طرحها في شكل أكاديمي يوفر على كل من أراد الإطلاع على الموضوع عناء البحث و الانطلاق من هذا العمل المتواضع للنقد والإضافة.

الدراسات السابقة :

من خلال البحث في هذا الموضوع ومناقشة الدراسات السابقة حاولنا الجمع ما بين عدة مذكرات تناولت كل من :

المسؤولية المدنية المترتبة عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني، مذكرة ماجستير، فرع عقود ومسؤولية، للطالب بن شهرة رابح، كلية الحقوق بن عكنون الجزائر، 2010/2009.

الحماية الجزائية للسر المهني، مذكرة ماجستير في القانون الجنائي للطالب عمراوي السعيد، كلية الحقوق بن عكنون الجزائر، 2012/2011.

مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر في الحقوق للطالبة شيراز جاري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.

حاولنا من خلال هذا البحث جمع المعلومات المتعلقة بالسر المهني وإعادة ترتيبها عموما تحت عنوان مسؤولية الضبطية القضائية عن إفشاء السر المهني، دون أن نخصص البحث على جزئية واحدة فقط حيث تناولنا كل من المفاهيم والمسؤولية المدنية والجزائية للسر المهني لدى الضبطية القضائية.

إلا أن تشعب الموضوع واختلاف المفاهيم الفقهية والقضائية شكل صعوبة حقيقة في إنجاز هذه الدراسة.

منهج البحث :

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كونه المنهج المناسب في العلوم القانونية والإدارية عموماً دون الاستغناء عن المنهج المقارن وفق ما تتطلبه مقتضيات الدراسة أحياناً.

وفق هذا الطرح كان لزاماً علينا طرح الإشكالية التالية :

ما مدى توفيق المشرع الجزائري في تحديد مسؤولية الضبطية القضائية عن إفشاء السر المهني؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تطرقنا للموضوع من خلال اتباع خطة ثنائية الترتيب حيث جاء الفصل الأول بعنوان الإطار المفاهيمي للضبطية القضائية والسر المهني والتي تكلمنا فيها عن كل من السر المهني والضبطية القضائية بمختلف أنواعها في مبحثين. أما الفصل الثاني فجاء تحت عنوان جزاء إخلال الضبطية القضائية بالسر المهني فكانت الدراسة تتمحور حول أنواع المسؤولية الملقاة على الضبطية القضائية نتيجة الإخلال بالسر المهني من خلال مبحثين.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للضبطية القضائية
والسر المهني

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للضبطية القضائية والسر المهني

إن الدراسات القانونية لأي مجال كان لا يمكن استيعابها إلا بناء على توضيح المفاهيم لاسيما مع تزايد الحركة الفقهية و التشريعية في السنوات الأخيرة مما نتج عنه تداخل وتقارب بعض المصطلحات لاسيما في مجال موضوع الضبطية القضائية وهو ما سنفصله بالدراسة في فصلنا هذا وتتيح الوظيفة العامة للضبطية القضائية أن يطلع على أمور وأسرار لم يكن في استطاعته أن يطلع عليها لولا الوظيفة سواء كانت تلك الأسرار ذات طابع شخصي أو تتعلق بأفراد المجتمع الذين لهم مصالح لدى شاغل الوظيفة كالأسرار المتعلقة بنشاط الإدارة أوالمؤسسة العمومية، وإفشاؤها من شأنه أن يلحق ضرر بالمصلحة العامة للدولة أو مصلحة المجتمع والالتزام بالسر المهني كان محل دراسة كل من الفقه والقانون والقضاء وهذا ما سوف نبينه في فصلنا هذا.

المبحث الأول : ماهية الضبطية القضائية

تعتبر الضبطية القضائية محور وعصب عملية البحث والتحري لذا كان لزاما إبراز هذا الهيكل عبر مختلف الجوانب الاصطلاحية للضبطية القضائية و اللغوية وهذا ما سنتطرق إليه في المطلب الأول والمطلب الثاني سنخوض في تشكيل ومهام الضبطية القضائية.

المطلب الأول : الجوانب الاصطلاحية للضبطية القضائية وتميزها عن بعض المفاهيم
تعد الأداة المفاهيمية مهمة لكل بحث ودراسة ما دمت أنها تتيح للباحث الولوج إلى الدراسة بمصطلحات واضحة 1 ، ومنه وجب التطرق في هذا المطلب للجوانب الاصطلاحية

¹ خير الدين الحرجاب، مشروعية عمل الضبطية القضائية في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل متطلبات ماستر في الحقوق 2015/2014، ص 14.

للضبطية القضائية من خلال تعريف الضبطية القضائية في الفرع الأول وخصائصها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف الضبطية القضائية وخصائصها

لتحديد تعريف ومعنى واضح للضبطية القضائية لابد من تعريف لغوي وتعريف آخر اصطلاحي.

أولاً : تعريف الضبطية القضائية

1- التعريف اللغوي

حسب ما يتمشى مع أصول اللغة فإن الضبط لغة يعني لزم الشيء وهو حفظه ، واصل كلمة بوليس نجدها مشتقة من الكلمة اللاتينية Pohtia والتي تعني كل تنظيم أو كل شكل حكومي ويقال ضبط الأمر بضم الضاد بمعنى أنه حدد على وجه الدقة فيقال قد ضبط ذلك الشخص أو هذا الشيء ويعني التدوين الكتابي، المشتمل على معالم واقعة يخشى لو ترك أمرها دون تسجيل لها أي تبدد معالمها ويزول أثرها من ذاكرة من عاينها وشاهدها وهذا المعنى للضبط يدخل في عنصر التدوين الكتابي الذي يسمى في اللغة القانون بتحرير محضر ولذا يقال أن ضبط الواقعة يعني تحرير محضرها.¹

2- المعنى الاصطلاحي

أما اصطلاحاً فمدلول الضبطية القضائية ينصرف إلى معنيين هما:

المدلول الأول الإجراءات التي يقوم بها رجال الضبط القضائي للبحث والتحري عن الجريمة ومرتكبيها وجمع التحريات شأنها أو بعبارة أخرى هي كل المهام المنوطة بأجهزة الضبط القضائي المحددة في المادة 12 من قانون الإجراءات والتي تتمثل >> البحث و التحري عن الجرائم المقررة في قانون العقوبات وجمع الأدلة عنها والبحث عن مرتكبيها مادام لم يبدأ فيها

¹ بدرالدين بوعلام ، جريمة التلبس في التشريع الجزائري رسالة ماجستير، جامعة تيزي وزو، 2013 ص 45

بتحقيق قضائي»¹ أما إذا فتح التحقيق >> فإن على الضبط تنفيذ تفويضات جهات التحقيق وتلبية طلباتها <<. وفقا للمادة 13 من القانون السالف الذكر.²

أما المدلول الثاني لضبط القضائي ينصرف إلى الأجهزة المكلفة بتنفيذ المهام المشار إليه أعلاه كالدرك الوطني والأمن الوطني وهو مفهوم شخصي يطلق على أعوان جهاز الضبط القضائي نفسه أي مجموع أعضائه المكونين له يطلق على أعوان موظفين وأعوان مكلفين ببعض مهام الضبط القضائي .

وفي تعريف لضباط الشرطة القضائية مزج الأستاذ شارل بارا بين المعنيين الموضوعي الشخصي للضبط بقوله أن { ضباط الشرطة القضائية هم سلطات مهمتها معاينة الجرائم المقررة في قانون العقوبات جمع الأدلة والبحث عن مرتكبيها من جهة ومن جهة أخرى تنفيذ تفويضات جهات التحقيق ... } وهو تعريف جاءت به المادة 14 من قانون الإجراءات الجزائرية الفرنسية التي تقابله المادة 12 من قانون الإجراءات الجزائري.³

أما الأستاذ الجيلالي بغدادي فيعرف أعضاء الشرطة القضائية بأنهم موظفون منحهم القانون صفة الضبطية القضائية وخولهم بموجبها حقوق وفرض عليهم واجبات في إطار البحث عن الجرائم ومرتكبيها وجمع الاستدلالات عنها، فيبدأ دورهم بعد وقوع الجريمة وينتهي عند فتح تحقيق قضائي، وإحالة المتهم إلى جهة الحكم.⁴

وعلى المستوى الدولي فقد تناول المؤتمر الدولي السادس لقانون العقوبات الذي انعقد بروما من 27 سبتمبر إلى 03/10/1953 مهام الضبط القضائي ومن المبادئ التي أقرها اعتبار أن الأعمال التي يقوم بها الضبط القضائي ضرورية للكشف عن الجرائم { يقوم البوليس القضائي

¹ قانون رقم 09/08، المؤرخ في 02 فيفري 2008 متعلق بالاجراءات المدنية والادارية ، الجريدة الرسمية ج ج رقم 21.

² عبد الله أوهابيبية، شرح قانون الاجراءات الجزائية الجزائري، دار هومة، ط1 2009، ص3

³ أحمد غاي، ضمانات المشتبه فيه أثناء التحريات الأولية، دار هومة، الجزائر 2005، ص104.

⁴ جيلالي بغدادي، التحقيق دراسة مقارنة نظرية وتطبيقية الديوان الوطني للأشغال التربوية، ط1، سنة، 1999 ص 16.

بعمل لا غنى عنه في التحري عن الجرائم وكشفها وعليه بمجرد العلم بالواقعة أن يجمع ما يجده من استدلالات، وهذا العمل يجب أن يؤدي تحت إشراف الموظف القضائي المختص.

3- التعريف القانوني للضبط القضائي :

لم يعرف المشرع الجزائري الضبط القضائي صراحة تاركا لصاحب الاختصاص في التعريف ككل مرة ألا وهم فقهاء القانون وبالتالي فإن المشرع الجزائري تفادى بذلك الوقوع في الأطناب أو التقصير في التعريف القانوني .

إلا أن المشرع الجزائري بين في المادة 12 من قانون الإجراءات الجزائية المهام المنوطة (الموكلة) لمن يحمل صفة الضبط القضائي وبالتالي نقول أن المشرع الجزائري قد قام بتعريف الشيء من خلال تبيين حدوده .

ثانيا : خصائص الضبطية القضائية

كما عرفنا سابقا فإن عملية الضبط القضائي تطلق على الإجراءات المنوطة برجال الضبط القضائي منذ وقوع الجريمة وحتى صدور حكم نهائي فيها وذلك فيما يتعلق بإجراءات رجال الضبط الإداري من صحتها و مشروعيتها، مستندة بنصوص القانون وفي حدود سلطتهم، ويتدخل مأمور الضبط القضائي إذا وقع إخلال فعلي بالنظام العام ويمارس إجراءات وسلطات حددتها القوانين المختلفة بحدود متفاوتة.

كما أن الضبط القضائي يتميز بعدة خصائص رئيسة الأولى أنها ذات طابع قضائي من حيث مساهمتها في تحديد سلطة الدولة في العقاب و الثانية في مباشرة أمام القضاء صاحب الحق في تقييمها ومراقبتها وذلك على التفصيل الآتي: ¹

1- الطابع القضائي لوظيفة الضبط القضائي:

ينبع الطابع القضائي لوظيفة الضبط القضائي من مساهمتها الفعلية في تحديد سلطة الدولة في العقاب، وفي مراحل التي تمر بها الإجراءات حتى يتم فرض العقاب، فسلطة الدولة في العقاب

تنطوي على مساس جسيم بحرية المتهم، والقضاء هو الجهاز المستقل المحايد القادر على إقرار هذه السلطة وتحديد مداها بوصفه الحارس الوحيد للحريات. ¹

وشكل ارتكاب جريمة من الجرائم التي ينص عليها القانون اعتداء على النظام العام يترتب عليه حق الدولة في معاقبة من أخل بهذا النظام ولا يتصور معاقبة الجاني مرتكب الجريمة وتطبيق قانون العقوبات في حقه إلا بعد صدور حكم قضائي في شأنه ² وذلك لأن الدولة لا تملك معاقبة الجاني قبل صدور الحكم بالإدانة ولو أعترف طواعية واختيار بارتكاب الجريمة أو رضى بالعقوبة المنصوص عليها قانونا وهذا هو ما يعبر عنه مبدأ (لا عقوبة بغير حكم من القضاء) وهو من المبادئ المستفزة في القانون الحديث.

¹ الملازم هشام عبد الرحمن الزرعوني ، المسؤولية لمأموري الضبط القضائي ، دراسة مقارنة الشارقة، شرطة الشارقة إدارة مركز بحوث الشرطة، 2015م، ص 32.

¹ أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجزائية المجلد الأول والثاني، ط 4 - 1981 ديوان دار النشر، ص 143

² فوزية عبد الستار، شرح قانون الإجراءات الجنائية، 1986م، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 34.

كما أن أعمال مأموري الضبط القضائي التي تطرح للمناقشة تولد دليلا يمكن الاستناد إليه في الوصول إلى الحقيقة، وأعمال حكم القانون، بل إن إجراءات الضبط القضائي غالبا ما تسفر عن أدلة مادية تؤثر تأثيرا مباشرا في اقتناع القاضي كما هو الحال في إجراءات المعالجة و التفتيش وضبط الأشياء .

2- أعمال مأموري الضبط القضائي في التقدير القضائي:

إن أعمال الضبط القضائي جميعا سواء أكانت ممهدة للخصومة الجنائية أم المسؤولية المدنية أوجزء منها، تعرض على المحكمة كي تقول كلمتها فيها، ومن هذا كانت هذه الأعمال قضائية من حيث المخاطبة بهذه الإجراءات وهي قضاء الحكم³.

الفرع الثاني: تتميز الضبطية القضائية عن بعض المفاهيم الأخرى

تميزها بمدلوله الموضوعي و الشخصي يقودنا للتمييز بين هذا المعنى ومفاهيم أخرى قد يجد الممارسين نوع من التداخل و التقارب في المصطلحات ويتشابه الضبط القضائي مع بعض الأفكار والأساليب التنظيمية مثل الضبط الإداري وكذا الحكومة الجزائرية أما مسألة التحريات الأولية فتعتبر جزءا من مهام الضبط بصورة عامة¹.

أولا - التمييز بين الضبطية القضائية والضبطية الإدارية

تتميز في أنها المهمة الرئيسية للضبطية الإدارية تتمثل في تنفيذ تدابير الشرطة العامة الصادرة عن السلطات المختصة ومراقبة نشاط الأفراد و الجماعات قبل وقوع الجرائم ،قصد المحافظة على الأمن العمومي ومنع أساليب الاضطراب بإزالته إذا وقع فأعمال الشرطة الإدارية إجراءات وقائية ومانعة في حين أعمال الشرطة القضائية رادعة، تحرص الدولة على سيادة القانون وعدم الإخلال به الذي يتخذ أشد صورة في الجريمة ويقوم بهذا العمل رجال الضبط الذين يعملون على منع الجريمة قبل وقوعها باتخاذ تدابير الوقاية واحتياطات الأمن العام فلا

³ أحمد فتحي سرور، المرجع السابق، ص 351.

¹ خير الدين الحرجاب ، مرجع سابق ، ص 19 .

شأن لها بقانون الإجراءات الجزائية الذي يدور حول الدعوى العمومية و تأطير مهمة الضبطية القضائية فإذا وقعت الجريمة بالرغم من ذلك اجتهدت الدولة في البحث عن الجاني تمهيدا لعقابه ويتم ذلك بواسطة رجال الضبط القضائي.

فالضبط الإداري يخضع للقانون الإداري، وتراقب مشروعياته المحاكم الإدارية في حين الضبط القضائي يخضع لقانون الإجراءات الجنائية، وتختص المحاكم الجنائية بمنازعتها²، فيترتب على ذلك إن أعمال الضبط الإداري تخضع لرقابة السلطة الإدارية وإشرافها، بينما تخضع وظيفة الضبط القضائي لرقابة موظفين تابعين لوزارات مختلفة بحسب طبيعة نشاطاتها(كالداخلية - الصحة - الزراعة)، وغالبا ما يكون مأمور الضبط القضائي التابع لجهاز الشرطة والأمن العام يتبع وزارة الداخلية في أمور الإدارة والتنظيمية وهي تبعية رئاسية¹ وتبقى أعمال الضبط القضائي عموما خاضعة لإشراف النيابة العامة كما في الإمارات، ومن واجباتهم الالتزام بما تصدر إليهم النيابة العامة من تعليمات وعليهم إيداع المحاضر و البلاغات التي ينظمونها مع بقية أوراق النيابة العامة، ومن واجباتهم كذلك تنفيذ الآليات القضائية.²

ثانيا - التمييز بين الضبطية القضائية والخصومة الجزائية

إنما يفصل بين مرحلتي التحريات الأولية التي تختص بها الضبطية القضائية والخصومة الجزائية هو إجراء تحريك الدعوى العمومية من طرف النيابة العامة والتي مضمونها المطالبة بتوقيع العقاب على المتهم في جريمة ما بواسطة القضاء، فالدعوى الجزائية باعتبارها وسيلة الدولة في المطالبة بالعقوبة أمام القضاء إجراء منشئ لرابطة قانونية في ضلها الخصومة الجنائية.

² الملازم هشام عبد الرحمان الزرعوني، المرجع السابق، ص 37

¹ الملازم هشام عبد الرحمان الزرعوني، المرجع السابق، ص 38

² انظر المواد رقم (31-35) ضمن قانون الإجراءات الجزائية الاتحاد الإماراتي، رقم 35 لسنة 1992 ، المعدل بالقانون الاتحادي رقم

29 لسنة 2005

وهناك اختلاف بين الفقهاء في تعريف الخصومة الجنائية فهناك رأي يعرفها على أنها مجموعة من الإجراءات التي تبدأ بالمطالبة القضائية وتنتهي بالحكم ورأي آخر يعرفها بأنها "رابطة قانونية ومركز قانوني ينشأ عن المطالبة القضائية وتقتضي قيام الخصوم والمحكمة بالإجراءات المؤيدة للفصل في النزاع".

وهناك رأي ثالث يجمع بين الرأيين السابقين ويعرفها كما يلي : " الخصومة الجزائية هي مجموعة الأعمال والمراكز القانونية التي تتجه الى الحصول على حكم ".
انطلاقاً من هذا القول يمكن أن عمل الضبطية القضائية هو عمل سابق لتحريك الدعوى العمومية أما الخصومة الجزائية فلا تكتمل إلا بتوافر عناصر ثلاث : القضاء ، النيابة العامة، المتهم .

المطلب الثاني: تشكيل و مهام الضبطية القضائية (الطبيعة القانونية لأعمال الضبطية القضائية)

سنتعرض في هذا المطلب تحديد مأموري الضبط القضائي و اختصاصهم و ذلك وفقاً للقوانين وهذا ما سوف نتناوله في نوعين هما على النحو التالي:

الفرع الأول: تعداد الضبطية القضائية

يخضع جهاز الضبطية القضائية من حيث تنظيمه و هيكلته إلى قانون الإجراءات الجزائية وبعض النصوص الخاصة، و قد استعمل المشرع الجزائري تارة مصطلح الشرطة القضائية و تارة أخرى مصطلح الضبط القضائي و حبذا لو التزم بمصطلح واحد مثل ما فعله المشرع الفرنسي في المواد (12-13-15-25) من قانون الإجراءات الجزائية الفرنسي¹.

و قد نصت المادة 14 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري على أن الضبط القضائي يشمل ثلاث فئات²:

¹ - خير الدين الحرجاب، المرجع السابق، ص 20.

² - قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، المرجع السابق، ق09/08.

أ- ضباط الشرطة القضائية

ب- أعوان الضبط القضائي

ت- المواطنين و الأعوان المنوط بهم قانونا بعض مهام الضبط القضائي كما ورد في المادة 28 من قانون الإجراءات الجزائية حكما خاصا في سلطات الولاية في مجال الضبط القضائي.

أولا: ضباط الشرطة القضائية

و يمكن تقسيمها إلى ثلاث فئات:

الفئة الأولى: و هي تشمل صفة الضابط بقوة القانون و قد حددهم المشرع الجزائري في المادة 15 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري و التي تقابلها المادة 16 من قانون الإجراءات الفرنسي على سبيل الحصر و هي تشمل رؤساء المجالس الشعبية، ضباط الدرك الوطني، محافظي الشرطة، و ضباط الشرطة.

فهؤلاء يتمتعون بصفة ضباط الشرطة القضائية بمجرد توافر صفة معينة فيهم دون حاجة إلى استصدار قرار بذلك، و حسب القانون الإماراتي و المصري فان مأموري الضبط القضائي هم طائفة من رجال السلطة العامة الذين خولهم القانون القيام بأعمال الضبطية القضائية و هم غالبا رجال الشرطة، و لكن يضاف إليهم بعض طوائف من الموظفين كرجال الجمارك و مفتشي البلدية و غيرهم، و أكد القانون على تحديد طوائف مأموري الضبط القضائي بأنهم طائفة من رجال السلطة العامة الذين يخولهم القانون صلاحيات للكشف عن الجريمة و القبض على مرتكبيها، وقد أكدت المادة 33 من قانون الإجراءات الجزائية الإماراتي المعدلة مأموري الضبط القضائي¹، يكون من مأموري الضبط القضائي في دوائر اختصاصهم:

- أعضاء النيابة العامة.

- ضباط الشرطة و صف ضباطها و أفرادها.

¹ - الملازم هاشم عبد الرحمان الزرعوني، المرجع السابق، ص 42.

- ضباط وصف الضباط و أفراد الحرس الحدودي و السواحل.
 - ضباط الجوازات.
 - ضباط الموانئ البحرية و ضباط و الجوية من رجال الشرطة و القوات المسلحة.
 - ضباط و صف ضباط الدفاع المدني.
 - مفتشو البلدية.
 - مفتشو وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية.
 - مفتشو وزارة الصحة.
 - الموظفون المخولون بصفة مأموري الضبط القضائي.
- الفئة الثانية: و هي تشمل صفة الضابط بناء على قرار و ليس بقوة القانون كالفئة السابقة و يجب لإضفاء هذه الصفة عليها استصدار قرار مشترك من الوزيرين المعنيين أي وزير العدل حافظ الأختام من جهة و وزير الدفاع أو وزير الداخلية من جهة أخرى و هو قرار يخص الفئة المحددة في المادة 5/15 و ما يليها و يجب أن يتوفر في المترشح الشروط الآتية:
- 1- أن يكون للمترشح صفة ضابط الشرطة القضائية من الفئات المحددة في البندين 5 و 6 من قانون الإجراءات الجزائية.
 - 2- أن يكون المترشح لهذه الصفة قد أمضى في الخدمة (3) ثلاث سنوات على الأقل بالنسبة لذوي الرتب في الدرك الوطني و رجال الدرك و (3) ثلاث نوات لمفتشي الأمن الوطني بهذه الصفة¹.
 - 3- إبداء الرأي بالموافقة من قل اللجنة التي تتكون من ممثل وزير العدل و الدفاع و الداخلية على المترشح لصفة الشرطة القضائية مع الإشارة إلى أن هذه اللجنة المشتركة لها اختصاص إبداء الرأي فقط دون إعطاء الصفة للمترشح و الذي هو

¹ - خير الدين الحرجاب، المرجع السابق، ص 20.

من اختصاص الوزراء المعنيين طبقا للمرسوم 66-167 المؤرخ في 8 يوليو 1966 المحدد لتسيير اللجنة و تسييرها.

4- أن يصدر الوزيران المختصان، وزير العدل و وزير الدفاع أو الداخلية قرارا مشتركا بصيغ صفة ضابط شرطة قضائية على المترشح من الفئات المعنية.

الفئة الثالثة: و هي تشمل مستخدمي مصالح الأمن العسكري من ضباط و ضباط صف و تصفي عليهم صفة ضباط الشرطة القضائية بناءا على قرار مشترك بين وزيري العدل و الدفاع الوطني و لم يشترط القانون بشأنهم توافر مجموعة الشروط التي تملئها في الفئة الثانية، و إنما اشترط فقط أن يكون المترشح من ضباط مصالح الأمن العسكري أو ضباط الصف فيه بالإضافة إلى إصدار القرار المشترك.

ثانيا: أعوان الشرطة القضائية

تنص المادة 19 من قانون الإجراءات الجزائية: " يعد من أعوان الضبط القضائي موظفو مصالح الشرطة و ذوي الرتب في الدرك الوطني و رجال الدرك الوطني و مستخدمو مصالح الأمن العسكري الذين ليست لهم صفة الشرطة القضائية"¹.

و أكدت المادة 20 من قانون الإجراءات الجزائية عن مهام أعوان الضبط القضائي بقولها: "يقوم أعوان الضبط القضائي الذين ليست لهم صفة ضابط الشرطة القضائية في مباشرة وظائفهم ويثبتون الجرائم المقررة في قانون العقوبات ممثلين في ذلك لأوامر رؤسائهم مع الخضوع لنظام الهيئة التي ينتمون إليها و يقومون بجمع كافة المعلومات الكاشفة عن مرتكبي تلك الجرائم".

إن تعديل المادة 09 من الأمر رقم 95-10 المؤرخ في 25/02/1995 حذف ذوي الرتب في الشرطة البلدية من تعداد أعوان الشرطة القضائية في حين لم يطرأ تغيير على المادة 26 من قانون الإجراءات الجزائية و التي تنص على: "يرسل ذوي الرتب في الشرطة البلدية محاضرهم

¹ - القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات الجزائية الجزائري، السابق ذكره.

إلى وكلاء الجمهورية عن طريق ضابط الشرطة القضائية الأقرب، و يجب أن ترسل هذه المحاضر خلال الأيام الخمسة (05) الموالية لتاريخ المعاينة المخالفة على الأكثر".
ملاحظة: منح الأمر 266/96 المؤرخ في 1996/08/03 صفة أعوان الضبط القضائي للحرس البلدي و هو أمر مخالف للمادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية التي تقول بمنح الصفة بقانون.

ثالثا: الأعوان و الموظفون المكلفون ببعض مهام الضباط

ذكر قانون الإجراءات الجزائية البعض منهم في المادة 02 و أشار إلى الآخرين بصفة إجمالية و بدون تقييد في المادة 27، من جهة أخرى ظهرت فئات أخرى لها صفة عون أو موظف مكلف ببعض مهام الضبط القضائي و هي أصناف محددة في قوانين خاصة منهم:

- 1- الموظفون و الأعوان المختصون في الغابات و حماية الأراضي.
- 2- الموظفون و أعوان الإدارات و المصالح العمومية.
- 3- الولاية حيث نصت المادة 28 من قانون الإجراءات الجزائية على حالة واحدة أجازت فيها لوالي الولاية القيام بأعمال الضبط القضائي و هي وقوع خيانة أو جنحة امن الدولة و وضعت لذلك ثلاث شروط:
 - أن تكون الجريمة جنحة أو جناية.
 - أن يتطلب الأمر سرعة القيام بالإجراءات الضرورية لإثبات وقوع الجريمة.
 - ألا يكون قد وصل إلى علمه أن السلطات المختصة قد أخطرت بالحادث.و بناء على هاته الشروط تكون لوالي الولاية اختصاصات الضبط القضائي.
- 4- الفئات المحددة بقوانين خاصة، حيث أوردت المادة 27 قانون الإجراءات الجزائية الموظفون و أعوان الإدارات و المصالح العمومية الذين يباشرون بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة و هو:
1/ مفتشو العمل: المادة 14 قانون رقم 03/14 المؤرخ في 1990/02/26.

2/أعوان الجمارك: قانون الجمارك

3/المهندسون و مهندسو الأشغال و رؤساء المقاطعة: قانون 09/87.

4/مفتشو الأسعار و مفتشو التجارة: قانون الأسعار 18/89 المؤرخ في 1989/05/07.

يلاحظ من خلال استقراء نصوص المواد القانونية في قانون الإجراءات الجزائية في القسم الرابع منه الخاص بالأعوان المكلفين بمهام الضبطية القضائية¹، وكذلك في القسم الخامس من نفس القانون²، فالمشرع الجزائري قام بتحديد المهم و السلطات لهؤلاء الأشخاص وذلك بعلم ضباط الشرطة القضائية وعمد مباشر مهامهم فعليا في مهمة الضبط القضائي، كما أن المشرع الجزائري يقوم دائما بأمر للأعوان المكلفين بنص القانون دائما للرجوع إلى ممثل الحق العام (وكيل الجمهورية، النائب العام)³، أو إلى تسليم الملف إلى ضابط الشرطة القضائية.

وبالتالي فإن مهامهم تكون مرتبطة فقط بحالات التلبس أو اكتشاف جريمة ما والقيام بتكوين ملف وتحرر محضر تسليم إلى الأشخاص السالفة الذكر لمواصلة التحقيق والضبط. إذا نقول في هذا الباب أن المهام المنوطة لهم هي محدودة جدا وما هي إلا لمساعدة رجال الشرطة القضائية المختصة في البحث والتحري للقيام بتكوين ملف الإجراءات ليقدّم إلى الهيئة المختصة الممثلة في القضاء للحكم فيه .

الفرع الثاني: مهام و اختصاصات الضبطية القضائية

إن الطبيعة القانونية لأعمال الضبطية القضائية تختلف وجهات النظر فيها، فيرى البعض أن إجراءات البحث التمهيدي تعتبر إجراءاته من إجراءات التحقيق في حين يرى فريق آخر في الفقه الجنائي أن الخصومة الجنائية لا تضم بين إجراءاتها إجراءات البحث التمهيدي، ذلك أنها مرحلة تحضيرية لها، فلا تكيف بأنها إجراءات تحقيق قضائي و إنما هي مجرد مساعدة له و

¹ - نص المادة 21. 22. 23. من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات الجزائية الجزائري، السابق ذكره.

² - نص المادة 28 من نفس القانون .

³ - نص المادة 21، 27 من نفس القانون .

هو ما يعني أن البحث التمهيدي مرحلة نسبية القضاء **Préjudiction** و هو الموقف الذي سلكه القضاء في كل من مصر و فرنسا¹.

أما المشرع الجزائري و بالرجوع إلى أحكام المادة 217 من قانون الإجراءات الجزائية و التي تنص على: "و إذا كانت قد اتخذت إجراءات في تلك الفترة فلا يسري التقادم إلا بعد مضي عشر (10) سنوات كاملة بالنسبة للجنايات من تاريخ آخر إجراء".

هنا يقصد بهذا الإجراء التحقيق و المتابعة، و ليس إجراءات البحث التمهيدي و هذا لان النص يستعمل مصطلح (aucun acte d'instruction ou de poursuite)².

حيث يصنف الفقه عادة الأعمال التي يقوم بها رجال الضبطية القضائية إلى قسمين قسم يتضمن الإجراءات التي يباشرونها في الحالات العادية، و قسم آخر يضم الإجراءات التي يباشرونها في حالات خاصة.

الفرع الثالث: الاختصاصات العادية للضبطية القضائية

وتتمثل هذه الإختصاصات في النوعي والمكاني واختصاصات أخرى استثنائية

أولاً: الاختصاص النوعي: لقد حدد المشرع في قانون الإجراءات الجزائية مهمة ضابط الشرطة القضائية و واجباته المكلف به أثناء تأديته وظيفته المتعلقة بمرحلة التحقيق الأولي و ما يناط به من أعمال خلال مرحلة الاستدلال و البحث و التحري³.

و قد حددت تلك الاختصاصات في المادة 312 من قانون الإجراءات الجزائية اذ نص: "يناط بالضبط القضائي مهمة البحث و التحري عن الجرائم المقررة في قانون العقوبات و جمع الأدلة عنها و البحث عن مرتكبيها ما دام لم يبدأ بتحقيق قضائي".

و بناء على نص هذه الفقرة فان الضابط القضائي مهمته تتلخص في البحث و التحري عن الجرائم، و البحث عن مرتكبي هاته الجرائم، بالإضافة إلى تلقي التبليغات و الشكاوى و جمع

¹ - أحسن بو سقيعة، الوجيز في القانون الجنائي العام، دار هومة، الجزائر، طبعة 2003، ص 47 و 48.

² - مبروك نصر الدين، محاضرات في الاثبات الجنائي، دار هومة، الجزائر، طبعة 2004، ص 216.

³ - سيد خير الدين، المرجع السابق، ص 23.

الاستدلالات و تحرير محاضر عن كل تلك المهام و إرسالها إلى النيابة العامة و إذا ما افتتح التحقيق فان للضبط القضائي تنفيذ تفويضات جهات التحقيق و تلبية طلباتها. (المادة 13 من قانون الإجراءات الجزائية)¹.

إن اختصاصات الضبطية القضائية في مرحلة التحقيق الابتدائي تتمثل في:

1/ البحث و التحري عن الجرائم المقررة في قانون العقوبات بناءا على المادة 1/12 حيث تقول هاته المادة: "و يناط بالشرطة القضائية مهمة البحث و التحري عن الجرائم المقررة في قانون العقوبات و جمع الأدلة و البحث عن مرتكبيها ما دام لم يبدأ فيها بتحقيق قضائي". و التحري هو عبارة عن اتخاذ كافة الإجراءات التي توصل الضبطية القضائية إلى معرفة مرتكب الجريمة، و إذا كانت مهمة الضابط القضائي و واجباته هي البحث و التحري عن الجرائم و مرتكبيها حيث ليس بالإمكان التوصل أحيانا إلى ذلك إلا عن طريق وقوع الجرائم من خلال الشكاوى التي تقدم لهم سواء من المتضررين أو آخرين سمعوا عنها².

2/ تلقي التبليغات و الشكاوى: إن الواجب الأول الذي يلقي إلى الضباط القضائيين هو قبول التبليغات التي ترد إليهم بشأن الجرائم التي تقع و إرسالها إلى النيابة العامة بتحرير محاضر عن أعمالهم و يقومون بإخطار و كيل الجمهورية التي تصل إلى علمهم، (المادة 1/18 من قانون الإجراءات الجزائية) سواء ما يرد فيها من أفراد الناس أو موظفين عموميين أو مكلفين بخدمة عامة عن الجرائم أثناء تأدية عملهم³.

3/ جمع الاستدلالات: و يقصد بجمع الاستدلالات تلك الإجراءات التي من شأنها التأكد من وقوع الجريمة و معرفة مرتكبيها و التوصل عن طريق الإيضاحات إلى جمع القرائن و واجب الإثبات التي يترتب عليها إسناد الجريمة إلى مرتكبيها قانونا⁴، و تعتبر جمع الاستدلالات ممن

1 - عبد الله أوهابية، المرجع السابق، ص 107.

2 - احمد خان، المرجع السابق، ص 35.

3 - عبد الله أوهابية، المرجع السابق، ص 243.

4 - أحمد خان، المرجع نفسه، ص 26.

اختصاصات الضبطية القضائية الوظيفية و هم يملكون اتخاذ عدة إجراءات قانونية للتمكن من جمع الاستدلالات عن الجرائم و لو في غير حالة التلبس و بلا استئذان سلطة التحقيق¹.

ثانيا -الاختصاص المكاني (الإقليمي):

الاختصاص المحلي هو المجال الإقليمي الذي يباشر فيه الضبطية القضائية مهامه في البحث و التحري عن الجريمة حسب المادة 1/16 قانون الإجراءات الجزائية "يمارس ضباط الشرطة القضائية اختصاصهم المحلي في الحدود التي يباشرون فيها وظائفهم العادية" و تنص الفقرة الخامسة (5) من نفس المادة "و في كل مجموعة سكنية عمرانية مقسمة إلى دوائر للشرطة" فان اختصاص محافظي و ضباط الشرطة الذين يمارسون وظائفهم في إحداها يشمل كافة المجموعات السكنية².

و قد يمتد الاختصاص المكاني للضبطية القضائية و ذلك بشروط قانونية³:

- أن تكون هناك حالة استعجال.
- أن يطلب ذلك احد رجال القضاء المختصين محليا و يجب على هذا الأخير تقديم يد المساعدة للضبطية، العامل في إقليمه.
- إبلاغ وكيل الجمهورية المختص محليا.

ثالثا-الاختصاصات الاستثنائية للضبطية القضائية:

ينحصر اختصاص عناصر الضبطية القضائية كأصل عام في البحث و التحري عن الجرائم و مرتكبيها فهي بذلك مجرد إجراءات استدلالية لأنها تمس حقوق الأفراد و حرياتهم، إلا انه قد يناط للضبطية القضائية مباشرة بعض إجراءات التحقيق على سبيل الاستثناء كالتلبس و الإنابة القضائية، فالتلبس من الحالات الاستثنائية التي منح فيها القانون للضبطية القضائية

1 - جيلالي بغدادي، المرجع السابق، ص 24.

2 - عبد الله أوهابية، المرجع السابق، ص 220.

3 - إسحاق إبراهيم منصور، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات الجزائية، ديوان المطبوعات الجامعية 1982، ص 70.

سلطة مباشرة بعض إجراءات التحقيق، فالمادة 41 من قانون الإجراءات الجزائية حصرت حالات و صورته فقط¹.

- مشاهدة الجريمة حال ارتكابها المادة 1/41.

- مشاهدة الجريمة عند ارتكابها.

- حيازة المشتبه فيه آثار و وجود دلائل تحتل مساهمته في الجريمة.

- وقوع الجريمة في مسكن و إبلاغ صاحبه عن السلطات

و الإنابة القضائية هي تفويض كتابي يصدر من قاضي التحقيق إلى قاض أو ضابط ليقوم مقامه بتنفيذ عمل أو بعض أعمال التحقيق في حدود تلك الإنابة²، حيث يباشر الضباط القضائيين اختصاصهم بالبحث و التحري عن الجرائم، و قد خول لهم القانون صلاحيات واسعة، أما بعد فتح التحقيق فهم مقيدون بتنفيذ الإنابات و التفويضات، فهناك اختلاف بين مؤيد و معارض بها، فالمؤيدون يرون بأنها إجراء ضروري لان القاضي لا يمكنه القيام بكل أعمال التحقيق، أما المعارضون فيرون أن القاضي هو المكلف بأعمال التحقيق، أما الضباط فليس لديهم مستوى للحلول محله و قد نظمها المشرع الجزائري في المواد 138 إلى 142 من قانون الإجراءات الجزائية.

¹ - العربي بلحاج، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الأول، دار هومة، ط، 1 ص 316، الجزائر، 2003.

² - سيد خير الدين، المرجع السابق، ص 32.

المبحث الثاني: التزام الضبطية القضائية بالسر المهني

تتيح الوظيفة العامة لأي موظف و من بينهم الضبطية القضائية أن يطلع على أمور و أسرار لم يكون في استطاعته أن يطلع عليها لولا وظيفته و منصبه، سواء كانت تلك الأسرار ذات طابع شخصي تتعلق بأفراد المجتمع الذين لهم مصالح لدى شاغل الوظيفة كتلك المتعلقة بأسرار ذات طابع عملي، كالأسرار المتعلقة بنشاط الإدارة أو مصلحة المجتمع و هذا ما سوف نبينه في هذا المبحث و الذي سوف نقسمه إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول ماهية السر المهني و في المطلب الثاني التزام الضبطية القضائية بالسر المهني.

المطلب الأول: السر المهني

" يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ " ¹.

فالله عز و جل اجتباننا بكثير من النعم، كالسمع و الأبصار و جعل الألسن تنبئ عن المكنونات الخفية و جعل العقول تقيد ألسنتهم كل في موضعه، قال تعالى: " إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْنُونًا " ².

¹ - سورة الإسراء، الآية 26

² - سورة الإسراء، الآية 35.

و قد اهتم علماء الحديث و الحكمة بهذه المسألة طويلا فوردت بذلك العديد من الأشعار و الحكم، بينما أشار إليها الله في كتابه الكريم و في العديد من الآيات كقوله: " مَا يَلْفِظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ"¹، و قوله تعالى: " وَإِنْ تَجَهَّرَ بِالْقَوْلِ فَإِنَّهُ يَعْلَمُ السِّرَّ وَأَخْفَى"².

الفرع الأول: تعريف السر المهني

خلت التشريعات المختلفة من أي تعريف لسر المهنة ، فيعرفه الفقه في تعريفات متعددة بتعدد المهن، فكل مهنة تقاليدھا و أعرافھا، و لهذا قيل بأنه ليس هناك سر مهنة واحد و إنما العديد من أسرار المهن و اختلف الفقه في إيجاد تعريف جامع لسر المهنة، و ذلك راجع إلى النظرية التي اعتمدها كل منهم، و تأثر القضاء بموقف الفقه هذا و ظهر واضحا في جملة القرارات التي صدرت عنه.

لقد بدا سر المهنة كواجب أخلاقي تملیه قواعد الأخلاق و الشرف و الأمانة، و جزاء الإخلال به سيتوجب محاسبة الفرد أدبيا، شأنه في ذلك شأن الالتزامات الأخرى، و اقتصر الأمر على بعض الطوائف التقليدية من المهن كالطب و المحاماة و أعمال رجال الدين من الكهنة، إلا أنه إزاء تطور الدولة و اتساع نشاطها في مجالات الحياة و ازدياد واجباتها، فقد وجد مبدأ سر المهنة له تطبيقات كثيرة في أعمال كالقضاء و الوظيفة العامة و المصارف و غيرها و شعور الأفراد بضرورة الجزاء المادي ضمانا لحقوقهم.

السر لغة هو ما تكتمه و تخفيه³ و يشتمل على كل قول أو فعل ينبغي أن يبقى مكتوما.

1 - سورة ق، الآية 18.

2 - سورة الفرقان، الآية 06.

3 - سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني (دراسة قانونية)، بيروت، لبنان، ص 18.

لم يرد في القانون تعريف لسر المهنة مما يتعين على الفقهاء وضع تعريف له لان تحديد السر مسألة تختلف باختلاف الزمان و المكان و الأشخاص و طبيعة الوقائع و الأحداث، فقد يكون أمرا ما سرا في زمان و لا يكون سرا في زمان آخر، و قد يكون سرا في مكان آخر ولا يكون سرا في مكان آخر، و قد يكون سرا بالنسبة للأشخاص و لا يكون بالنسبة لأشخاص آخرين.

و هناك من يرى أن القانون لم يبين معنى السر و لا هو بمستطيع ذلك و يجب أن يرجع في ذلك إلى العرف و إلى طريق كل حادثة على انفراد و بهذا قضت محكمة النقض المصرية وعرفت موسوعة دالوز السر بأنه كل ما يعني إفشائه بسمعة مودعة أو كرامته و اعتراض بعض الفقهاء على ذلك بالقول: " إن السر قد يكون مشرفا لمن يريد كتمانته و مع ذلك يعتبر سرا "، و لأهمية تعريف السر المهني سنتعرض له بالمفهوم اللغوي و المفهوم الاصطلاحي¹.

أولا- السر المهني لغة: وردت كلمة السر أو ما يدل عليها في أكثر من موضوع في القرآن الكريم²، و قد يعرف السر لغة ما يكتمه الإنسان في نفسه أو كل ما يخفيه الفرد و يرغب في عدم كشفه و الإفصاح عنه و جمع سر أسرار و سرائر.

و لو رجعنا إلى المراد بالسر في اللغة الانجليزية لوجدنا أن كلمة **Secret** تعني الخافية و هي كل ما يضر إفشائه بسمعة مودعة.

و عرفه الأستاذ أحمد فتحي زغلول بأنه كل أمر سري في عرف الناس أو في اعتبار قائله ولا يشترط فيه الائتمان، بل مجرد الإفاضة به و كونها حاصلة لدى حرفة أو وظيفة من شأنها حصل الناس على الإفاضة بأسرارهم لصاحبها كاف في العقاب.

1 - سليمان علي حمادي الحلبوسي، المرجع السابق، ص 20.

2 - انظر سورة نوح الآية 9 ثم إنني أعلنت لهم و أسررت لهم إسراراً، و سورة التحريم الآية 3 و إذا اسر النبي إلى بعض أزواجه حديثاً..".

ثانياً- السر المهني اصطلاحاً: سر المهنة هي كل شيء يعرفه صاحب المهنة أثناء أو بمناسبة ممارسة مهنته أو بسببها و كان في إفشائه طرد لشخص أو لعائلة أو لشركة، إما لطبيعة الوقائع أو للظروف التي أحاطت بالموضوع¹.

و لم يتفق الفقهاء العرب على إعطاء تعريف موحد للسر، حيث عرفه بعضهم بأنه أمر ما يتعلق بشخص المرء و يمس الدائرة الشعورية الحساسة في نفسه بحيث يكون في البوح به حرج كبير².

و لا نؤيد هذا التعريف لان السر قد يتعلق بالشخص المعنوي كما في حالة الأسرار الخاصة بالدولة أو الأسرار الوظيفية، و لا يشترط مساسه بالشخص الطبيعي و أن الشخص المعنوي ليس له دائرة شعورية أو مشاعر تتأثر بإفشاء السر لكنه يتأثر مادياً و التعريف يشير إلى مساس الدائرة الشعورية.

أما الدكتورة فوزية عبد الستار فإنها تقول: " الواقعة تعد سرا إذا كانت هناك مصلحة يعترف بها القانون في حصر العلم بها في شخص أو أشخاص محددين³.

و يذهب الدكتور رؤوف عبيد إلى تعريف السر بأنه: " النبأ الذي يهم صاحبه كتمان⁴.

إن كل هاته التعريفات الفقهية تركز على المعنى الاصطلاحي و تؤكد على ضرورة الاحتفاظ بالسر و عدم الإفشاء به، فهناك التزام قانوني يقع على عاتق صاحب المهنة بعد البوح به، أما بصدد موقف القضاء من تقدير مفهوم السر فان محكمة النقض المصرية تشير إلى وجوب الرجوع إلى العرف و إلى ظروف كل حادثة على انفراد لتحديد مفهوم السر.

1 - محسن عبد الحميد البيه، خطأ الطبيب الموجب للمسؤولية المدنية في ظل القواعد القانونية التقليدية، 1993، ص 630.

2 - رمسيس بهنام، مذكرات في القسم الخاص من قانون العقوبات، مطبعة اتحاد الجامعات، القاهرة، 1975، ص 243.

3 - فوزية عبد الستار، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص 630.

4 - رؤوف عبيد، جرائم الاعتداء على الأشخاص و الأموال، طبعة الثانية، القاهرة، دار الفكر العربي، 1947، ص 91.

ثالثا- التعريف القانوني للسر المهني:

بالنظر لوجود بعض الصعوبة في تحديد معنى السر قانونا فعرف البعض السر انه: " كل ما يضر إفشائه بالسمعة أو الكرامة"، غير أن البعض الآخر يرى " إن النبا يصح أن يعد سرا و لو كان ليس شأننا لمن يريد كتمانها، و إنما يلزم على أية حال أن يكون سن شأن البوح ب هان يلحق ضررا بشخص ما، بالنظر إلى طبيعة النبا و إلى ظروف الحال و يستوي أن يكون الضرر أدبيا"¹.

و التعريف الجزائري للسر المهني هو: "واقعة أو صفة يتحصل نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها النظام لشخص أو أكثر بطل العلم بها محصورا في ذلك النطاق".

رابعا- التعريف القضائي للسر المهني:

هناك اتجاه في القضاء الفرنسي عند النبا سرا ولو كان شائعا بين الناس و لكنه غير مؤكد، أما متى تأكد للجمهور فقد زالت عنه صفة السر.

و قد عرفت محكمة أمن الدولة في مصر السر بأنه: " أمر يتعلق بشيء أو بشخص و خاصيته أن يظل مصحوبا أو مخفيا عن كل حد غير من هو مكلف قانونا بحفظه".

خامسا- السر المهني في الشريعة الإسلامية:

لقد عنى الإسلام بحفظ الأسرار و أمر المسلمين جميعا أن يكتموا الأسرار و يستروا عوراتهم لان ذلك من أقوى أسباب النجاح و دوام الألفة و أكثر صيانة لحقوق الأفراد و الجماعات و أبقى للصحة مع الأمر بالمعروف و النهي عن المنكر.

¹ - شيراز جاري، مسؤولية الموظف من فشاء السر المهني، مذكرة ضمن متطلبات لنيل شهادة ماستر في الحقوق، 2013/2014، ص40.

و المحافظة على أسرار الناس واجب تحث عليه كافة الأديان السماوية فمثلا المحامي مؤتمن على أسرار موكله، و الطبيب مؤتمن على أسرار مريضه و العامل مؤتمن على أسرار المصنع الذي يعمل فيه، فان إفشاء هذه الأسرار في غير مقتضيات، و كان ذلك وفق مبدأ حسن النية و إلا هؤلاء فقد خانوا الأمانة التي أوتمنوا عليها و يقول رسول الله صلى الله عليه و سلم: " آية المنافق ثلاث: إذا حدث كذب، و إذا وعد أخلف، إذا أوتمن خان"¹.

و قد نهى الله سبحانه و تعالى على التجسس فقال: " وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَبَّ بَعْضُكُم بَعْضًا "².

الفرع الثاني: أنواع إفشاء السر المهني

إن مفشي السر قد يقوم بإفشاء المعلومة كلها و ربما يفشي جزء منها و قد يكون بشكل صريح أو ضمني و قد يكون بصورة مباشرة أو غير مباشرة و هذا ما سوف نتناوله كل نوع على حدا.

أولا : لإفشاء الكلي و الإفشاء الجزئي:

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

إن العبرة في الإفشاء هي بنقل ذات المعلومة الموصوفة بالسر إلى علم شخص آخر من الغير، فإذا ما اختل أحد الأمرين فلا عبرة بالإفشاء بأن يكون نقل شخص من أشخاص العقد المطلع يحكم العقد على السر كما أن المفشي إذا ما غير بحقيقة المعلومة المفشاة بالشكل الذي لا يدل لا من قريب و لا من بعيد على المعلومة الأصلية ذات الصفة السرية فهو عندئذ لا يعد مفشيا للسر و لكن إذا كانت المعلومة التي ذكرها تسبب ضررا فيحاسب عن القذف و

¹ - صحيح البخاري،باب علامة المنافق،ج1،ص37. و كذلك صحيح مسلم،باب بيان خصال المنافق،ج1،ص56.

² - سورة الحجرات،الآية 12.

التشهير و حسب الأحوال التي ذكرت فيها المعلومة الكاذبة، غير أن الأمر مختلف إذا ما كان التغيير بالمعلومة المنقولة غير كامل أي انه يدل بصورة أو بأخرى على أصل المعلومة، فهنا يدل على ناقل المعلومة إلى علم الغير مفشيا لأنه دل على أصل السر¹.

أما عن النقل الجزئي للمعلومة يعد إفشاء متى م كان يدل على الجزء المتبقي من قبل الغير²، وعليه فان كان الجزء المفشي من السر لا يؤدي إلى معرفة الجزء الغير مفشي عنه فهذا لا يلحق ضررا بمصلحة الغير.

ثانيا: الإفشاء الصريح و الإفشاء الضمني:

الغالب في الإفشاء أن يكون صريحا واضحا لا لبس فيه و لا غموض بأن يكشف السر إلى شخص آخر خارج نطاق دائرة الاحتفاظ بالسر التي يحددها الاتفاق بين طرفي العقد، و ذلك بأن يقوم باطلاع الغير صراحة و بشكل واضح على السر.

و قد يكون الإفشاء ضمنيا أي يصدر عن المفشي قول أو فعل يدل مضمونه على جوهر السر، و لذلك فان الإفشاء الصريح للسر هو تقديم السر إلى الغير بفعل واضح و صريح، أما الإفشاء الضمني فهو تقديم السر إلى الغير بصورة دالة ضمنيا على السر³.

ثالثا : الإفشاء التلقائي و الإفشاء غير التلقائي:

الإفشاء التلقائي هو الذي يكون بكشف الملزم بالسرية بالسر يبادره من عنده دون أن يطالب أحد منه ذلك، كالمحامي الذي يذكر للغير مشكلة أحد موكلية و انه خفق من مسؤوليته رغم قوة الأدلة ضده فهناك الإفشاء تحقق لا يقصد الإضرار بصاحب السر و إنما لغاية أخرى.

¹ - سليمان على حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، الطبعة الأولى 2012، بيروت، لبنان، ص 30.

² - محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة 1988. ص 762.

³ - شيراز جاري، المرجع السابق، ص 34.

أما الإفشاء غير التلقائي فهو الذي يتحقق بناء على طلب الغير و عندما يقع من المفشي يكون بقصد الإفشاء كشف السر حتى و إن لم يتوافر لديه قصد الإضرار بصحاب السر¹.

رابعاً : الإفشاء المباشر و الإفشاء غير المباشر:

في الغالب أن الإفشاء يكون مباشراً و ذلك أن يكشف الملزم بالسرية عن الأسرار التي اطلع عليها للغير، كما لو أفضى المحامي بأسرار موكل إلى خصمه أو أدلى بمعلومات إلى إحدى الصحف، أو قام بإعطائها مباشرة إلى الغير كما حدث في قضية **green world** **United states**² و التي تتلخص وقائعها في قيام بعض الباحثين في شركة **Pearsall** بسرقة وثائق مسجل عليها أسرار تجارية و بيعها إلى إحدى الشركات المنافسة، فقيام هؤلاء الباحثين بنقل المستندات المتضمنة للأسرار التجارية إلى الغير يعد إفشاء مباشر للسر.

أما بالنسبة للإفشاء غير المباشر فيتمثل بإرشاد ملزم بسرية الغير إلى معرفة السر دون أن يكشف له السر بشكل مباشر كإطلاع المحامي على أسرار موكله ثم ينسحب من الدعوى ليتراجع دفاعاً عن خصمه، فهذا المحامي قد اطلع على أسرار الأول و هذا يعد إفشاء غير مباشر للسر المهني.

الفرع الثالث: نطاق و حدود الالتزام بالسر المهني

إن واجب عدم إفشاء الأسرار يلاحق العامل حتى بعد أن يعقد صفته كعامل و هذا على الضبطية القضائية الالتزام بالسرية ليس فقط اتجاه الأفراد بل حتى باتجاه الإدارات التي تعمل بمقتضاها.

¹ - سليمان علي حمادي، المرجع السابق، ص 34.

² - جلال وفاء محمد، فكرة المعرفة الفنية و الأساس القانوني لحمايتها، الإسكندرية، دار الجامعة الجديد للنشر، ص 94، 95.

أولاً : نطاق الالتزام بالسر المهني:

إن الالتزام بالمحافظة على الأسرار المتحصل عليها هو التزام عام و مطلق لا يمكن للمؤمنين عليه إفشاؤه حتى و لو من الممكن التعرف على وقائعه.

فالمشرع هو الوحيد المخول بالترخيص بالإعفاء من هذا الالتزام كاستثناء للشخص الذي يقوم بإعلام السلطات القضائية أو الإدارة المعنية.

كما أن غالبية الأحكام الأساسية للقوانين الأساسية للوظيفة العمومية المعاصرة تنص صراحة على هذا الالتزام و هذا ما نصت عليه المادة 48 من قانون الوظيفة العامة الجزائري سنة 2006 " لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"¹.

فعلى الضبطية القضائية السهر على حماية الوثائق الإدارية و على أمنها و عدم الكشف على محتوياتها و كذا الشأن بالنسبة لأي حدث أو غير علم به لو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامها، و يلتزم أعوان الضبطية القضائية بالمحافظة على ما يطلع عليه من الأسرار و مخالفة هذا من شأنه التعرض للمسؤولية الجنائية إذا كان المشرع قد قرر عقوبة جنائية للمخالفة و للمسؤولية المدنية إذا ترتبت أضرار مادية أو أدبية على إفشاء أسرار المهنة و للمسؤولية التأديبية في جميع الحالات².

ثانياً - حدود الالتزام بالسر المهني:

¹ - المادة 48 من الامر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية،الجريدة الرسمية ج.ج رقم

46 الصادر بتاريخ 16/07/2006.

² - سعيد مقدم،الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة،ديوان المطبوعات

الجامعية،الجزائر،2001،ص 311.

يلتزم كل الموظفين و خاصة الضباط القضائيين بالمحافظة على سر المهنة و ذلك بكل ما يتعلق بالأفعال و المعلومات التي يعملها أثناء ممارسته للمهنة أو من خلالها إلا أن هناك حالات يجوز استثناء إفشاء السر المهني وهي كالاتي:

1- حالات الإفشاء الجوازي للسر المهني

يكون الإفشاء مرخصا في حالات عديدة و هي على سبيل الحصر مثلا: لإثبات البراءة أو لإعطاء القضية الإدارية الر الذي نحتاجه، كما يجوز للإدارة تحويل ملف موجه إلى إدارة أخرى يتعلق بالترشح لوظيفة لدى هاته الإدارة.

كما يجوز إفشاء سر مداوات المحكمة و السلطات التابعة للسلطة التنفيذية، و كذلك سر الدفاع الوطني و السياسة الخارجية و امن الدولة و الأمن القومي.

2- حالات الإفشاء الإلزامي للسر المهني

يكون الإفشاء إلزاميا في التبليغ عن الجرائم و الجنح التي يعلم بها أي موظف أثناء ممارسة وظيفته و تبليغ المعلومات و المستندات و الوثائق إلى السلطات القضائية بصدد المسائل الجنائية و الجزائية، و كذلك الإشهاد أمام القضاء في المسائل الجنائية إلا إذا تعلق الأمر بمعلومات طبية، فيكون ذلك بواسطة طبيب يعين لهذا الغرض، و لإضافة قيام هيئات الضمان الاجتماعي بتبليغ المحضر القضائي المكلف من قبل الدائن بتحصيل الدفع المباشر لمنحة النفقة و هويته و عنوان الجهة المستخدمة له أو الغير المدين أو مودع المبالغ النقدية المستخدمة.

فصاحب الحق في الاطلاع على المعلومات التي تهمة ينبغي أن تصله باللغة الواضحة، و تمكنه من الاحتفاظ بحقه في اشتراط تصحيحها أو إتمامها بالتوضيح أو بإزالة بعض المعلومات¹.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لإلتزام الضبطية القضائية بالسر المهني

لا يختلف الإلتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي عموما فهو التزم عام سري على كافة العاملين باختلاف فروع نشاطاتهم فعلى الضبطية القضائية كتمان أية واقعة أو معلومة أو إستعمال أية وثيقة إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة بعبارة أخرى فهم مطالبين في جميع الحالات بالتنفيذ، و هذا السلوك بهدف تفادي إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي بالجهة المستخدمة².

فالكتمان يجب مراعاته بين الزملاء أثناء ممارستهم لوظائفهم أو بمناسبةها و من هنا فان على كل موظف الضبطية القضائية مطالبون بالإلتزام بالسر المهني تجاه كافة زملائه الذين ليست لهم بحكم صلاحيتهم في المصلحة حق الاطلاع على الوثائق أو على المعلومات ذات العلاقة بالمسألة.

الفرع الأول: نظرية الوديعة أساس الإلتزام بالسر المهني

من خلال ذكرنا سالفاً أن الإلتزام بالسر المهني يجد أساسه الأخلاقي منذ وقت بعيد في قواعد الشرف و الأمانة، حيث كان أمراً مقدساً منذ القرن التاسع عشر ليتحول من واجب أخلاقي إلى واجب قانوني بموجب نصوص قانونية صريحة مثل نص المادة 378 من قانون العقوبات الفرنسي إلا أنه قد أثير تساؤل حول أساس هذا الإلتزام فلم يعد هذا النص كافياً

¹ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 313-314.

² - سعيد مقدم المرجع نفسه، ص 316.

لتبرير الالتزام بالسر المهني، فلجأ الفقهاء إلى التبرير وفق نظريات فقهية ومن بينها نظرية عقد الوديعة¹.

فهنالك من يرى أن أساس الالتزام مصدره عقد الوديعة مستمدين ذلك من نص المادة 378 من قانون العقوبات الفرنسي²، أي الذين يستودعون السر المهني، ومدلول هذا انه عقد ما بين العميل و صاحب المهنة هو حماية المصالح الخاصة لصاحب السر في مواجهة الأضرار التي يسببها الإفشاء .

كما نلاحظ أن التشريعات العربية المختلفة قد أخذت بهذه النظرية من خلال النقل الحرفي لنص المادة 378 من قانون العقوبات الفرنسي، ونذكر على سبيل المثال نص المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري والمصري، إلا أنه ما يلاحظ على المشرع الجزائري قد أخطأ في ترجمة النص الأصلي الفرنسي الذي يقصد بمصطلح *Dépositaires* المودع إليهم، في حين أن المشرع الجزائري قد قام بترجمتها إلى مصطلح المؤتمنين³.

في حين ذهب جانب آخر من أنصار هذه النظرية إلى القياس وبالتالي تم قياس الثقة بالوديعة وبينوا أن هذه الثقة ترتب جزاء جنائي على انتهاكها، استنادا إلى وجود تشابه كبير بين نص المادتين 408/378 من قانون العقوبات الفرنسي التي تعاقب على تصرف الوديعة⁴.

يلاحظ أن محل عقد الوديعة يمكن استرداده كونه شيء مادي، أما السر المهني فهو شيء معنوي لا يصلح أن يكون محلا للاسترداد العيني⁵.

¹ - سليمان علي حمادي الحلبوسي، المرجع السابق، ص 39.

² - Dominique thouverir, violation de secret professionnel , Juris classeur pénal fascicule, 1 art 378,p3.

³ - نص المادة 301 من الامر 66-156 المؤرخ في 08 يوليو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري.

⁴ - سليمان علي حمادي الحلبوسي، المرجع السابق، ص 41.

⁵ - بوزنون سعيدة، الحماية الجنائية لأسرار المهنة، مذكرة ماجيستر في القانون الجنائي، جامعة الجزائر، 2007/2008، ص 17.

ولقد تعرضت هذه النظرية إلى عدة انتقادات أهمها:

أن رضا صاحب السر لا يمكن أن يحو الصفة الجنائية للسر المهني الذي يعد جريمة في حق أفراد المجتمع ككل وبالتالي لا يحول دون تحريك الدعوى العمومية من طرف النائب العام.

يشترط لقيام العقد توافر عدة أركان أهمها ركن الرضا، ولكن الحال يختلف في الالتزام بالسر المهني ذلك أن إرادة صاحب السر يمكن أن تكون معيبة.

إن اختلاف المهنة يؤدي إلى اختلاف تحديد نوع العقد وبالتالي تصور وجود عقد ضمني هو تصور خاطئ ولا يمثل كل الحقيقة¹.

الفرع الثاني: نظرية النظام العام

ظهرت هذه النظرية في الفقه الحديث على انقاض نظرية الوديعة على أساس أن الالتزام بالمحافظة على السر المهني وفقا لهذه النظرية يقوم على المصلحة الاجتماعية، فمصلحة المجتمع تلو على مصالح الأفراد وبالتالي كل ما يضر هذه المصلحة هو مخالف للنظام العام.

يختلف النظام العام في مفهومه حسب تطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وكذا باختلاف الزمان والمكان فتضيق دائرة النظام العام في المجتمعات التي تتبنى النزعة الفردية المستندة إلى حرية الفرد وتتسع في المجتمعات الاشتراكية نتيجة لتدخل الدولة في كافة مجالات الحياة، ومنه فإن هذا المفهوم يدرس وفق مصلحة الأفراد ومصلحة الدولة²

أولا- مصلحة الأفراد: يعرف الضابط بحكم عمله كثيرا من المعلومات الخاصة و السرية المتعلقة بالأفراد و مصلحة الأفراد هنا يجب حمايتها بالالتزام الموظف بالمحافظة على الأسرار التي تصل إليه.

¹ - بوزنون سعيدة، المرجع السابق، ص18.

² - سليمان علي حمادي الحلبوسي، المرجع السابق، ص51.

ثانيا- مصلحة الدولة: المحافظة على أسرار الوظيفة و أسرار العمل ضرورية لتوفير الثقة بين المواطنين و الإدارة، بما يؤدي إلى اطمئنانه إليها و معاونته في أداء رسالتها و عدم توافر هذه الثقة بسبب كثير من المشكلات للإدارة، فلا تستطيع الحصول على البيانات اللازمة للعمليات الإحصائية أو تحصل على بيانات غير صحيحة نتيجة خوف المواطنين و أصحاب الأعمال من استعمال هذه البيانات في أغراض كالضرائب مثلا، و ليس يخاف خطورة الآثار التي تترتب على نقص البيانات الإحصائية أو عدم دقتها تلك الخطورة التي تظهر في القرارات غير السلمية و الإجراءات التي لا تطابق الحقيقة، فالبيانات الدقيقة أساس خطط الدولة العصرية و سياستها و مشروعاتها، فضلا عن ذلك فمصلحة الدولة تحتم المحافظة على أسرار كثيرة يترتب على إفشائها إضرار بمصلحة المجتمع أو سلامة الدولة.

و لهذا فإفشاء الأسرار فضلا عن انه يتنافى مع الخلق القويم و مبادئ الدين فإنه يعاقب عليه جنائيا و تأديبيا، و قد تتسع قائمة الملتزمين بالسر المهني للعديد من المهنيين الذين تنطبق عليهم نظرية الأمين بالضرورة و التي لا يمكن حصرها أو تعدادها لأنها تختلف و تتشعب باختلاف مجالات الحياة و يقدر حاجة الأفراد لهم و هؤلاء بحكم عملهم يطلعون على مجموعة من الأسرار، سواء مما عهد بها إليهم أو حتى ما عملوه أثناء أو بمناسبة ممارستهم المهنة.

و يعتبر أعضاء الجهاز القضائي و أعوانهم من الملتزمين بالسر المهني تنطبق عليهم أحكام المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري التي عبرت: " .. و غيرهم ممن أودع لديهم.."¹ فهاته العبارة تشمل مجموعة من الأشخاص من بينها أعضاء السلك القضائي و الأجهزة المساعدة له و يبرر الالتزام لهؤلاء بالسر المهني لكثرة لجوء الناس إليهم طلبا للعدل و الإنصاف و رد الحقوق المشروعة التي تسمع لأعضاء هذه المهنة بمعرفة العديد من الأسرار التي تعني بالحياة الشخصية للضحايا.

¹المادة 301 من الامر 66-156 المؤرخ في 08 يوليو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري.

و واجب المحافظة على أسرار العمل معلن في القانون حيث نصت عليه الكثير من المواد ،
كالمادة 16 من قانون الأمن الوطني.

أما المشرع الجزائري قد تبني عبارة المؤتمنين على السر التي ترتب عليها بعض النتائج النسبية
لهذا الالتزام، حيث أورد هذا القانون العديد من الاستثناءات الواردة على هذا المبدأ وفق
لمقتضيات المهنة.

أما أسرار الدولة والأسرار الإدارية فإن المشرع اعتبرها من النظام العام بنص المادة 302 من
قانون العقوبات الجزائري فكل إفشاء لأسرار المؤسسات أو الشروع في ذلك إلى الأجانب أو
الجزائريين الذين يقيمون في البلدان الأجنبية يعاقبون بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات
وبغرامة مالية من 500 إلى 10.000 دج، ويكون الحكم الأقصى إذا تعلق الأمر بالأسرار
بصناعة الأسلحة¹.

الفرع الثالث: التزام تفرضه نصوص القوانين الخاصة

يقصد في هذا النوع من الالتزام أن أفراد الضبطية القضائية يقومون بالالتزام بالمحافظة
على السر المهني وفق ما تمليه عليهم نصوص القوانين الأساسية والداخلية التي تنظم
مهنهم، فنجد أن الأساس والطبيعة القانونية للالتزام بالسر المهني تمليه القوانين الخاصة لكل
سلك من أسلاك الإدارات العمومية، الذين منحت إليهم صفة الضبطية القضائية .
من هذا المنطلق نجد أن الطبيعة القانونية تتجلى في مظهرين إثنين وفق ما سبق .
أولاً- التزام معنوي وأخلاقي :

¹ - المادة 302 من الامر 66-156 المؤرخ في 08 يوليو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري.

وهذا الالتزام المعنوي والأخلاقي يتجسد في الالتزام اللامادي الذي ينعكس على أفراد الضبطية القضائية بمجرد أداء اليمين القانونية أمام الجهات القضائية عن طريق القسم مثال: اليمين القانونية التي يؤديها الأعوان والملازمون الأوائل للشرطة عند نهاية فترة التكوين¹، فنجد أن الهيئات المخول إليها أداء مهام الضبطية القضائية لا تستطيع اكتساب هذه الصفة ومباشرة مهامها الموكلة إليها إلا بعد أداء اليمين القانونية وبالتالي يكون هذا القسم بمثابة مانع أخلاقي ومعنوي يحول دون إفشاء السر المهني.

ثانيا - التزام نابع عن الردع العقابي القانوني :

نجد أن نصوص القوانين الخاصة والأساسية المتعلقة بمهام أفراد الضبطية القضائية تنص على قسم خاص بالإجراءات التأديبية دون الإخلال بأحكام قانون العقوبات²، وبالتالي فإن هذه المهام تمارس في ظل احترام قواعد قانون أخلاقيات كل من أفراد (الشرطة، أعوان التجارة وغيرهم ممن يحملون صفة الضبطية القضائية)³.

ويجب التذكير أن هذا الالتزام يستمر قائما مع من يحمل صفة الضبطية حتى بعد انتهاء المهام الموكلة إليه أو انتهاء الخدمة⁴.

¹ - المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق لـ 22 ديسمبر سنة 2010، يتضمن

القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني .

² - المادة 16 من المرسوم التنفيذي 10-323 السابق ذكره.

³ - المادة 14 من قانون الاجراءات الجزائية .

⁴ المادة 16 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي 10-323 السابق ذكره.

الفصل الثاني

جزاء إخلال الضبطية القضائية بالسر
المهني

الفصل الثاني :

جزاء إخلال الضبطية القضائية بالسر المهني

من الواجب أن يعرف كل موظف تابع للضبطية القضائية الالتزامات المهنية الملقاة على عاتقه والمنصوص عليها في التنظيمات و القوانين ليقوم بها على أحسن وجه لأن أي إخلال لمتطلبات الوظيفة عن قصد أو عن إهمال تترتب عنه مسؤولية تأديبية دون أن يحول ذلك من المتابعة الجزائية عند الاقتضاء م 62 من القانون الأساسي للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني " يشكل كل إخلال بالواجبات المهنية مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة يرتكبها موظف الشرطة أثناء تأدية مهامه أو بمناسبةها، خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون الإخلال عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"¹.

و هناك جانب من الفقه يعتبر أن العقوبة التأديبية هي أحسن وسيلة لردع الموظف الذي يخرج عن حدود القانون و اللوائح التي تحكم الوظيفة .

كما يعتبر النظام التأديبي ضمان لسير المرفق العام حيث له دور مهم في إرشاد الموظفين لما ينبغي أن يكون عليه أداءهم الوظيفي².

كما أن أساس المتابعة التأديبية عن الخطأ المهني الذي يتسبب للموظف بشكل عام نجد أن المشرع الجزائري لم يعرف الخطأ المهني تعريفا جامعاً مانعاً

حيث أشار في المادة 20 من القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية على أنه : " يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر،

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 10-322 مؤرخ في 16 محرم 1432 الموافق لـ 2010/12/22 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني .

² - شيراز جاري ، المرجع السابق ، ص 38 .

إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة " .

و بما أن الضبطية القضائية تابعة لقانون الوظيفة العمومية بناء على نص المادة 06 من القانون الأساسي للأمن الوطني : " يخضع موظفو الشرطة للحقوق و الواجبات المنصوص عليها في الأمر 03-06 وكذا الأحكام التشريعية و التنظيمية المطبقة في هذا المجال ،ويخضعون زيادة على ذلك لنظام الخدمة في الشرطة كما هو محدد في المادة 07 أدناه "

م 07 " مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون الأساسي الخاص يحدد نظام خدمة الشرطة مبادئ القيادة و السلطة السلمية و سير مصالح و يبين الواجبات و الالتزامات و كذا النظام التأديبي الخاص بموظفي الشرطة "

وقد خصص المشرع الجزائري في الأمر 03-06 بابا كاملا للنظام التأديبي في 26 مادة من المادة 160 إلى المادة 185 .

المبحث الأول: الجزاء الإداري عند إفشاء السر المهني (المسؤولية الإدارية)

حدد المشرع الجزائري واجبات موظفي الشرطة المهنية و الأعمال المحظورة عليه بصفة عامة دون أن يحددها على سبيل الحصر لهذا لا يمكن أن تطبق القاعدة المعروفة في مجال المخالفات التأديبية غير أن العقوبات التأديبية أوردتها المشرع على وجه التحديد و على سبيل الحصر و لا يجوز الخروج عنها وأمام هذه الحالة يكون للإدارة السلطة التقديرية في مجال تطبيق المخالفات الوظيفية فهي التي تنظر في العمل الذي قام به الموظف¹.

المطلب الأول: الخطأ التأديبي المهني كأساس لمسؤولية الضبطية القضائية

إذا تأكد موظفو الضبطية القضائية بواجباتها الوظيفية أو خرج عن مقتضياتها فان ذلك يقتضي توقيع العقوبة التأديبية المناسبة كما لو أفشى سرا مهنيا كما هو منصوص في المادة 16 من القانون الأساسي للأمن الوطني و التي نصت على : " دون الإخلال بقانون العقوبات يتعين على موظفي الشرطة الالتزام بالسر المهني سواء تعلق الأمر بالوقائع أو بالمعلومات أو بالوثائق التي اطلعوا عليها أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبتها. ويستمر التزام موظفي الشرطة بهذا الواجب حتما بعد انتهاء الخدمة "

و عدم إفشاء الأسرار في مهنة موظفي الشرطة العمومية تعتبر من الواجبات التي يلتزم بها موظفي الضبطية القضائية و على هذه الأخير حماية هاته الأسرار ووثائق المصلحة و أمنها أيا كانت طبيعة الدعائم المستخدمة ، و إلا إفشاء الأسرار يعتبر خطأ يترتب عنه جزاء على فعله المنحرف .

¹ - شيراز جاري ، المرجع السابق ، ص 39 .

الفرع الأول : تعريف الخطأ التأديبي و أركانه:

تعد العقوبة التأديبية من أهم و أخطر عناصر النظرية العامة للتأديب لما لها من تأثير على المركز القانوني للموظف و علاقته الوظيفية الإدارية¹.

أولاً-التعريف التشريعي للخطأ التأديبي

سار المشرع الجزائري على نهج غالبية التشريعات الأخرى فلم يعرف الخطأ التأديبي كمصطلح يصعب تعريفه إذ عرفه العالم بلانبول على أنه " لا يمكن نقد المشرع لأنه لم يعرف الخطأ غير ممكن تعريفاً " إذ السبب في عدم تعريف المشرع الجزائري للخطأ التأديبي يعود إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه و قد يرجع السبب إلى أن المشرع إذا أورد تعريفاً للخطأ التأديبي أن يرد هذا التعريف ناقصاً بحيث لا يشتمل على جميع أنواع الأخطاء التأديبية و لهذا اكتفى بوضع قاعدة بأن كل من خالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري إذا اقتضى الأمر انحدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب خلال ممارسته لمهامه أو بمناسبة هذه الممارسة².

أما الأمر رقم 03-06 فقد نص على أنه " يشكل كل إخلال بالواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية " ³

ثانياً- التعريف القضائي للخطأ التأديبي

أمام غياب تعريف واضح للخطأ التأديبي في التشريع كان لازماً على القضاء تحديد مفهوم للخطأ التأديبي .

1 - نصر الدين مصباح القاضي ، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة ط2 دار الفكر العربي ، القاهرة 2002 ص 175.

2 - محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1989 ، ص 175.

3 - المادة 160 من الأمر 03-06 المرجع السابق ، طبعة 2.

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

و قد اطردت أحكام القضاء الإداري على هذا المفهوم للمخالفة التأديبية و الذي لا يقتصر على مجرد الإخلال بالواجب الوظيفي ، بل أنه يمتد ليشمل حتى التصرفات التي تقع خارج نطاق الوظيفة العامة إذا انعكست عليها¹.

ثالثا - التعريف الفقهي للخطأ الوظيفي

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

أما الدكتور الطماوي فقد استخلص تعريفا من التعريفات التي جاء بها القضاء المصري " الجريمة التأديبية هي كل فعل أو امتناع العامل عن فعل يتنافى مع واجبات منصبه "².

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

¹ - سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية مصر ، 2007 ، ص 235 .

² - نصر الدين مصباح القاضي ، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة ط2 دار الفكر العربي ، القاهرة 2002 ص 32 .

هذا التعريف لم يكن دقيقا فهو يوضح نوع التصرفات التي تعيق قيام المرفق العام بنشاطه العادي كما أنه يخلط بين الجريمة الجنائية التي هي أساس المسؤولية الجنائية و بين الخطأ التأديبي الذي يعد أساس المسؤولية التأديبية¹.

و يعرفه جانب من الفقه الفرنسي بأنه : " فعل أو امتناع عن الفعل ينسب الى الفاعل و يعاقب عليه بجزاء تأديبي " ².

رابعا - أركان الخطأ التأديبي :

المخالفة التأديبية شأنها شأن الجريمة الجنائية يلزم لقيامها أن تتوافر ثلاثة أركان :

1 - الركن المادي : و يتمثل في الفعل الايجابي أو السلبي الذي يتخذه الموظف مخالفا

بذلك الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه و يشترط في ذلك أن يتبع الفعل آثار فعله في

المجتمع الوظيفي كما يشترط لیتوفر الركن المادي للمخالفة التأديبية ما يلي :

- أن يكون تصرف ايجابي أو سلبي يرتكبه الموظف إخلالا بواجباته الوظيفية من الناحية الفعلية أو الواقعية ، بحيث يكون هناك تصرف محدد و ثابت ارتكبه الموظف إذ لا يكفي لتوافر هذا الركن مجرد إشاعات و أقاويل أو بناء على مجرد الشك و إنما لابد من قيام الموظف بتصرف أو نشاط معين فيه إخلال بواجباته الوظيفية مثل إفشاء السر المهني .
- أن يخرج السلوك أو التصرف الذي يرتكبه الموظف الى حيز الواقع³.

2 - الركن المعنوي : و هو القصد العام فيكفي أن يتبع العمل الموجب للمسؤولية عن إرادة

واعية بصرف النظر عما إذا كان الفاعل قد قصد ما ترتب عن هذا العمل من نتائج و بصرف

النظر عما إذا كانت نيته قد انصرفت إلى الإضرار و الإساءة و يتبع ذلك من الأخطاء التأديبية

¹ - محمد أنس القاسم ، المرجع السابق ص 178 .

² - نصر الدين مصباح القاضي ، المرجع السابق ص 33 .

³ - شيراز جاري ، المرجع السابق ، ص 43 .

ما يتحقق بغير قصد و نتيجة خطأ ، والخطأ هو المسلك الذهني لدى الجاني الذي لا يتوقع النتيجة

الإجرامية التي يؤدي إليها الفعل ، وكان بوسعه أو من واجبه أن يتوقعها لو أنه التزم بالحيطه والحذر و مطلوب من مثله و مثل ظروفه مراعاة مركزه و مؤهلاته و خدمته والملابسات التي أحاطت به عند ارتكابه الخطأ التأديبي¹.

وبذلك فان الركن المعنوي يتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة لإرادة أئمه إيجابا أو سلبا و الإرادة الأئمة في المجال التأديبي لا تعني العمل بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص أي مجرد الخطأ ولو وقع بغير عمد .

3-الركن الشرعي : إن كثير من الأنظمة التأديبية تمنح للارادة سلطة إخفاء طابع الذنب على تصرفات الموظف إذ لا يوجد تحديد للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر كما هو معمول به في قانون العقوبات إلا نادرا وهو الموضوع كما تقول الأستاذة dreyfus يشكل خطورة كبيرة على وضعية موظف الإدارة لأنه يمنح للإدارة سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال تأثيم أفعال الموظف على عكس ما هو معمول به في القانون الجنائي ، إذ لا جريمة إلا بنص مع هذا فان شرعية التأديب أنه عدم حصر الجريمة التأديبية على غرار ما هو معمول به في قانون العقوبات ، و هذا ما يتجلى من خلال تعريف المخالفة التأديبية في تشريع و تصنيف هذه الأخطاء أو بالرجوع إلى واجبات الموظف².

الفرع الثاني : تصنيف الأخطاء التأديبية

صنف المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية أو الأخطاء المهنية إلى أربع درجات حيث بدا بالأخطاء الأقل خطورة نهاية بتلك التي تبلغ حدا كبيرا من الجسامه مما يحول بينها وبين البقاء الوظيفة دون المساس بالتكليف الجزائي لها .

¹ - عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة . دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، ص 170 .

² - شيراز جاري ، المرجع السابق ، ص 44 .

و بناءا على المادة 64 من القانون الأساسي للأمن الوطني ، " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين الإجراءات التأديبية طبقا للأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادي الثانية 1427 الموافق لـ 2006/07/15 و المذكور أعلاه .

الأخطاء التأديب من الدرجة الأولى :

و هي على وجه الخصوص كل إخلال بالانضباط العام الذي من شأنه المساس بالسير الحسن للمصالح¹.

أولا - الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية :

و هي على وجه الخصوص الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي :

- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180-181 من الأمر 06-03 .

ثانيا - الأخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة :

تعتبر على الخصوص الأعمال التي يقوم بها الموظف من تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية ، إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأديته مهامه ، رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول ، إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية ، استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو أغراض خارجة عن المصلحة².

ثالثا - الأخطاء التأديبية من الدرجة الرابعة :

تعتبر على الخصوص أخطاء التأديبية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي :

1 - عبد العزيز السيد الجوهري ، المرجع السابق ، ص 181 .

2 - نفس المرجع ، ص 181 .

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسته لوظيفته .
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص غي مكان العمل .
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة السير الحسن للمصلحة .
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة بالتوظيف أو الترقية .
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر ، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43-44 من الأمر 06-03.
- و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يقد بتحديد المخالفات الإدارية التي تشكل خطأ تأديبيا بل ترك ذلك للسلطة التقديرية التي تتحلّى بها الإدارة المستخدمة في تقييم درجة المخالفة و تكييفها مع جسامة الخطأ الذي ارتكبه الموظف ثم تقوم بتوقيع العقوبة في الحدود المقررة قانونا¹.

الفرع الثالث: العقوبات التأديبية

سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف العقوبة التأديبية و نظيرها عن العقوبة الجنائية و كذلك تصنيف العقوبة التأديبية.

أولا- العقوبة التأديبية

لم يحدد المشرع الجزائري تعريفا للعقوبة التأديبية، و اتبع في ذلك مسلك التشريعات الأخرى، كالتشريع الفرنسي و المصري، و هو ما أدى إلى فتح الباب للأخذ بذات الفقه للوصول

¹ - شيراز جاري ، المرجع السابق ، ص 46.

إلى تعريف محدد، حيث يرى البعض إلى العقوبة التأديبية هي: " الجزاء الذي يمس الموظف العام مرتكب الخطأ التأديبي في مركزه الوظيفي دون شخصه، دون ملكه ".

و يذهب الفقه إلى القول بأنه: " عقوبة تمس الموظف في وظيفته، و ذلك بإنقاص مزاياها المادية أو بإنهاء خدمته بصفة مؤقتة أو دائمة و نهائية¹ .

أما الدكتور محمد عصفوري يرى أنه: " الجزاء التأديبي هو أذى يصيب الموظف أما في اعتباره أو مركزه الوظيفي أو في إحدى مزايا تترتب عليه".

و يقول الدكتور جودت مالط بأنها: "جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن الجريمة التأديبية ".

أما الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب، فيعرفها بأنها: " تلك الجزاءات التي توقعها سلطة التأديب المختصة على الموظفين المرتكبين المخالفات أو الجرائم التأديبية² .

و يعرف الأستاذ DELPEREE الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية و الذي يثير نتائج سلبية على حياة الموظف العملية ".³

يتضح من هذا التعريف الطابع القمعي الذي تتميز به العقوبة التأديبية و الذي من دونه لا تستطيع السلطة الرئاسية المحافظة على سير المرافق العامة بانتظام و اضطراد و هي المهمة الأساسية للسلطة الرئاسية، و الهدف الذي ترمي إليه العقوبة هو الوقاية و التي تستوجب وجود سلم العقوبات³ .

1 - محمد أمين قاسم، المرجع السابق، ص 181.

2 - نصر الدين مصباح القاضي، المرجع السابق، ص 180.181.

3 - شيراز جاري، المرجع السابق، ص 48.

ثانيا - تصنيف العقوبات التأديبية:

لقد قام المشرع الجزائري بتحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر عنها، أنه صنفها إلى أربع درجات و ذلك في القانون الأساسي للوظيفة بموجب الأمر رقم 03/06 على خلاف الأمر 133/66 الذي صنفها إلى درجتين¹.

المادة 65 من القانون الأساسي للأمن الوطني تنص على ما يلي: " بغض النظر عن أحكام المادة 163 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 و المذكور أعلاه تصنف العقوبات التأديبية التي يمكن تسليطها على موظفي الشرطة حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربع (04) درجات:

1 -الدرجة الأولى:

* التنبيه.

* الإنذار الكتابي.

* التوبيخ.

2 -الدرجة الثانية:

* التوقيف عن العمل من يوم واحد (1) إلى ثلاثة (3) أيام.

*الشطب من جدول الترقية في الدرجة لمدة سنة (1).

3 -الدرجة الثالثة:

*التنزيل من درجة واحدة (1) إلى درجتين (2).

¹ - المادة 65 ، 66 من المرسوم التنفيذي 322/010 السابق ذكره .

4 - الدرجة الرابعة:

*التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

*التسريح.

المادة 66 من نفس القانون تنص على أن: " بغض النظر عن أحكام المواد من 177 إلى 181 من الأمر رقم 03/06 تحديد الأخطاء المهنية التي يرتكبها موظفو الشرطة، و التي تعرضهم إلى إحدى العقوبات التأديبية المذكورة في المادة 65 أعلاه بموجب نظام الخدمة في الشرطة المنصوص عليه في المادة 07 المذكورة أعلاه ."

و يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامته الخطأ و الظروف المرتكب فيها و مسؤولية الموظف المعني و النتائج المترتبة على سير المصلحة و كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام¹.

المطلب الثاني: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء الإداري

يخضع تأديب كل موظفي الضبطية القضائية المخلة بالواجبات الوظيفية، كواجب الحفاظ على السر المهني إلى إجراءات يتعين على الجهة المختصة توقيع العقوبة المناسبة.

و قد أولى المشرع اهتماما كبيرا لهذا الموضوع و ذلك بإصداره المرسوم رقم 155/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 و كذا التعليمات رقم 07 و رقم 08 المؤرخين في 07 ماي 1969 و اللتان تشرعان هذا المرسوم بوضوح².

¹ - المادة 1/163 و 2 من الامر 03/06 المرجع السابق.

² - المرسوم رقم 155/66 المؤرخ في 2 يونيو 1966، المتعلق بالإجراء التأديبي، الجريدة الرسمية، ج ر، العدد 46 سنة 1966.

كما أن المشرع قد منح موظفي الضبطية القضائية محلّ المتابعة التأديبية، الضمانات الكافية التي تؤمنه من تعسف الإدارة و تمكنه من الدفاع عن نفسه، و التصدي للاتهامات الموجهة له من السلطة الإدارية سواء قبل توقيع العقوبة أو بعدها.

إن العقوبة التأديبية يمكن أن تنقضي بتصرف حر من الإدارة في حدود ما أقره لها القانون و ذلك بسحب القرار التأديبي و محو العقوبة التأديبية¹.

و بناء على ما تقدم فتنصب دراستنا في هذا المطلب لمعرفة الجهة المختصة بالتأديب لخطأ إفساء السر المهني و الآجال و الضمانات الممنوحة في مجال التأديب.

الفرع الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها

أولاً : تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العمومية، الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية و حسن تطبيق النصوص القانونية، و الحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط و إجراءات لها دور هام و قانوني في تسيير حياة الموظف العمومي مهنيا، و يحدد اختصاص و تشكيل و تنظيم سير هذه اللجنة بموجب مرسوم رقم 155/66 المؤرخ في جوان 1966 متضمنا كيفية تشكيل هذه اللجنة و اختصاصها².

ثانيا : تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تتشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من طرفين هما : - الموظفون و الإدارة و بعدد متساوي - عدد الأعضاء الممثلين للموظفين.

¹ - شيراز جاري، المرجع السابق، ص 52.

² - مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها، دراسة مقارنة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر 1976، ص 28.

يقدر عدد الأعضاء الممثلون للإدارة و ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين مثلا: قطاع الضبطية القضائية على مستوى الولاية، مدير العام للأمن الوطني أو من ينوب عنه.

و لقد نص المشرع الجزائري في نص المادة 63 من الأمر 03/06 على إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تشكيلها، يقوله: " تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتساوى حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو مسلك أو مجموعة مسالك، تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين، و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة"¹.

من بين اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء النظر في المسائل الضرورية التي تخص الموظفين مثل النقل و الترقية و إجراءات التأديب و الاستيداع، و يجب على الجهات المختصة منح التسهيلات اللازمة لسير عمل هذه اللجان و تضع تحت تصرفها كل الوثائق و المستندات الضرورية لإتمام مهامها.

و هي كذلك لها صفة لجنة الترسيم و تجتمع للبحث في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات المترشحين و المقدمة من قبل السلطة السلمية المؤهلة طبقا لأحكام المادة 86 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

تأخذ صفة مجلس التأديب و تجتمع لإعطاء رأيها حول الأخطاء المهنية التي تسلط عليها في المادة 163 من القانون الأساسي للوظيفة العامة 03/06.

¹ - المادة 63 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

هذا و يلاحظ أن قرارات هذه اللجنة غير ملزمة أو واجبة الإلتباع و إنما هي مجرد قرارات استشارية و للإدارة أن تأخذ بها أو تطرحها جانبا حسب رأيها و اعتقادها باستثناء الأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة فان رأيها يكون إلزامي¹.

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية و الآجال

اسند المشرع العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين على أن تتخذها بقرار مبرر.

بينما اعتبر رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و المنعقدة كمجلس تأديبي، ملزما للسلطة الإدارية في ما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثانية و الرابعة.

ولا يمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة إلا بقرار مبرر و بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعمة كمجلس تأديبي، الذي يجب أن يبت في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إحضارها.

كما يتعين على موظف الضبطية القضائية الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي، المثول شخصيا إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك².

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

¹ - سيراز جاري، المرجع السابق، ص 54.

² - مصطفى عفيفي، المرجع السابق، ص 33.

و في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية أو في حالة رفض التبشير المقدم من قبل، تستمر المتابعة التأديبية¹.

و قد أكد مجلس الدولة الجزائري في قرار صادر له على أن استدعاء الموظف المسائل التأديبية للمثول أمام لجنة تأديب إجراء جوهري يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع ، و يجب على الإدارة المستخدمة التأكد من الاستدعاء القانوني قبل اتخاذ العقوبة التأديبية².

و فيما يقرر المقرر الذي يعينه المجلس التأديبي بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية بحضور الموظف المتهم و محاميه و يطلب بعد ذلك من الشهود الذين ترغب الإدارة في الاستماع إليهم بإدلاء شهادتهم و الإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم من طرف أعضاء اللجنة، ثم يستمع إلى أقوال الموظف المتهم و محاميه و كذلك الشهود الذي يقدمهم الموظف المذنب.

و بعد ذلك يتم اخذ القرار التأديبي المناسب في اجتماع مغلق لا يحضره إلا الأعضاء الذين يمثلون الإدارة و الموظفين، و في حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة مباشرة من العقوبة التي أقرتها الإدارة و هذا من شأنه أن يدفع السلطة الرئاسية إلى اقتراح أقصى عقوبة لكي تتحصل على الجزاء الذي ترغب في تسليطه على الموظف و يكفيها لكي تصل إلى ذلك أن تتفق مع الأعضاء الذين يمثلونها للدفاع عن العقوبة المقترحة و هذا الأمر سهل لأنه كما رأينا يتم الاختيار من يمثل الإدارة على مستوى اللجان المتساوية الأعضاء من بين الإطارات الذين يدينون بالولاء إليها³.

1 - نصر الدين مصباح القاضي، المرجع السابق، ص 199.

2 - قرار رقم 009898 بتاريخ 20/04/2004، مجلة مجلس الدولة، العدد 05/2004، ص 143.

3 - حمد ماجر ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط و أفراد الشرطة و ثلاثة أنظمة خاصة للتوظيف العامة وفقا لأهداف التشريعات و آراء الفقه و المبادئ التي أقرتها المحكمة الإدارية العليا.

و يحق لموظف الضبطية القضائية أن يتعرض لمتابعة تأديبية أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، و أن يطلعوا على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية¹.

و في حال تعذر المثل الشخصي لموظف الضبطية القضائية المحال على المجلس التأديبي يمكن أن يختار من يمثله أمام المجلس على أن يقدم مبرر مقبول على غيابه يلتبس فيه من اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في المجلس التأديبي قبول من ينويه في الدفاع عنه.

و في حالة عدم حضور المفشي بالسّر المهني الذي استدعي بطريقة قانونية أو حالة رفض التقرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.

يتداول المجلس التأديبي في جلسة مغلقة و يصدر قراراته مبررة حسب المادة 170 التي تنص على أنه تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة و يجب أن تكون قرارا المجلس التأديبي مبررة².

و في الأخير فان موظفي الضبطية القضائية الذي يرتكب خطأ إفشاء سر المهنة، حيث أن العقوبة المقررة له إما التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، أو التنزيل من درجة إلى درجتين أو النقل الإجباري³.

الفرع الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف في مجال التأديب

نظرا لما قد تبلغه هذه الجزاءات من خطورة قد تصل إلى حد إنهاء علاقة موظفي الضبطية القضائية بالإدارة المستخدمة فان هذا الأخير أحوج ما يكون لضمانات تمكنه من الدفاع عن نفسه و إظهار براءته، و من أهم الضمانات التأديبية هي على النحو الآتي:

1 - المادة 67 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

2 - المواد 167، 168، 171، 172 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

3 - زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و المصري، مذكرة ماجستير، فرع تحولات دولة، ص 14، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر.

أولاً: الضمانات الممنوحة لموظفي الضبطية القضائية قبل توقيع العقوبة التأديبية

إن منح الموظف العام ضمانات قبل توقيع العقوبة عليه يزرع الطمأنينة في حياته المهنية و يوفر له الحماية اللازمة من كل الاتهامات التي توجه إليه من قبل الإدارة¹، و تتمثل هذه الضمانات في مايلي:

1- إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه:

الحكمة من مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه هو تمكينه من إبداء دفاعه لأنه من الحقوق الدستورية الثابتة التي نصت عليها أغلب الدساتير و منها الدستور الجزائري في المادة 33، ليتمكن من الدفاع عن نفسه و هذا الأمر يعتبر حقيقة من الضمانات الجوهرية في مجال التأديب².

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

كما يحق لموظفي الضبطية القضائية مرتكبي الخطأ المهني بان يبلغ بالمخالفات المنسوبة له في غضون خمسة عشر (15) يوماً تسري من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، و يتم تبليغه قبل استدعاءه للمثول أمام المجلس التأديبي³.

2- اطلاع الموظف العام على ملفه التأديبي:

¹ - محمد ماجد ياقوت، الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة القضائية ، طبعة 2 ، 1997 ، ص 152.

² - المادة 33 من المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 27 ديسمبر 1996 المتضمن دستور الجزائر، الجريدة الرسمية رقم 76 لسنة 1996، المعدل و المتمم بموجب القانون 08-15 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية ج ج عدد 63 لسنة 2008.

³ - المادة 129 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ج.ر العدد 46 سنة 1966.

تنص المادة 129 من المرسوم 59/85 على ما يلي: يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية .

لقد جاء نص المادة واضحا فيما يخص حق الموظف في الاطلاع على ملفه و المقصود بهذا الملف هو ذلك الذي تصنعه الإدارة لكل موظف يباشر وظيفة لديها، و يشمل هذا الملف معلومات تتعلق بحالة هذا الموظف الشخصية الوظيفية، و عند ارتكابه خطأ فإنه يحق له الاطلاع على هذا الملف.

كما يحق لمن استعان به الموظف للدفاع عنه أن يطلع على هذا الملف، على أن تكون فترة الاطلاع عليه كافية للموظف حتى يعد دفاعه و ما يزيد الملف هيبة هو اطلاع المجلس التأديبي عليه في إصدار قراره حيث من خلاله يستطيع المجلس تقييم سيرة الموظف¹.

3- حق الموظف في الدفاع:

لموظف الضبطية القضائية الحق في الدفاع عن نفسه أثناء لجنة التأديب، في التشريع الجزائري يتمثل في حالة مثوله أمام اللجنة التأديبية حيث يحق له أن يستعين بدفاع يختاره بنفسه أو أي شخص آخر خارج عن الإدارة أو سلك المحاماة، شريطة أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، فعلى الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إحضاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده، و أن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين المدافع من الاطلاع على ملفه، و يقترن هذا الحق بضرورة مثول المتهم. شخصا إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك و تمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود²

1 - المادة 32 من الدستور الجزائري، المرجع السابق.

2 - أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المسؤولية التأديبية للموظف، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، نابلس، فلسطين، ص 13، 14.

و هذا نصت عليه المادتين 168 و 169 من الأمر 03/06¹، و منها الأمر رقم 133/66 نص على أن: " الموظف الذي يمثل أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء له الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الاطلاع على ملفه الشخصي و جميع الوثائق الملحقة به، كما يجوز أن يستعين بمدافع أو محام يختاره بالإضافة إلى ذلك فإنه يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء و بيانات خطية و شفوية أن يطالب حضور الشهود"².

ثانيا: الضمانات المقررة للموظف بعد توقيع العقوبة التأديبية المتمثلة في حق موظفي الضبطية القضائية في النظام الإداري ضد القرار التأديبي أمام الجهة مصدرة القرار أو أمام لجنة الطعن و هي تعتبر من قبل الضمانات الإدارية و كذلك حقه في اللجوء إلى القضاء الإداري سواء قصد المطالبة بإلغاء القرار ، أي للحصول على نصوص عن الضرر و هذا ما يعتبر من قبيل الضمانات القضائية.

ثانيا-التظلم الإداري:

المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا له و هذا ما فسح المجال للفقهاء بالاجتهاد و إعطاء تعاريف، كل بحسب وجهة نظره و من بين أهم هاته التعاريف أحمد محيو بقوله: " إن المراجعة الإدارية المسبقة تشكل عنصرا من عناصر الإجراءات الإدارية لا القضائية. تستهدف حل النزاع دون تدخل القاضي و لا يتم تحريك الإجراءات القضائية إلا بعد فشل تلك المراجعة الإدارية"³.

أنواع التظلم الإداري:

1- التظلم الولائي: هو التظلم الذي يقدم إلى السلطة التي أصدرت القرار الإداري المتظلم

فيه و هنا اللجنة الإدارية إما أن تقبل التظلم أو تقوم برفضه كليا أو جزئيا.

¹ - المادتين 168 و 169 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

² - المادة 57 من الامر 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46 سنة 1966.

³ - أحمد محيو، ترجمة فائز الهام بيوض، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992، ص 78.

2- التظلم الرئاسي: هو التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري.

3- التظلم لدى الجهة الخاصة: توجد أحكام أخرى متعلقة بالتظلم الإداري مجموعة من القوانين المنظمة لمواضيع معنية، مثل قانون الصفقات العمومية، قانون الضرائب، قانون التنازل على أملاك الدولة في وجه الخصوص و كذلك قانون الوظيفة العمومية الذي يسمح للمعنيين بالقرار التأديبي التظلم لدى لجنة خاصة¹.

و رد النص عليه في قانون الوظيفة العامة حيث نص القانون الأساسي لهذا الأخير على انه: "يمكن للموظف العمومي الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار"².

و من هنا نستنتج من النص أن التظلم أمام لجنة الطعن المختصة يتوقف على ضرورة توافر الشروط الآتية:

- صدور قرار تأديبي يقضي تسليط عقوبة من الدرجة الثالثة و الدرجة الرابعة.
- تبليغ الموظف المعني بقرار العقوبة في الآجال القانونية و هي ثمانية (8) أيام تسري من تاريخ إصدار قرار العقوبة³.
- أن يقع التظلم في قرار العقوبة في الآجال القانونية أي شهر واحد يسري من يوم تبليغ الموظف المعني بقرار العقوبة.

1 - شيراز جاري، المرجع السابق، ص 64.

2 - المادة 175 من الامر 03/06، المرجع السابق.

3 - المادة 172 من نفس الأمر.

و هنا يجب الإشارة إلى أن التظلم أمام لجنة الطعن من شأنه أن يوقف تنفيذ قرار العقوبة التأديبية و بذلك فان العقوبة المنطوق بها من طرف السلطة التأديبية تفصل فيها لجنة الطعن بقرار في اجل ثلاثة (3) أشهر.

4- الطعن القضائي: يعد من الضمانات الهامة في ميدان التأديب كما انه آخر ما يلجأ إليه الموظف بعد استنفاذه للطعون السابقة الذكر، و هذا الطعن يوجهه الموظف إلى القضاء الإداري و ليس القضاء العادي مطالباً بإلغاء القرار التأديبي أو بالتعويض عنه¹.

¹ - شيراز جاري، المرجع السابق، ص 68.

المبحث الثاني: المسؤولية الجزائية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني

إن مسؤولية الضبطية القضائية عن إفشاء أسرار المهنة تتمثل في المسؤولية التأديبية و المسؤولية الجنائية و هذه الأخيرة هي عبارة عن التزام قانوني يتحمل التبعية أي التزام جزائي و في نفس الوقت التزام تبعي، حيث لا تنسأ بصفة أساسية مستقلة بذاتها بل تنشأ بصفة دائمة بالتبعية للالتزام قانوني آخر و هو الالتزام الأصلي و ذلك لحمايته.

أما عن الأفعال التي تعد جرائم، التي يرتكبها موظفو الدولة من بينهم الضبطية القضائية و التي تشكل اعتداء على نزاهة الوظيفة و انحراف للموظفين و استغلالهم لوظائفهم و ذلك لأسباب عديدة من أسبابها ضعف الوازع الديني و الأخلاقي.

المطلب الأول: التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني و العقوبات المقررة لها

إن حاجة الدولة لموظفين أكفاء يقدر على الصفة التي يتمتعون بها و يحترمون نزاهة الوظيفة و لذلك يكون لموظفي الضبطية القضائية محلا للمساءلة الجنائية متى اعتدى على الحقوق و الحريات العامة و هو ما نصت عليه المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري على أنه: " يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر و بغرامة مالية من 50 إلى 500 د ج جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها المتهم و أفشاها فير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاؤها"¹.

¹ - أحسن بوسقيعة، قانون العقوبات الجزائري في ضوء الممارسة القضائية، مستشار بالمحكمة العليا، ط1، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 2000.

الفرع الأول: أركان جريمة إفشاء السر المهني

إن جريمة إفشاء السر المهني طبقا للمادة 301 من قانون العقوبات الجزائري لا تقوم إلا بتوافر أركانها، و تتمثل في صفة من تم ائتمانه على السر و ثانيا إفشاء السر و ثالثا القصد الجنائي، لان جريمة الإفشاء عمدية لا تقع إلا بتوافر العمد فلا تقوم الجريمة إن تم إفشاء السر المهني لوجود إهمال من الجنائي أو لعدم احتياطه¹.

أولاً: الركن المفترض لجريمة إفشاء السر المهني

والمتمثل في صفة الجاني التي يكون فاعلها أي موظف و أضاف المشرع المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة².

وغيره المشرع في إضافة هذه العبارة هو لعدم حصر هذه الجريمة في الفئة المذكورة في المادة و عموما فالقوانين الخاصة بالوظائف هي التي توضح ذلك، فبالنسبة للأمر 03/06 الذي نص في مادته 48 على انه: " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني و يمنع عليه أن يكشف أية وثيقة بحوزته أو إلى حدث أو خبر علم بها و اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه صاعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من طرف السلطة السلمية المؤهلة".

¹ - عمراوي السعيد، الحماية الجزائرية للسر المهني، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع القانون الجنائي، ص 32، 2011/2012.

² - عمراوي السعيد، المرجع السابق، ص 33.

ثانيا: الركن المادي لجريمة إفشاء السر المهني

و يتمثل في إفشاء السر و الإدلاء به و ذلك في غير الحالات التي يجيزها القانون، و الإفشاء هو الإفشاء بواقعة معنية إلى شخص يجهلها بصفة كلية أو جزئية أيا كان قدر المعلومات التي تلقاها و ان ينصب الإفشاء على واقعة لها صفة السر¹.

ثالثا: الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المهني

يجب توفر القصد الجنائي فجريمة إفشاء السر المهني جريمة عمدية و لا تقوم الجريمة إلا أن تعمد الفاعل الإفشاء، فلا تقوم الجريمة إن حصل الإفشاء عن إهمال أو عدم احتياط².

و يجب توافر عناصر القصد الجنائي الذي يعرفه بعض الفقهاء انه: " علم عناصر الجريمة و إرادة متجهة لتحقيق هذه العناصر أو قبولها"³، و العلم المشروط توافر في القصد الجنائي أن يعلم الأمين انه ضمن طائفة الأمناء على الأسرار بموجب مهنته⁴.

و بناءا عليه لا تقوم الجريمة حيث يجب أن تتجه إرادة الأمين على السر المهني إلى إحداث و ارتكاب فعل الإفشاء و وقوع النتيجة المترتبة عليه و هي علم الغير بالخبر الذي له صفة السر. فلا يكون هناك إفشاء و إعلان الأسرار من الجرائم العمدية إلا إذا حصل الإفشاء عن علم و إرادة و إدراك، فالإفشاء في حد ذاته كاف و هو فعل مشين فلا يستلزم به قصد خاصا و نية الإضرار هذه لا لزوم لها، فلا تقوم الجريمة إذا حصل الإفشاء بإهمال أو عدم احتياط الفاعل⁵.

1 - عمراوي السعيد، المرجع السابق، ص 33.

2 - أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 244.

3 - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 375.

4 - أحسن بوسقيعة، نفس المرجع، ص 245.

5 - عمراوي السعيد، نفس المرجع، ص 34.

الفرع الثاني: العقوبة الجزائية المقررة عن إفشاء السر المهني

بناء على المادة 16 من القانون الأساسي للأمن الوطني السالف الذكر أن على الضبطية القضائية الالتزام بالسر المهني أي حفظ الوقائع أو المعلومات أو الوثائق التي اطلعوا عليها أثناء تادية مهامهم أو بمناسبةها و يكون هذا الالتزام يحفظ السر المهني حتى بعد انتهاء الخدمة و عليه بموجب هذه المادة كل إخلال بالالتزام بالسر المهني التعرض لعقوبات تأديبية مذكورة في المادة 65 من نفس القانون لموظفي الضبطية القضائية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة.

و حسب قانون العقوبات الجزائري في مادته 301 السالفة الذكر ان جميع المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة على الأسرار بالحبس من شهر إلى ستة أشهر و بغرامة مالية من 20000 إلى 100000 د ج¹.

أما المادة 302 فتعاقب كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة و أدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب و إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل بها بالحبس من سنتين إلى خمس (5) سنوات و بغرامة مالية من 20000 إلى 500000 د ج، و إذا أدلى بها إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين و بغرامة مالية من 20000 إلى 100000 د ج، مع جواز الحكم بحرمان الجاني من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات لمدة سنة على الأقل و خمس سنوات على الأكثر².

1 - أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 247.

2 - احسن بوسقيعة: المرجع نفسه: نفس الصفحة.

المطلب الثاني: الجهة القضائية المختصة بالفصل في جريمة إفشاء السر المهني

تنص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على: " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء القرارات و دعاوى التفسير و دعاوى الفحص مشروعية القرارات الصادرة عن الولاية و المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية و المصالح الأخرى للبلدية و المؤسسات العمومية و المحلية ذات الصيغة الإدارية بدعاوى القضاء الكامل و القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة¹.

تعد المتابعة الجزائية هياكل الإجراءات القانونية التي تلي وقوع الجريمة بدءا بتحريك الدعوى العمومية وصولا إلى الحكم النهائي بالبراءة أو الإدانة و تقوم المؤسسات العمومية بتوقيف الموظفين الضبطية القضائية التي يكون فيها إفشاء السر المهني أو الإخلال بأي مهام ووظائف إلى غاية الفصل النهائي في الدعوى من طرف القاضي و حسب الحكم النهائي تكون النتيجة، إما استئناف العلاقة الوظيفية في حالة البراءة و إما الفصل النهائي في حالة الإدانة.

التوقيف هنا تحفظي و ليس نهائي ينتهي أثره بصدور حكم نهائي من المحكمة و على ضوء هذا الحكم يتم فصل الموظف بصفة نهائية أو إدماجه في منصبه و ليس كل متبعة جزائية للموظف يترتب على توقيفه عن العمل بل يشترط في المتابعة الجزائية أن تكون من المتابعات التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه و ذلك بالرجوع إلى كل جريمة على حدا، فالقانون بصدر لكل جريمة العقوبة الأصلية و العقوبة التبعية إن كان لها محل فان كانت الجريمة من الجرائم التي يمكن الحكم فيها بالعزل من الوظائف العمومية كعقوبة تبعية، يوقف فورا، فان لم تتضمن ذلك فلا يتمكن توقيفه لكن بعض جهات الإدارة لا يميزون بين ذلك و ذاك فيقومون بتوقيف كل موظف يتعرض بمتابعة جزائية و إن كانت مخالفة أو جنحة من الجرح البسيطة و

¹ - المادة 801 من قانون رقم 08-09 السالف الذكر.

هذا بسبب عدم الفهم السليم لنص المادة 174 من القانون الأساسي للوظيفة العامة 03/06 القاضي بنطق حكم الإدانة في عقوبته الأصلية مصحوبا بالعقوبة التكميلية منصوص عليها في المواد من 9 إلى 18 من قانون العقوبات الجزائية لا سيما المادة 09 مكرر فان صدور حكم القاضي بالإدانة متبوع بالعزل و الإقصاء من الوظائف و المناصب العمومية التي لا علاقة بالجريمة كعقوبة تكميلية، فان لموظفي الضبطية أو أي موظف بصفة عامة يتم تسريحه بناءا على حكم القاضي، أما إذا لم يتضمن حكم القاضي بالعزل من الوظائف العمومية فان الموظف يعاد إدماجه في منصبه بعد أن يصبح الحكم نهائي¹.

¹ - شيراز جاري، المرجع السابق، ص75.

الخاتمة

يتضح من خلال هذه الدراسة أن المشرع الجزائري قد تكلم عن المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية عن إفشاء بالسر المهني في كل من قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية فوضع بهذا عن الإطار العام و العقوبات المقررة عن هذه الجريمة وبالتالي فيمكن ملاحظة الاستنتاجات والاقتراحات التالية.

الاستنتاجات:

-ترك المشرع الإطار المفاهيمي للفقهاء القانوني ليتكلم عنه، فيعتبر هذا جانب ايجابيا يحسب للمشرع الجزائري بترك التعريف للفقهاء كونه المختص في هذا المجال.

-اضفاء صفة المرونة في التشريع لاحتمال التغيرات السياسية والاقتصادية المحتملة في المستقبل تلك التي قد لا تتماشى مع تحديد تعريفات قانونية في النصوص القانونية، فيكتسي بهذا القانون الجزائري طابع المرونة وسهولة التعديل في القوانين وفق متغيرات كل فترة بحسب معطياتها وتحقيق الهدف المبتغى من النصوص القانونية وهو الجانب التنظيمي والردعي وليس الجانب المفاهيمي الذي يفتح باب للنقد ويجعل من القانون جامدا كما أنه بهذا التضييق قد يعيق عمل القضاء و يضيق من السلطة التقديرية للقضاء وبالتالي قد يستغل هذا ممن يريد تضليل القانون والقضاء و يفلت من العقاب.

- إن جانب الخصوصية لكل من يحمل صفة الضبطية القضائية في كل إدارة على حدا قد ترك إلى التنظيم وفق نصوص خاصة من خلال القوانين الأساسية والخاصة بكل قطاع على حدا مع حق الرقابة السلمية والإدارية ليحقق بهذا الحرية في العمل مع حق الرقابة البعدية. وبالتالي فإن المشرع الجزائري قد وفق إلى قدر بعيد في هذا المجال وبلغ الهدف المنشود من التشريع سواء بقوانين أو بمراسيم تنفيذية لترك لكل مختص العمل في حدود اختصاصه.

-
- يسري الالتزام بعدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة على الموظف العام أيا كانت الأداة القانونية التي تقلد بموجبها وظيفته، أي بقرار إداري أو بعقد توظيف، أو بناء على تكليف، أو وفق النظام القانوني الذي يحكم عناصر الضبطية القضائية.
 - لم يستقر المشرع الجزائري على تعريف محدد للسر المهني بل تركه للجهات الادراية المختلفة، وحتى الامنية منها.
 - إن مخالفة الضبطية القضائية بإفشاء أسرار الوظيفة العامة قد يرتب مسؤولية تأديبية ومسؤولية جزائية وفق المواضع التيتم توضيحها.
 - وعلى ضوء هذه النتائج أمكن تقديم الاقتراحات التالية :
 - إلزامية التوفيق بين التزام الضبطية القضائية بعدم إفشاء اسرار المهنة وحقه في التعبير عن الرأي، أو توجيه النقد بأي وسيلة من الوسائل المشروعة.
 - توسيع النطاق الشخصي للالتزام بعدم إفشاء أسرار المهنة بحيث لا تقتصر على الضبطية القضائية بالمعنى الدقيق للمصطلح، بل يجب أن يشمل كل مكلف بخدمة عامة، مع الخصوصية التي تمتاز بها بعض الأسلاك الأمنية.

قائمة المصادر المراجع

✓ القرآن الكريم

✓ الكتب

- 1 - أحسن بو سقيعة، الوجيز في القانون الجنائي العام، دار هومة، الجزائر، ط1، سنة 2000.
- 2 - أحسن بوسقيعة، قانون العقوبات الجزائري في ضوء الممارسة القضائية، مستشار بالمحكمة العليا، ط1، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 2000.
- 3 - أحمد محيو، ترجمة فائز الهام بيوض، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992.
- 4 - أحمد غاي، ضمانات المشتبه فيه أثناء التحريات الأولية، دار هومة، الجزائر 2005.
- 5 - أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجزائية المجلد الأول والثاني، ط 4 - ، 1981، بديوان دار النشر.
- 6 - العربي بلحاج، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الأول، دار هومة، ط1، الجزائر، 2003.
- 7 - بن منظور، الوجيز في تنظيم مهام الشرطة القضائية، دار هومة للطباعة والنشر، الطبع الجزائر 2006.
- 8 - جيلالي بغادي، التحقيق دراسة مقارنة نظرية وتطبيقية الديوان الوطني للأشغال التربوية، ط1، سنة 1999.
- 9 - جلال وفاء محمدين، فكرة المعرفة الفنية و الأساس القانوني لحمايتها، الإسكندرية، دار الجامعة الجديد للنشر.
- 10 - حمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط و أفراد الشرطة و ثلاثة أنظمة خاصة بالوظيفة العامة وفقا لأهداف التشريعات و آراء الفقه و المبادئ التي أقرتها المحكمة الإدارية العليا.
- 11 - رمسيس بهنام، مذكرات في القسم الخاص من قانون العقوبات، مطبعة اتحاد الجامعات القاهرة 1975.
- 12 - رؤوف عبيد، جرائم الاعتداء على الأشخاص و الأموال، ط2، القاهرة، دار الفكر العربي، 1947.
- 13 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و اخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.

- 14 - سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية مصر ، 2007.
- 15 - سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني (دراسة قانونية) بيروت، لبنان ط الأولى 2010.
- 16 - عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة . دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- 17 - عبد الله أوهايبية، شرح قانون الاجراءات الجزائية الجزائري، دار هومة، ط 1 2009.
- 18 - فوزية عبد الستار، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988.
- 19 - مبروك نصر الدين، محاضرات في الإثبات الجنائي، دار هومة، الجزائر، ط 2004.
- 20 - محسن عبد الحميد البيه، خطأ الطبيب الموجب للمسؤولية المدنية في ظل القواعد القانونية التقليدية، 1993.
- 21 - محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1989.
- 22 - مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها، دراسة مقارنة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر 1976.
- 23 - نصر الدين مصباح القاضي ، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة ط 2 دار الفكر العربي ، القاهرة 2002.
- 24 - هشام عبد الرحمن الزرعوني ، المسؤولية لمأموري الضبط القضائي، دراسة مقارنة الشارقة، شرطة الشارقة إدارة مركز بحوث الشرطة، 2015.
- 25 - إسحاق إبراهيم منصور، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات الجزائية، ديوان المطبوعات الجامعية 1982.

الرسائل و المذكرات

- 01- أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المسؤولية التأديبية للموظف، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، نابلس، فلسطين.
- 02- بدرالدين بوعلام ، جريمة التلبس في التشريع الجزائري رسالة ماجستير، جامعة تيزي وزو 2013.
- 03- بوزنون سعيدة، الحماية الجنائية لأسرار المهنة، مذكرة ماجستير في القانون الجنائي، جامعة الجزائر، سنة 2008/2007.

- 04- سليمان على حمادي الحلبوسي، ماجستير في الحقوق، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني (دراسة قانونية)، بيروت، لبنان.
- 05- خير الدين، مشروعية عمل الضبطية القضائية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق، 2015/2014.
- 06- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و المصري، مذكرة ماجستير، فرع تحولات دولة، ص 14، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو الجزائر.
- 07- شيراز جاري، مسؤولية الموظف من فشاء السر المهني، مذكرة مكملة لمتطلبات شهادة ماستر في الحقوق، 2014/2013.
- 08- عمراوي السعيد، الحماية الجزائية للسر المهني، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون فرع القانون الجنائي، 2012/2011.

✓ النصوص القانونية

- 1- دستور 1996 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 المعدل بالقانون 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 25.
- 2- قانون الاجراءات الجزائية الصادر بموجب الأمر 66-155 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون الاجراءات الجزائية المعدل والمتمم .
- 3- قانون العقوبات الصادر بموجب الأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم .
- 4- قانون رقم 09/08، المؤرخ في 2 فيفري 2008 متعلق بالاجراءات المدنية والادارية ، الجريدة الرسمية ج ر ج ز العدد 21.
- 5- الامر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية ج.ج رقم 46 الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.
- 6- الامر 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46 ، سنة 1966.

-
- 7- المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 27 ديسمبر 1996 المتضمن دستور الجزائر، الجريدة الرسمية رقم 76 لسنة 1996، المعدل و المتمم بموجب القانون 08-15 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 المتضمن التعديل الدستوري الجريدة الرسمية ج ج عدد 63 لسنة 2008.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ج.ر العدد 46 سنة 1966.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم عام 1432 الموافق لـ 22 ديسمبر سنة 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني.

الفهرس:

01	المقدمة :
04	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للضبطية القضائية والسر المهني.
04	المبحث الاول: ماهية الضبطية القضائية
04	المطلب الاول: الجوانب الاصطلاحية للضبطية القضائية وتميزها عن بعض المفاهيم
04	الفرع الاول : تعريف الضبطية القضائية وخصائصها
09	الفرع الثاني : تمييز الضبطية القضائية عن بعض المفاهيم الأخرى
11	المطلب الثاني: تشكيل و مهام الضبطية القضائية (الطبيعة القانونية لأعمال الضبطية القضائية)
11	الفرع الاول: تعداد الضبطية القضائية
16	الفرع الثاني: مهام و اختصاصات الضبطية القضائية
17	الفرع الثالث : الاختصاصات العادية للضبطية القضائية
21	المبحث الثاني: التزام الضبطية القضائية بالسر المهني
21	المطلب الأول: السر المهني
22	الفرع الأول: تعريف السر المهني
26	الفرع الثاني: أنواع إفشاء السر المهني
28	الفرع الثالث: نطاق و حدود الالتزام بالسر المهني
31	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لالتزام الضبطية القضائية بالسر المهني
31	الفرع الثاني: الفرع الأول: نظرية الوديعه أساس الإلتزام بالسر المهني
33	الفرع الثاني: نظرية النظام العام
35	الفرع الثالث: التزام تفرضه نصوص القوانين الخاصة
37	الفصل الثاني : جزاء إخلال الضبطية القضائية بالسر المهني
38	المبحث الأول: الجزاء الإداري عند إفشاء السر المهني (المسؤولية الإدارية)
39	المطلب الأول : الخطأ التأديبي المهني كأساس لمسؤولية الضبطية القضائية

39	الفرع الأول : تعريف الخطأ التأديبي و أركانه
43	الفرع الثاني : تصنيف الأخطاء التأديبية
45	الفرع الثالث: العقوبات التأديبية
48	المطلب الثاني: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء الإداري
49	الفرع الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
50	الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية و الآجال
53	الفرع الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف في مجال التأديبية
58	المبحث الثاني: المسؤولية الجزائية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني
58	المطلب الأول :التكليف القانوني لجريمة إفشاء السر المهني و العقوبات المقررة عنها
59	الفرع الأول: أركان جريمة إفشاء السر المهني
61	الفرع الثاني: العقوبة الجزائية المقررة عن إفشاء السر المهني
62	المطلب الثاني: الجهة القضائية المختصة بالفصل في جريمة إفشاء السر المهني
65	الخاتمة :
67	قائمة المراجع :
71	الفهرس :