

نطاق إلزام العون المتعاقد بالسرا المني في القانون الجزائري

Scope of contracted aid commitment to professional confidentiality in Algerian law

الدكتورة قدودو جميلة

أستاذة محاضرة أ

كلية الحقوق، جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت

Guedoudou.cuat@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/06/05

تاريخ القبول: 2021/05/24

تاريخ الاستلام: 2021/02/07

الملخص:

حرص المشرع الجزائري على حماية السر المهني في قانون العمل وقانون الوظيفة العامة على حد سواء لتفادي الضرر الذي يؤدي إليه إفشاؤه من خسارة المشروع أو زعزعة ثقة طالبي الخدمة العامة من المرافق العامة، فهو إلزام قانوني يسأل العون المتعاقد عن مخالفته في غير الحالات المرخص له بها قانونا، وهذا ما سنستعرضه في مقالنا هذا بعد التعرف على أساسه، مضمونه، نطاقه والآثار المترتبة عن إفشاؤه.

الكلمات المفتاحية: العون المتعاقد، التوظيف التعاقد، السر المهني

Abstract :

The Algerian legislator is keen to protect the professional secret in both labor law and public service law to avoid the damage caused by his disclosure of the loss of the project or to undermine the confidence of public servants from public utilities, it is a legal obligation that asks the contractor for violation in non-legally licensed cases, which we will review in our article after identifying its basis, content, scope and implications of its disclosure.

Keywords : Contracted, contractual Employment, Professional Secret

مقدمة:

تعتبر الوظيفة العامة في الجزائر رسالة و خدمة عامة يقوم بها الموظف طيلة حياته المهنية إلى حين انتهاء الخدمة، مهنة تتميز بالدوام والاستقرار وتخضع لقانون مستقل عن قواعد القانون الخاص، استنادا إلى أخذ المشرع الجزائري بالمفهوم الشخصي لها¹، إلا أن الأنظمة الحديثة تثبت جنوح الوظيفة الإدارية نحو التخصص والتنصل من الوظيفة الأكثر عمومية للحكومة²، مما جعلنا نميز بين فئتين من أعوان الدولة داخل هذا القطاع الحساس وهما فئة الموظفين العموميين والتي تشكل الغالبية العظمى وفئة أقل نسبة، هي فئة الأعوان المتعاقدين.

وطرحت عدة إشكالات بشأن هذه الفئة، منها ما هو بشأن مركزها القانوني ومقارنته بذلك الخاص بالموظفين العموميين، وهل يتمتعون بنفس الضمانات القانونية³. وإذا ما استعرضنا الواجبات الملقاة على عاتق الأعوان المتعاقدين نجدها نفسها المنصوص عليها بالنسبة للموظفين العموميين، أهمها واجب والتزام المحافظة على السر المهني، وإن كان الإشكال لا يطرح بالنسبة للموظف العام إلا أن العون المتعاقد والذي يرتبط بالإدارة بعلاقة تعاقدية تملك خلالها حرية إنهاء العقد لما تقتضيه النظرية العامة للعقد الإداري عكس ذلك، فكيف يمكن للإدارة ضمان محافظة العون المتعاقد على السر المهني بعد انتهاء علاقته بالإدارة؟ سواء كان ذلك نهاية طبيعية كانهاء مدة العقد أو نهاية غير عادية مثل فسخ عقد التوظيف كجزاء تأديبي؟ من هنا نلمس أهمية موضوع الإلتزام بالسر المهني في إطار التوظيف التعاقدي، مما دفعنا إلى اختيار الولوج بدراسة بسيطة لتسليط الضوء على هذه الزاوية من إلتزامات العون المتعاقد، وإن كانت تظهر صغيرة إلا أن الموضوع

1 عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة" دراسة مقارنة "مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1985، ص.26.

2 السعيد مقدم، "ملاحظات حول منظومتنا الإدارية ومشروع القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي لعام 1999"، مجلة الإدارة، عدد22 لسنة2001، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، ص.27.

Jean –PIERRE, « La privatisation du droit de la fonction public », La semaine juridique –administration et collectivités territoriales, N°29,15 Juillet.203, P.974

³ ماجد راغب الحلو، عقد التوظيف في الكويت، مجلة الحقوق والشريعة، جامعة الإسكندرية، العدد3السنة الخامسة، ص.257 وما بعدها.

هام وجدي بالنظر إلى الآثار المترتبة عنه، لا سيما أن الجميع يتفق على اعتبار الإلتزام بكتمان السر المهني واجب قانوني وأخلاقي بارز ضمن مدونة أخلاقيات مختلف المهن والوظائف وحتى الحرف، تقتضيه مبادئ الشرف والأمانة قبل أن ينص عليه القانون ويجرم فعل إفشاء الأسرار المهنية.

ونتيجة التطورات التكنولوجية الحديثة في وسائل الإعلام والاتصال وكذا إهمال الجانب الأخلاقي في أداء الوظائف بات من الضروري فرض عقاب على مرتكبي فعل إفشاء السر المهني الذي كيف على أنه جريمة، فأقر المشرع بذلك حماية جنائية للسر المهني.

مما سبق تبلور الإشكالية التالية: ما المقصود بالسر المهني الذي يلزم العون المتعاقد بكتمانه؟ ما هو نطاق الإلتزام بهذا السروهل يلتزم به حتى بعد نهاية علاقته الوظيفية التعاقدية حماية لمصالح الأفراد والمؤسسات؟

- أهداف الدراسة: هناك مجموعة من الأهداف الكامنة وراء هذه الدراسة وأبرزها -التعرف على أساس إلتزام العون المتعاقد بالمحافظة على السرية المهنية.

-تحديد نطاق إلتزامه وتحديد مضمونه والتعرف على الآثار القانونية المترتبة عن إفشائه سواء أثناء قيامه بالمهنة أو بعد انتهاء عقده.

- أهمية الدراسة: تأتي أهمية الدراسة نظرا لما تقدمه من فائدة نظرية وعملية لكل المعنيين والمهتمين بدراسة إلتزام العون المتعاقد بالسر المهني بحيث لا تتأثر مدى أهميته بطبيعة العلاقة الوظيفية التي تربط العون بالإدارة المستخدمة، سواء كانت محددة أو غير محددة المدة، وهذا لارتباطه بالمصلحة العامة والخاصة.

- المنهج المتبع: يتطلب موضوع دراستنا اتباع المنهج الوصفي بشكل رئيسي، وذلك بوصف الإلتزام السر المهني وتبسيط الضوء على مفهومه ونظامه القانوني بالإضافة إلى المنهج التحليلي لتحليل واستقراء النصوص القانونية المتعلقة بموضوع السر المهني والأعوان المتعاقدين.

- العناصر الأساسية للدراسة: لأجل الإجابة على إشكالية موضوعنا قسمنا الدراسة إلى محورين:

المحور الأول: ماهية العون المتعاقد والسر المهني الملزم به

المحور الثاني: نطاق حماية السر المهني والآثار المترتبة عن مخالفته.

المحور الأول: ماهية العون المتعاقد والسر المهني الملزم به:

تقتضي الدراسة المنهجية التعرف أولاً على العون المتعاقد وشرح إحدى أهم التزاماته المهنية ألا وهي المحافظة على السر المهني وفق ما يتطلبه القانون.

أولاً / مفهوم العون المتعاقد الملزم بالسر المهني:

نتيجة إخضاع المشرع الجزائري بعض المناصب لنظام التعاقد في الوظيفة العامة إضافة إلى حاجة الإدارة في كثير من الحالات إلى ضرورة اللجوء لهذا النوع من التوظيف، تكونت لنا فئة الأعوان المتعاقدين والذين يخضعون بدورهم لنظام قانوني خاص.

1. تعريف عقد التوظيف والعون المتعاقد:

قد تلجأ الإدارة بغرض تسيير مرافقها إلى وسيلة التعاقد مستندة إلى قواعد القانون العام، كما قد تختار استعمال أساليب القانون الخاص (مدني أو تجاري)، لذا يجب تحديد ماهية العقد الذي تبرمه الإدارة لنعرف ما إذا كان العون عاماً أم لا، دون أن ننسى نص المادة 22 من الأمر 03/06 الذي نفى صفة الموظف العام عن المتعاقدين، ويوجد نوعان من المتعاقدين:

- 1_ متعاقدون مع الإدارة شاغلو لوظائف مؤقتة ويشبهون وضعية عمال القطاع الخاص.
 - 2_ متعاقدون مع الإدارة شاغلون لوظائف دائمة، أعوان عموميون لتوفر العنصر العضوي أو المادي في عقدهم، وشغلهم لمنصب دائم، لكنهم ليسوا موظفين عموميين لتأقيت عقودهم¹.
- وبالتالي فالموظف المتعاقد رغم أنه يلتحق بالوظيفة بناء على عقد، إلا أن مركزه القانوني لا يعتبر مركزاً تعاقدياً خالصاً مشابهاً لمركز غيره من المتعاقدين في إطار القانون الخاص أو الإداري، بل كما قرر مجلس الدولة الفرنسي -مركز مركب مختلط- إذ يخضع الموظف المتعاقد ل:
- (1) الشروط الواردة في العقد المبرم معه، وعادة تعتبر قليلة تقتصر أساساً على بيان نوع الوظيفة، مقدار الراتب ومدة العقد.

¹ مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1991، ص. 43.

2) يخضع في نفس الوقت لكافة القواعد القانونية للنظام الوظيفي الذي يحكم الوظيفة المتعاقد عليها، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في العقد، ولإدارة تعديل قواعد النظام الوظيفي بما يتضمنه من حقوق وواجبات، وليس للموظف المتعاقد أن يعترض أو يتظلم، ما دام التعديل لا يمس شروط العقد أو حقوقا مكتسبة في إطار القانون.

و بالتالي العون المتعاقد هو أحد أعوان الدولة خاضع للقانون العام، تربطه بالإدارة المستخدمة علاقة قانونية ذات طبيعة مركبة بسبب خضوعه لنوعين من الشروط، تلك المنصوص عليها في العقد و التي حددها القانون مسبقا، بحيث لا يجوز للعون المتعاقد مناقشتها أو طلب تغييرها، بالإضافة إلى ما يحكم الوظيفة المتعاقد عليها من تنظيمات و لوائح قانونية-بالتالي لا تعتبر علاقته تعاقدية خالصة مثل عقد العمل-يشغل وظيفة دائمة أو مؤقتة، بدوام كامل أو جزئي لكن على سبيل التأقيت، ولا يتمتع بعنصر الإستقرار الوظيفي مثل الموظف العام، إذ يربطه بالإدارة المستخدمة عقد قد يكون محدد المدة أو غير محدد المدة، وتملك الإدارة حق فسخه أو إنهائه حسب ما تقره إمتيازات السلطة العامة.

إذا العون المتعاقد لا يتمتع بالأمان والاستقرار الوظيفي مقارنة بالموظف العام مع أنه يلتزم بنفس واجباته الوظيفية، أي لا يتمتع بما توفره العلاقة التنظيمية اللائحية بين الإدارة والموظف العام من ضمانات وحماية، كل هذا بسبب عنصر التأقيت في شغله للوظيفة العامة حتى ولو كان عقده غير محدد المدة يبقى دائما عقدا في إطار الاستثناء الوارد على الأصل العام، وهو ديمومة الوظيفة العامة ضمن المفهوم الشخصي للوظيفة العامة.

2. التكييف القانوني لطبيعة علاقة العون المتعاقد بالإدارة المستخدمة:

كيف الفقه العلاقة الوظيفية التي تربط أعوان الدولة بالإدارة المستخدمة أنها علاقة تعاقدية¹ حتى منتصف القرن الماضي، أساسها عقد الوكالة، إذا كان يقوم بعمل قانوني، أو عقد إجارة لأشخاص في حالة قيامه بعمل مادي، و كلا العقدين يخضع لأحكام القانون الخاص القائمة

¹ عصمت عبد الله الشيخ، الطبيعة القانونية لترقية الموظف العام بين الحق والواجب، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة، بدون سنة، ص.73.

على مبدأ المساواة بين طرفي العلاقة التعاقدية، و مع ظهور القانون الإداري و بلورته لمبادئ المرافق العامة، اتضح عدم صلاحية عقود القانون الخاص لتنظيم العلاقة بين العون و السلطة العامة، إذ تنفرد هذه الأخيرة بتعديل نظام الوظائف لضمان دوام سير المرافق العامة بانتظام و اضطراد، مع ما قد يترتب على ذلك من مساس بحقوق وواجبات العون.

و قد عرفت هذه العلاقة تطورا تاريخيا¹، اختلف باختلاف النظام في الدولة لينتقل القضاء إلى إقرار العلاقة التعاقدية في إطار القانون العام² بظهور مجلس الدولة الفرنسي و تقريره لمسؤولية الدولة عن أعمال تابعيها في قضية بلانكو الشهيرة³، حيث بدأ القانون الإداري يستقل بأحكامه و حاول مجموعة من فقهاء القانون الإداري تكييف علاقة العون بالدولة على أنها تعاقدية، ليس على أساس أحكام القانون الخاص، و إنما عقد من عقود القانون العام، و ساهم مجلس الدولة الفرنسي في هذا من خلال قضية السيد وينكل (Winkel)، حيث أن مجلس الدولة أضفى الصفة التعاقدية على علاقة السيد وينكل بإدارة البريد، لكنه لم يوضح طبيعة هذا العقد، إلا أنه يمكننا استنتاج ذلك من اختصاص النظر في المنازعة وبالتالي فالعقد من عقود القانون العام، لأن الوظيفة العامة تتميز بخصائص لا نظير لها في العقود المدنية و عقد العمل العادي، و قد استمدتها من القانون العام⁴.

و الأعوان المتعاقدون في الجزائر يوظفون بعقود وضعت قواعدها و تشريعاتها من قبل الدولة مسبقا، كما أنه يقع عليهم ما يقع على الموظفين من إلزامات و واجبات، بالرغم من الاختلاف في بعض الحقوق، اختلافا في التفاصيل لا الأصل، فهم يتمتعون بنفس الحقوق تقريبا و تبقى علاقتهم دائما عقدية تنظيمية مؤقتة، واستمر مجلس الدولة الفرنسي في تطبيق الفكرة الناشئة عن قضية

¹ عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982، ص. 44 وما بعدها.

² أنس جعفر قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 1984، ص 30 وما بعدها.

³ Les grands Arrêts de la jurisprudence administrative, Pa M. long et (P) Weil et (G) Braillant, 5^e éd Sirey 1969 p .5.

⁴ محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الأول، النظرية العامة للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969، ص 1106.

السيد وينكل بأن الرابطة بين الإدارة و العون هي عقدية لمدة تزيد عن ربع قرن [1909-1937] إلا أن الفقه الفرنسي لم يوافق على هذا التكييف، ونادى بفكرة الرابطة التنظيمية¹ التي طبقت من عام 1973 بمناسبة حكم الأنسة مينار، ثم أكد مجلس الدولة الفرنسي هذا الاتجاه في قضية السيد دوهان عام 1950.

والعقد الذي يخضع له الأعوان المتعاقدون أيضا تحكمه قوانين وتنظيمات موضوعة مسبقا، مثل الحقوق والواجبات المترتبة عن الالتحاق بمنصب الشغل الذي يسمح القانون بخضوعه لنظام التعاقد وشروطه، فهذه المناصب أسبق من المرشح لها وما عليه إلا إبرام العقد والرضا بنظامها القانوني أو لا.

مما يجعلنا نخلص إلى أن علاقة العون المتعاقد بالإدارة علاقة تعاقدية-تنظيمية مركبة، تخضع لأحكام القانون العام، وبالتالي يكون للدولة حق تعديل شروط العقد بما يتفق مع الصالح العام، ولها حق وضع شروط غير مألوفة في العقد مثل إنهاء العقد دون خطأ من العون المتعاقد.

ثانيا/ مفهوم السر المهني:

العون المتعاقد بحكم وظيفته قد يطلع على كثير من الأسرار التي تخص المواطنين أو الموظفين أو الإدارة التي يعمل بها، ولذلك تنص مختلف تشريعات العالم صراحة على المحافظة على السر المهني وما طبيعة التزامه به.

1. تعريف السر المهني:

السر لغة هو ما أخفيت وسترت، وهو خلاف الإعلان والجمع أسرار وأسررت الحديث إسرارا أي أخفيته²، وقد خلت التشريعات من وضع تعريف محدد للسر المهني تاركة هذه المهمة للفقه والقضاء، لأنه يختلف باختلاف الظروف والأزمنة، ولا يمكن حبسه في نص تشريعي لمدة طويلة، وهذا ما جعل الفقهاء يختلفون في ابتكار نظريات لتحديد التعريف الاصطلاحي ومنها:

¹ شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية القاهرة، 2006، ص.21.

² لسان العرب لابن منظور 1988، ص.328.

- تعريف السرا المهي على أساس الضرر:

فالمعلومات والوقائع لا تعتبر سرا إلا إذا كان إفشاؤها يمس بكرامة وسمعة مودعها، فاشتراط في هذه النظرية تحقق الضرر كركن من أركان جريمة الإفشاء، لذلك عرفوا السرا بأنه "كل شيء يعرفه صاحب المهنة أثناء أو بمناسبة ممارسته مهنته أو بسببها وكان في إفشائه ضرر لشخص أو لعائلة أو لشركة أو لطبيعة الوقائع أو الظروف التي أحاطت بالموضوع¹.

- نظرية إرادة المودع في إبقاء الأمر سرا:

اتجهت إلى تعريف السرا المهي على أساس إرادة المودع في إبقاء الأمر سرا لكل واقعة أضفى عليها صاحبها صفة السرية، أي أنه يعد سرا كل ما يعهد به إلى صاحب المهنة على أنه سر، فيلتزم المهي بكتمان المعلومات التي تلقاها من طالب الخدمة، ويعتبر الإفشاء إخلالا بالالتزام حتى ولو لم يؤدي ذلك إلى إلحاق ضرر بصاحب السر.

- نظرية التفرقة بين الوقائع السرية والوقائع المعروفة:

استندت على أساس التفرقة بين الوقائع المعروفة والوقائع المجهولة، فلم يعتبروا سرا يستحق الحماية القانونية الوقائع المعروفة للناس، لأنها تتصف بالعمومية، وأن إذاعتها لا يضيف شيئاً جديداً، بخلاف الواقعة التي ينحصر العلم بها في شخص أو أشخاص محددين، ومع ذلك تتصف بالسرية ويعتبر البوح بها معاقب عليه.

- نظرية المصلحة المشروعة:

جانب آخر من الفقهاء اعتبر المصلحة المشروعة هي المعيار الفاصل بين ما يعد سرا وما لا يعد كذلك، فالعبرة أن يعود الكتمان بالفائدة على صاحب السر، ولا يلحق الإفشاء ضرراً مادياً أو معنوياً بصاحب السر، على أن تكون المصلحة مشروعة فإن لم تكن كذلك انتفت عنه صفة السر.

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

- نظرية الأسرار بطبيعتها:

أقرت بعدم ضرورة أن يعهد بالسر إلى صاحب المهنة على أساس أنه سر، فمفهومه يتحدد حسب العرف وظروف كل حالة لوحدها، فيكفي أن يكون قد علمه أو عرفه في أثناء تأدية لوظيفته¹، وهذا ما استقر عليه غالبية الفقه والعديد من التشريعات.

خلاصة القول في هذه النقطة أنه لا يمكن الأخذ بنظرية دون أخرى، فالأمر يبقى متروك للسلطة التقديرية للقاضي في تحديد مفهوم السر المهني، وهذا ما سار عليه المشرع الجزائري في تعريفه للسر المهني بموجب المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري حيث اكتفى بفرض الالتزام بحفظه بناء على الطلب الصريح من صاحبه، ولكن بالرجوع إلى نص المادة 37 من مدونة أخلاقيات الطب "يشتمل السر المهني كل ما يراه الطبيب أو جراح الأسنان... ويسمعه و يفهمه، أو كل ما يؤتمن عليه خلال أدائه لمهنته"² نجد أنه إضافة إلى توفر إرادة المودع، يشتمل السر كل ما تعرف عليه الطبيب أثناء تأديته لعمله.

ولذلك يجب الجمع بين كل هذه النظريات لوضع تعريف موحد للسر المهني، وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف إفشاء الأسرار بأنه "الإفشاء بوقائع لها صفة السرية من شخص مؤتمن عليها أو اطلع عليها بحكم وظيفته أو مهنته بصورة مخالفة للقانون أو في غير الحالات التي يسمح بها القانون".

2. أساس إلزام العون المتعاقد بالسر المهني:

تترتب عن علاقة العون المتعاقد بالإدارة المستخدمة رابطة وظيفية تجعله في مركز قانوني، يتمتع خلاله بمجموعة من الحقوق مقابل إلزامه بمجموعة من الواجبات الوظيفية، والتي من بينها الإلتزام بالسر المهني.

أ- الأساس النظري للإلتزام بالسر المهني: انقسمت آراء الفقهاء في تحليل أساس الإلتزام بالسر المهني إلى عدة نظريات وهي:

¹ جندى عبد المالك، الموسوعة الجنائية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار العلم للجميع، بيروت، 1932، ص. 47.

² المرسوم التنفيذي رقم 276/92 المؤرخ في 06 يوليو 1992 يتضمن مدونة أخلاقيات المهنة، ج. ر. رقم 52، ص. 1419.

- نظرية العقد كأساس للإلزام بالسر المهني حيث ذهب أنصار هذه النظرية إلى أن أساس إلزام الأمين بالسر المهني يكمن في اتفاقه مع مودع السر استناداً إلى أن الأمين ليس ملزماً بتلقي الأسرار، فإذا تلقاها فإن ذلك يكون باختياره وعندئذ يتم العقد¹، فمتى أبرم العقد يترتب إلزامات على عاتق الطرفين، فيلتزم المودع بتأمين سره وبالمقابل يلتزم الطرف الآخر بكتمانه وعدم إذاعته.

- نظرية النظام العام كأساس للإلزام بالسر المهني ترى أن الإلزام بالسر المهني ليس نتيجة عقد صريح أو ضمني بين صاحبه والأمين على السر، وإنما يقوم على المصلحة الاجتماعية التي دعت المشرع إلى التدخل لفرض احترامه بتجريم إفشائه، واعتمد على معيار المصلحة العامة لتحديد النظام العام، فسر المهنة يهدف إلى حماية الفرد ضد كل إفشاء ضار، ليس لأن الأفراد بحاجة إلى حماية فقط وإنما كون الإفشاء يضر بالصالح العام²، فإذا تعلق السر المهني بالنظام العام تكون القاعدة أمرة، وإذا كان العكس فهي قاعدة مكملية، ويظهر ذلك في نص المادة 378 من قانون العقوبات الفرنسي المقابلة للمادة 301 من نظيره الجزائري التي تفرض عقوبات على كل من قام بإذاعة سر مهني³.

- نظرية المصلحة كأساس للإلزام بالسر المهني تتلخص نظرية المصلحة في أن الهدف من وراء حماية القانون للإلزام بالسر المهني تستند إلى مصلحة عامة أو خاصة اعترف بها القانون، حيث تستوجب زرع الثقة بين الناس لكي يطمئنوا على أسرارهم التي عهدوا بها إلى ممتني بعض المهن، ولكن استثناء قد تصبغ المشروعية فعل الإفشاء إذا سمت مصلحة اجتماعية على مصلحة محمية بالإلزام بالكتمان⁴.

¹ أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية للأسرار المهنية، مطبعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة، 1988، ص. 74.

² سليمان علي حمادي الجبلوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دراسة قانونية، الطبعة الأولى منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012، ص. 51.

³ محمد رايس، مسؤولية الأطباء المدنية عن إفشاء السر المهني، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، دمشق، جامعة دمشق العدد الأول، سنة 2009، ص. 261.

⁴ أسامة بن عمر عسيلان، الحماية الجنائية لسر المهنة في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية وتطبيقاتها في بعض الدول العربية، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2004، ص. 113.

- موقف المشرع الجزائري من الأساس النظري للالتزام بالسر المهني : بالرجوع إلى نص المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري، نجد أن المشرع الجزائري رفع المسؤولية الجنائية عن الأمناء على الأسرار في الفقرة الثانية من المادة، فلم يأخذ بنظرية النظام العام على إطلاقها، وإنما بشكل نسبي حيث أجاز لهم عدم التقيد بالسر المهني في حالات محددة، كما أخذ بنظرية العقد وهذا ما نستخلصه من المادة 306 فقرة الثانية من قانون الصحة وترقيتها، حيث تجيز إفشاء السر إذا كان ذلك برضا صاحب السر¹، إذا أخذ المشرع الجزائري بنظرية النظام العام ونظرية العقد معا.

ونصت المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07 في فقرتها 7 أنه: "يقع على الأعوان المتعاقدين واجب... عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها، أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم، أو يمكنوا الغير من الإطلاع عليها باستثناء ضرورات الخدمة.."، ولا يتحرر العون المتعاقد من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.

و قد يهدف واجب احترام السر المهني إلى حماية شرف الفرد و شخصيته، و لذلك لا يجوز لعون متعاقد اطلع بحكم منصبه على معلومات تخص أجور الموظفين أو وضعيتهم الاجتماعية الإدلاء بهذه المعلومات و لو لزميله في العمل، كما تنص بعض القوانين الأساسية الخاصة على ضرورة كتمان السر المهني حتى بعد إنتهاء مهام الموظف مثل نظام الوظائف العليا في الدولة²، ويبقى ملتزما بالواجب إلى أن تفقد الأسرار أهميتها³، نفس الواجب يلتزم به العون المتعاقد أي حتى بعد انتهاء علاقته التعاقدية إلى أن تفقد الأسرار أهميتها، إلا في الحالات المحددة قانونا .

¹ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة انيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010، المرجع السابق، ص. 33.

²المادة 15 المرسوم 226/90 المؤرخ 25 جويلية 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ج. رقم 31 لسنة 1990، ص. 1023.

³عبد الحليم أكمون، حبيب مزاوي، محمد قادة، تحرير العقوبة المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب الجزائر 2006. ص. 47.

ب- الأساس القانوني للإلزام بالسر المهني:

إن المشرع الجزائري لم يخصص قانونا مستقلا للسر المهني كما فعلت بعض التشريعات المقارنة كسويسرا¹ ومصر²، بل اكتفى ببعض المواد الواردة في الدستور وبعض النصوص التشريعية الأخرى.

- الدستور: تؤكد المادة 39 من دستور الجزائر الجديدة على حرمة الإنسان، كما منعت المادة 47 انتهاك حرمة حياة المواطن الخاصة وحرمة شرفه ونص على حمايتها قانونا، وما دامت فكرة الإلزام بالسرية ترتبط ارتباطا وثيقا بفكرة الحياة الخاصة، لذا وجب على العون المتعاقد عدم إفشاء السر المهني³.

- قانون العقوبات: جاءت صياغة المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري عامة⁴. فهي لم تنص صراحة على اعتبار العون المتعاقد ملزم بالحفاظ على السر المهني،

- قانون الإجراءات الجزائية قام المشرع الجزائري بالنص على عقوبة إفشاء الأسرار المهنية في عدة مواد متفرقة منه، ولم يخصص له قسما خاصا به فنص في المواد 85 و97 و232 و465.

- قانون مكافحة الفساد قد وسع من مفهوم الموظف المعني بالقانون فاعتبره كل شخص يشغل منصبا تشريعيًا أو تنفيذيًا أو إداريًا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا، مدفوع وغير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته، كذلك كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، فنصت المادة 23 منه

¹ بموجب القانون الفدرالي الخاص بالبنوك أو ما يسمى قانون الصرافة السويسري لسنة 1934، الذي لا يسمح

للسلطات الضريبية بالتعدي على السرية المصرفية من أجل الوصول إلى البيانات الخاصة بالعملاء المشتبه بهم.

² قانون سرية الحسابات بالبنوك المصري رقم 205 لسنة 1990 وقانون السر المصرفي اللبناني لسنة 1956 وقانون البنوك الإيطالي لسنة 1936.

³ محمد عبد الودود عبد الحافظ أبو عمر، المسؤولية الجزائية عن إفشاء السر المصرفي، دراسة مقارنة، دار وائل للنشر، عمان، ص. 66.

⁴ المادة 301 من الأمر رقم 156/66 المؤرخ 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.

"يلتزم جميع أعضاء الهيئة بحفظ السر المهني، وينطبق هذا الالتزام كذلك على الأشخاص الذين انتهت علاقتهم المهنية بالهيئة"، فهذه المخالفات تعد من الفساد الإداري التي تنعقد على أساسها المسؤولية التأديبية والجزائية معا.

- ما يقره القانون الأساسي الخاص بالأعوان المتعاقدين:

نصت المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 على واجبات العون المتعاقد والالتزام بالسر المهني من أحد الالتزامات الملقاة على عاتقه من يوم تعاقد مع الهيئة المستخدمة وحتى بعد انتهاء عقد التوظيف، إذ تنص المادة 14 من المرسوم 308/07 بعدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها، بمناسبة ممارسة نشاطهم أو يمكنوا الغير من الإطلاع عليها باستثناء ضرورات الخدمة والسهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها.

المحور الثاني/ نطاق حماية السر المهني والآثار المترتبة عن مخالفته:

العون المتعاقد ملزم احتراماً لمهنته بكتمان ما يطلع عليه من أسرار بحكم ممارسته لها، وحماية لهذا الالتزام تم تجريم فعل إفشاءها ورتب مسؤولية نتيجة مخالفته.

أولاً/ تجريم فعل إفشاء السر المهني:

حدد الفقهاء مجموعة من الشروط حتى يمكن تكييف الفعل على أنه إفشاء للسر المهني.

1-شروط اعتبار الفعل إفشاء للسر المهني:

من المنطقي أن صلاحية اعتبار الأمر سري عن غير ذلك، من أمور الإدارة المستخدمة فهي الملزم لها بالكتمان للمصلحة العامة والخاصة، لهذا لا يمكن للمشرع تحديد ذلك على سبيل الحصر، لاختلاف العمل الإداري ومرونته، ما جعل الفقه يجتهد بوضع شروط تساعدنا على تكييف الفعل ما إذا كان إفشاء للسر المهني وهي:

ش1. أن تكون المعلومة سرا بطبيعتها أو بسبب الظروف المحيطة بها، وقد اختلف معيار تحديد وصف السرية إلى:

أ-المعيار الشخصي حيث يتم تحديد وصف الواقعة السرية عن طريق صاحب السر نفسه، تبنته محكمة النقض الفرنسية في حكم لها صادر بتاريخ 26 جويلية 1845 حول السر الطبي وجاء فيه

¹: "إن السر الطبي هو ما يعهد به المريض بمحض إرادته إلى طبيب على أنه سر، وعلى الطبيب ألا يمتنع عن الشهادة بحجة السرية".

ب-المعيار الموضوعي لا يسبغ السرية على الواقعة بالنظر إلى تقدير صاحب السر وظروفه، وإنما يتم تقدير هذا الوصف بالنظر إلى الظروف والأحوال الموضوعية التي أحاطت بالواقعة، وعليه تعتبر الوقائع والمعلومات السرية دون طلب صريح من المودع، ويحدث ذلك عندما تكون الأمور سرية بطبيعتها، ولصاحب السر مصلحة في إخفائه².

والمشرع الجزائري أخذ بالمعيار الموضوعي وهذا ما نستنتجه من خلال المادة 37 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب: "يشمل السر المهني كل ما يراه طبيب أو جراح الأسنان ويسمعه ويفهمه أو كل ما يؤتمن عليه خلال أدائه لمهنته"، وما جاء في نص المادة 301 من قانون العقوبات، كذلك نص المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07، فكتمان السر المهني ملزم في المجال الوظيفي عموماً فهو إلزام عام يسري على كافة العاملين باختلاف فروع نشاطاتهم³.

ش2. ألا يكون السر معلوماً للكافة ففي هذه الحالة يفقد أهميته وطابع السرية إلا إذا كان إشاعة وأكدها العون المتعاقد فهنا تقوم مسؤوليته.

ش3. أن يصل السر للعون المتعاقد بمناسبة أدائه لوظيفته بصفة مباشرة أو غير مباشرة.

2-الفرق بين الالتزام بالسرية والالتزام بالكتمان:

قبل التطرق إلى التفرقة بين الالتزام بالسرية والالتزام بالكتمان لابد من تحديد النطاق الزمني للالتزام بالسر المهني، فهناك من سلم بعدم منع استغلال الأسرار والمعارف بعد ترك المهنة، وإمكانية إفشاء السر المهني بعد ترك عملهم الأول، واستخدام معارفهم التي اكتسبوها في مؤسسة سابقة،

¹ أشار إليه عادل جبري محمد حبيب، مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي دراسة مقارنة، طبعة دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، سنة 2005، ص 22.

² عادل جبري محمد حبيب، المرجع السابق، ص 23.

³ سعيد المقدم، المرجع السابق، ص 320.

طالما لم يرتكبوا أي انحراف بالتزاماتهم بحفظ سر الصنعة، وهذا ما أصبحت كافة العقود تتصدى له بعدم إفشاء سرية المعارف لعدم الإضرار بمالكها¹.

والسؤال المطروح: الإلتزام بكتّم أسرار المهنة للعون المتعاقد هل يبقى قائماً بعد انقضاء العلاقة التعاقدية؟ لأن هذا السؤال لا يطرح في مرحلة تنفيذ العقد، خاصة وأنه لا يمكنه الاستغناء عنها سواء لشخصه أو أثناء ممارسة مهنة أخرى، إذا أصبحت جزء من تكوينه وفق ما تنص عليه اللوائح والتنظيمات، ويبقى هذا الإلتزام رهين بعدم ذبوع المعلومة السرية، فإذا انتشرت بين الجمهور فلا ضرر على المهني إذا أفشى بها²، ذلك أن إفشاء أسرار العمل أو الوظيفة من الأخطاء الجسيمة التي تسمح بمتابعة العون المتعاقد تأديبياً وحتى لدرجة إنهاء العقد.

ويختلف الإلتزام بحفظ الأسرار المهنية التي تتعلق بمعلومات ومستندات خاصة بالدولة أو الإدارة، عن تلك التي تتعلق بالأفراد³، فالأولى يكون الإلتزام بها عن طريق الكتمان، أما الأسرار المتعلقة بالأفراد فيكون فيها الإلتزام بالسرية، أما ما يتعلق بأمن الدولة وسياساتها الخارجية وما عاداها فيطلق على هذا الإلتزام بالكتمان⁴.

ثانياً/ الآثار المترتبة عن مخالفة الإلتزام بالسرا المهني:

تتنوع المسؤولية إذا ما أفشى العون المتعاقد سرا مهنياً إلى مسؤولية تأديبية، مدنية وجنائية حسب الظروف.

1- المسؤولية التأديبية:

التأديب لا يستهدف الانتقام أو القصاص، وإنما الإصلاح وضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، فيعتبر خطأ تأديبياً كل إخلال بالتزام من الإلتزامات الوظيفية حسب نص المادة 59 من

¹ ذكرى محمد عبد الرزاق، حماية المعلومات السرية من الحقوق الفكرية، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2007، ص 130.

² محمود صالح العدلي، الحماية الجنائية للإلتزام بالمحافظة على أسرار المهنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2003، ص 123.

³ محمد حبيب، المرجع السابق، ص 95.

⁴ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام، دار هومه، 2003، ص 76.

المرسوم التشريعي 1308/07¹، وبالتالي فعدم إلزام العون المتعاقد بالسر المهني يعرضه للمساءلة التأديبية التي تحركها الإدارة المستخدمة بسلطتها التقديرية في إطار احترام مجموعة من الإجراءات التأديبية، وحماية الضمانات الممنوحة للعون المتعاقد أثناء التأديب تحت طائلة البطلان².

و قد وضع المشرع الجزائري معايير لتكييف خطأ العون المتعاقد و هي مدى جسامته، الظروف المحيطة بارتكابه، و مسؤولية العون المعني و آثار الخطأ على سير المصلحة و الضرر الذي لحق بها، وخصص له عقوبات تأديبية تتراوح ما بين الإنذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، و فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض، تختار منها سلطة التأديب ما يتناسب مع الخطأ التأديبي المرتكب مع تسبب قرار العقوبة التأديبية مما يسمح للقضاء من بسط رقابته إذا ما لجأ العون المتعاقد إليه، لمخالفة قرار العقوبة التأديبية للمشروعية طالبا إلغاءه.

2. المسؤولية المدنية والجزائية:

بما أن إفشاء العون المتعاقد للسر المهني قد يترتب أضرارا على المصلحة العامة والخاصة فهذا يحمله المسؤولية المدنية والجزائية حسب الحالة.

أ- المسؤولية المدنية:

عدم إلزام العون المتعاقد بواجبه المهني المتمثل في عدم إفشاء الأسرار الوظيفية يكيف على أنه خطأ شخصي من طرفه، قد يترتب أضرارا مادية أو أدبية تصيب الغير، فهذا يترتب عليه المسؤولية المدنية التي تتطلب التعويض لجبر الضرر الذي لحق بالإدارة العامة أو الأفراد المتعاملين معها أو

¹ بنصها "يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط أو خطأ أو مخالفة يرتكبا العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية، دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية"

² قدودو جميلة، "ضمانات تأديب الموظف العام وفق التشريع الجزائري"، مجلة حوليات جامعة بشار للحقوق والعلوم السياسية، العدد 18 لسنة 2018، كلية الحقوق و العلوم السياسية لجامعة طاهري محمد، بشار.

العاملين لديها، ويمكننا اعتبارها مسؤولية تقصيرية حسب المادة 124 من القانون المدني الجزائري، وقد تسأل الإدارة كذلك عن هذا الخطأ إذا اعتبر مرفقيا حسب السلطة التقديرية للقاضي¹.

ب-المسؤولية الجزائية:

مساس العون المتعاقد بالمصلحة العامة أو مصلحة الأفراد إذا ما أفشى سرا مهنيا يجعله مرتكبا لجريمة جنائية تعرضه لمتابعات جزائية، تفضي لعقوبات وفق ما يقره القانون، بعد التأكد من توافر أركان الجريمة من انتماء العون المتعاقد للإدارة المستخدمة التي أخل بالالتزام في اتجاهها، حتى ولو كانت العلاقة تعاقدية، وهذا نظرا لتوسيع مفهوم الموظف العام في قانون العقوبات، وهذا هو الركن الخاص مع إدلاء أو الشروع في إفشاء السر المهني أي توافر القصد الجنائي، أما عن العقوبات المقررة فقد نصت عليها المواد 301 و302 من الأمر 01/09 المتضمن لقانون العقوبات.

الخاتمة:

يعتبر السر المهني للعون المتعاقد مجموع المعلومات والحقائق التي يطلع عليها بحكم ممارسته للمهنة ويفرض عليه قانونا الإلتزام بكتمانها تحت طائلة المسؤولية التأديبية والجزائية، لدى أصبح السر المهني يتمتع بحماية واسعة تملها قبل قواعد القانون، قواعد الشرف وأخلاقيات الوظيفة العامة وأعرافها، وهو نفس الإلتزام الذي يلتزم به الموظف العام ذلك لأنه يعد من الواجبات الأساسية في الوظيفة العامة. وأن إفشاء الأسرار الوظيفية العامة يعد من أهم المحظورات على العون المتعاقد حيث اجتمعت عليه أحكام التشريع، آراء الفقه والقضاء الإداري، لتعرضه لخصوصيات الأفراد وسمعتهم ومراكزهم الاجتماعية التي جب أن تبقى طي الكتمان، إلا في الحالات التي يجيزها القانون، ويتعرض العون المتعاقد للمساءلة التأديبية، المدنية والجزائية إذا ما أخل بهذا الإلتزام حسب الحالة، ومن النتائج التي توصلنا إليها:

-أن أهمية هذا الإلتزام تكمن في الضرورة الاجتماعية إذ مصلحة المجتمع و الفرد تقتضيان المحافظة على الأسرار المهنية.

¹ جبري محمد، "الإلتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية، رقم 1 مجلد 3، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس بالمدينة، الجزائر، ص.14.

-العون المتعاقد شأنه شأن الموظف العام ألزمه المشرع من خلال التنظيمات بالسر المهني حتى بعد انقضاء العلاقة التعاقدية.

-إذا ما أخل بهذا الواجب المهني فإنه يعتبر مرتكباً لجريمة و يتعرض للمسؤولية التأديبية و/أو الجزائية حسب الحالة.

-من خلال السر المهني يمكن قياس مدى ولاء العون المتعاقد للدولة و الإدارة العامة المستخدمة بصفة خاصة.

ومن الاقتراحات التي نقدمها:

-يجب أثناء تكوين الأعوان المتعاقدين و لا سيما أثناء فترة التجربة تعريفهم بالمقصود بالسر المهني، شروطه، أنواعه، حدود الإلتزام به، حتى لا يؤدي فرط الإلتزام به إلى عرقلة سير المرفق العام أو الإخلال بباقي الإلتزامات المهنية، أو التبليغ عن جرائم الفساد على أن يتبع في سبيل ذلك الطرق والإجراءات القانونية.

-الحرص على وضع العون المتعاقد المناسب في المنصب المناسب، فمدى احترام هذا الإلتزام القانوني و الأخلاقي يوضح لنا التركيبة البشرية للإدارة، مدى كفاءتها و مساهمتها في المحافظة على مصالح الأفراد و الإدارة و الدولة.

-الحرص على ترسيخ هذه القيمة الأخلاقية في ذاتية الأعوان المتعاقدين بأسلوب التثقيف والترغيب، وهذا الأخير عن طريق التأديب، أما الأول فبتمتع العون المتعاقد الذي كان أهلاً للثقة والمحافظة على الأسرار المهنية بامتيازات تساعده على الترسيم وكسب الإستقرار الوظيفي والنفسي،

قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات باللغة العربية :

- أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية للأسرار المهنية، مطبعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة، 1988.
- جندي عبد المالك، الموسوعة الجنائية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار العلم للجميع، بيروت، 1932.
- ذكرى محمد عبد الرزاق، حماية المعلومات السرية من الحقوق الفكرية، الطباعة الأولى، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية 2007.

- سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، دراسة قانونية، الطبعة الأولى منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012.
- عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة" دراسة مقارنة "مع التركيز على التشريع الجزائري، د.م.ج. الجزائر، سنة 1985
- عصمت عبد الله الشيخ، الطبيعة القانونية لترقية الموظف العام بين الحق والواجب، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة.
- عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982.
- عاصم أحمد عجيلة، طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة إداريا، تأديبيا، جنائيا ومدنيا، مطبعة عالم الكتب، القاهرة، 2000.
- عبد الحليم أكمون، حبيب مزاوي، محمد قادة، تحرير العقوبة المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب الجزائر 2006.
- علي محمد علي أحمد، إفشاء السر الطبيب وأثره في الفقه الإسلامية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
- عادل جبري محمد حبيب، مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي دراسة مقارنة، طبعة دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، سنة 2005.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، 2003.
- محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، الجزء الأول، النظرية العامة للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969.
- محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، د.م.ج.. الجزائر سنة 1984.
- مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1991.
- محسن عبد الحميد البيه، خطأ الطبيب الموجب للمسؤولية المدنية في ظل القواعد القانونية التقليدية، مكتبة الجلاء، الكويت، 1993.
- موفق علي عبيد، المسؤولية الجزائية للأطباء عن إفشاء السر المهني، الطبعة 1، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998.
- محمد عبد الودود عبد الحافظ أبو عمر، المسؤولية الجزائية عن إفشاء السر المصرفي، دراسة مقارنة، دار وائل للنشر، الجبيلة، عمان.
- محمود صالح العدلي، الحماية الجنائية للالتزام بالمحافظة على أسرار المهنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2003.

2.المقالات:

- السعيد مقدم، "ملاحظات حول منظومتنا الإدارية و مشروع القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي لعام 1999"، مجلة الإدارة، عدد22 لسنة 2001، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر.
- جبري محمد، "الإلتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية، رقم 1 مجلد 3، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس بالمدينة، الجزائر.
- قدودو جميلة، "ضمانات تأديب الموظف العام وفق التشريع الجزائري"، مجلة حوليات جامعة بشار للحقوق والعلوم السياسية، العدد 18 لسنة 2018، كلية الحقوق والعلوم السياسية لجامعة طاهري محمد، بشار.
- ماجد راغب الحلو، عقد التوظيف في الكويت، مجلة الحقوق والشريعة، جامعة الإسكندرية، العدد 3 السنة الخامسة.
- محمد رايس، مسؤولية الأطباء المدنية عن إفشاء السر المهني، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، دمشق، جامعة دمشق العدد الأول، سنة 2009.

3.الأطروحات:

- قدودو جميلة، النظام القانوني للتوظيف التعاقدي-دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه في القانون العام، تخصص وظيفة عمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بلعباس، 2013/2012.
- أسامة بن عمر عسيلان، الحماية الجنائية لسر المهنة في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية وتطبيقاتها في بعض الدول العربية، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية كلية الدراسات العليا قسم العدالة الجنائية الرياض، 2004.
- شنة زواوي، المركز القانوني للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة جيلالي اليابس بسيدي بلعباس، 2006.
- ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة انيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010.

ثانيا: المؤلفات باللغة الأجنبية

- André DELAUBADERE, traité élém. De Dr. Adm., L.G.D.J, paris, ed.1953
- Jean –PIERRE, « La privatisation du droit de la fonction public », La semaine juridique –administrations et collectivités territoriales, N°29,15 Juillet .2003
- Les grands Arrêts de la jurisprudence administrative, par M. long et (P) Weil et (G) Brilant, 5^e éd Sirey 1969.

ثالثاً: القوانين والنصوص القانونية

- الأمر رقم 156/66 المؤرخ 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.
- الأمر رقم 66- 155 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم.
- المرسوم 226/90 المؤرخ 25 جويلية 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ج.ر.ج.ج رقم 31 لسنة 1990.
- المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر.ج.ج رقم 61، ص 17.
- المرسوم التنفيذي رقم 276/92 المؤرخ في 06 يوليو 1992 يتضمن مدونة أخلاقيات المهنة، ج.ر.ر رقم 52 ص.1419