

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



واجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: دولة ومؤسسات

تحت إشراف: الدكتور جمال قروف

من تقديم الطالب

- أيمن مخبوش

- صورية موات

لجنة المناقشة :

الصفة	الرتبة العلمية	الاسم و اللقب
رئيسا	أستاذ تعليم عالي	أ.د أحسن غربي
مشرفا و مقررا	أستاذ محاضر	د. جمال قروف
مناقشا	أستاذ محاضر	د.نور الدين سوداني

دورة جوان 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرافان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمد لله عدد ما كان وعدد ما يكون وعدد الحركات والسكنات، حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه. نحمده ونشكره على ما منَّ به علينا من توفيق وسداد في إتمام هذا العمل المتواضع، ونسأله تعالى أن يجعل ما قدمناه خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفعنا وينفع به كل من يقرؤه أو يستفيد منه.

وما كان لهذا العمل أن يرى النور لولا فضل الله وعونه، فهو الميسر للخير والهادي إلى سواء السبيل، عليه توكلنا ومنه استمدينا العون والقوة، فله الحمد كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، وله الحمد حتى يرضى، وله الحمد إذا رضي، وله الحمد بعد الرضا.

نتقدم بخالص الشكر والتقدير والامتنان إلى أستاذنا المشرف الدكتور قروف، الذي كان بحق نعم السند والموجه، بما أبداه من توجيهات قيِّمة ونصائح ثمينة، وما أبداه من صبر وسعة صدر خلال مختلف مراحل إعداد هذه المذكرة. فله منا أسمى آيات الاحترام والتقدير، ولكل ما قدمه لنا من علم ومعرفة أرفع أسمى عبارات العرفان.

كما نتوجه بالشكر إلى جميع أساتذتنا الكرام في كلية الحقوق بجامعة سكيكدة، الذين نهلنا من معين علمهم، واستفدنا من خبراتهم وتجاربهم. فلهم منا كل التقدير والاحترام، فهم النور الذي أضاء لنا طريق المعرفة.

ولا يفوتنا أن نخص بالشكر كل من قدم لنا يد العون، سواء بكلمة، أو نصيحة، أو دعم معنوي، من زملاء، وأصدقاء، وأفراد من العائلة الكريمة. لهم جميعاً نقول: جزاكم الله عنا خير الجزاء، فلکم في القلب مكانة لا توصف، ولكم الدعاء الصادق بالتوفيق والسداد.

وفي الختام، نجدد شكرنا لله عز وجل على ما منَّ به علينا من التوفيق، ونسأله تعالى أن يجعل هذا العمل سبباً في نفع الناس، وأن يرزقنا العلم النافع والعمل الصالح.

اللهم علّنا ما ينفعنا، وانفعنا بما علّمتنا، وزدنا علماً وعملاً وتوفيقاً.

✦ الإهداء ✦

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في ما وصلتُ إليه...

إلى من غرسوا فيّ حبّ العلم وسقوه بدعائهم وتضحياتهم،

إلى من سهروا الليالي لي أنعم بنجاحي،

إلى والديّ الكريمين...

شكراً لقلبيكما، لصبركما، لدعمكما اللامحدود، ولأنكما دائماً فخوران بي، مهما كانت

الظروف.

إلى إخوتي وأخواتي، سندي وفرحتي...

لكم محبتي التي لا توصف، ولأرواحكم الجميلة أهدي هذا العمل.

إلى أصدقائي الحقيقيين الذين آمنوا بي في كل خطوة،

إلى كل من ساندني بكلمة، بدعاء، بابتسامة...

أهدي هذا العمل المتواضع إليكم جميعاً،

مع خالص امتناني ومحبتني

أيمن مخبوش

✦✦ الإهداء ✦✦

إلى الوالدين الكريمين

إلى كل الأحبة

إلى الأهل وأفراد الأسرة الكريمة

إلى الزملاء في الدراسة

إلى الزملاء في العمل

إلى كل من ساندني أهدي هذا العمل المتواضع

موات سورية

مقدمة

تُعدّ الوظيفة العمومية إحدى الدعائم الأساسية التي يقوم عليها كيان الدولة، فهي الأداة التي تُنفذ من خلالها السياسات العمومية وتُقدم الخدمات للمواطنين. ويقتضي قيام المرافق العامة بوظيفتها على أكمل وجه وجود قواعد قانونية وأخلاقية تنظّم سلوك الموظف العمومي أثناء تأديته لمهامه.

والموظف العمومي هو كل من يتم تعيينه بقرار إداري، ويهدف إلى خدمة المرفق العام ويكون خاضعا لقانون الوظيفة العمومية مما يترتب عليه حصوله على حقوق وقيامه بأداء واجبات، وفي هذا الإطار يبرز واجب التحفظ كأحد الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتق الموظف، إذ يفرض عليه احترام السرية والتحفّظ في التعامل مع المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم منصبه.

ويُعتبر واجب التحفظ ضرورة ملحة لضمان حماية المصالح العليا للدولة، واستمرارية سير المرافق العامة بانتظام واطراد، خصوصا في ظل تنامي المطالب بالشفافية والمساءلة فالتحفظ لا يعني التعتيم، كما أن الشفافية لا تبرر خرق السر المهني، وهو ما يُفرز تحدياً حقيقياً أمام الإدارة المعاصرة يتمثل في تحقيق التوازن بين الحق في المعلومة وضرورة التحفظ.

ونظرا لما سبق أولى المشرع الجزائري أهمية خاصة من خلال النصوص القانونية التي تهتم بمبادئ الوظيفة العمومية وأبرزها واجب التحفظ وعدم إفشاء السر المهني، بالإضافة إلى مبدأ الشفافية، حيث لا تكاد تخلو النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية والتي صدرت في فترات زمنية مختلفة من هذين المبدئين ومبادئ أخرى ترتبط بهما.

1. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الدور المحوري الذي يلعبه واجب التحفظ في الحفاظ على سرية المعلومات داخل الإدارة العمومية، وضمان حياد الموظف العمومي، مما يساهم في تعزيز ثقة المواطنين بالمرفق العام في ظل التحديات المعاصرة، مثل تطور وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي، حيث يصبح من الضروري فهم وتطبيق هذا الواجب بشكل فعّال وذلك دون الإخلال بمبدأ الشفافية التي هي عكس السرية والتي تعتبر من المفاهيم الحديثة في العمل الإداري لدورها الكبير في ضمان سلامة وحسن سير العمل ضد أي شكل من أشكال الفساد.

مقدمة

2. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

• أهداف علمية:

- تحليل الإطار القانوني والتنظيمي لواجب التحفظ في الجزائر.
- تحديد نطاق تطبيق هذا الواجب على الموظفين العموميين.

• أهداف عملية:

- دراسة العلاقة بين واجب التحفظ ومبادئ الشفافية وحرية التعبير.
- تقديم توصيات لتعزيز تطبيق هذا الواجب بما يتماشى مع متطلبات الإدارة الحديثة.

3. أسباب اختيار الموضوع:

يكتسي موضوع واجب التحفظ في قانون الوظيفة العمومية أهمية خاصة بالنظر إلى دوره المحوري في تنظيم العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة من جهة، وبين الإدارة والمجتمع من جهة أخرى. وقد تم اختيار هذا الموضوع لـ :

- نتيجة للاهتمام المتزايد بموضوع الشفافية وحماية المعلومات داخل الإدارة العمومية.
- الحاجة إلى فهم أعمق لواجب التحفظ كأداة لتحقيق هذا التوازن، كما أن التطورات التكنولوجية الحديثة تفرض تحديات جديدة تتطلب دراسة مستفيضة لهذا الواجب.

الإشكالية:

على ضوء ما تم ذكره من أهمية واجب التحفظ في الوظيفة العمومية وكذلك أهمية الشفافية في ضمان حسن سير العمل بعيدا عن الفساد تبرز إشكالية التوفيق في الوظيفة العمومية بين واجب التحفظ لحماية المعلومات والشفافية وكل هذا يؤدي بنا إلى طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يمكن أن يكون لواجب التحفظ في الوظيفة العمومية تأثير على حماية المعلومات وعدم إفشاء السر المهني مع ضمان الشفافية؟

التساؤلات الفرعية:

و يتفرع على هذه الإشكالية جملة من التساؤلات الفرعية التالية:

مقدمة

- ما المقصود بواجب التحفظ في الوظيفة العمومية، وما هي الواجبات القانونية والأخلاقية المرتبطة به؟
- ما هي الآليات القانونية والتنظيمية الكفيلة بتعزيز احترام الموظف العمومي لواجب التحفظ دون الإخلال بمبدأ الشفافية؟

4. صعوبات الدراسة:

- واجهنا عدة صعوبات من خلال دراستنا لهذا الموضوع نذكر منها:
- قلة الدراسات السابقة المتخصصة في موضوع واجب التحفظ، حيث أن معظم الدراسات السابقة لهذا الموضوع جاءت في شكل فروع أو جزئيات.
- قلة المراجع على شكل كتب وإن وجدت فهي تركز على جانب من جوانب الموضوع دون الإلمام بكل عناصره.
- ضيق الوقت المخصص لإعداد المذكرة بسبب دوام العمل وضغوط المنصب الإداري الذي أشغله منذ فترة وجيزة مقارنة بمنصبي السابق.

5. نطاق الدراسة:

تركز الدراسة على:

- الإطار القانوني والتنظيمي لواجب التحفظ في الجزائر.
- تحليل تطبيقات هذا الواجب في الوظيفة العمومية الجزائرية.
- علاقة واجب التحفظ بمبدأ الشفافية في الوظيفة العمومية.

6. منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي، من خلال تحليل النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة، بالإضافة إلى المنهج الوصفي عند الحاجة، لتسليط الضوء على أفضل الممارسات في هذا المجال.

7. هيكل الدراسة:

قمنا بتقسيم دراستنا إلى فصلين حيث نتناول في الفصل الأول ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به وكذلك قمنا بتقسيمه إلى مبحثين: حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى

مقدمة

مفهوم واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به و تطرقنا أيضا في المبحث الثاني إلى أساس واجب التحفظ و أهميته.

أما في الفصل الثاني فتحدثنا فيه عن أسباب تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية وقسمناه إلى مبحثين: فتناولنا في المبحث الأول العلاقة بين واجب التحفظ والشفافية أما في المبحث الثاني فقد تكلمنا عن مقتضيات الشفافية وارتباطها بواجب التحفظ في الوظيفة العمومية.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به.

يُعد واجب التحفظ جزءًا من مجموعة من الالتزامات التي تنظم سلوك الموظفين العامين، وتشمل مجموعة من الواجبات المتممة له، والتي تحدّ من حرية الموظف بما يقدم خدمة للمصلحة العامة ويحافظ على كفاءة العمل الإداري. من بين أبرز هذه الواجبات واجب السرية المهنية، حيث يُلزم الموظف بالامتناع عن إفشاء أية معلومات أو وثائق سرية تتعلق بعمله بهدف ضمان حماية المصالح الإدارية وسلامة سير العمل في الخدمات العامة كذلك واجب الحياد والاستقلالية والذي ينبغي على الموظف أن يسعى للحياد عند أداء مهامه دون أن يظهر انحيازًا لأي طرف سياسي أو فكري، بحيث تبقى آراؤه الشخصية بعيدة عن تأثيرها على قراراته الإدارية.

بالإضافة إلى التزامه بالتحفظ، يُطلب من الموظف العام الالتزام بالطاعة الرئاسية، وهو مبدأ رئيسي في العمل الحكومي يفرض على الموظف تنفيذ الأوامر الصادرة من رؤسائه شرط ألا تتعارض مع القوانين أو تهدد المصلحة العامة، والهدف من هذا الواجب هو الحفاظ على الانضباط الإداري وتحقيق الكفاءة في العمل داخل المرافق العامة. ومن خلال ما تقدم يمكن تقسيم هذا الفصل الى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول مفهوم واجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة، وعالجنا في المبحث الثاني أساس واجب التحفظ وأهميته.

المبحث الأول: مفهوم واجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة.

يعتبر واجب التحفظ من أكثر المسؤوليات الوظيفية إثارة للجدل في القانون الإداري، نظرًا لصعوبة تحديد حدوده القانونية بوضوح، حيث يُترك تقديره غالبًا للسلطة الإدارية المختصة. الهدف الأساسي من واجب التحفظ هو الوصول إلى توازن بين حرية الموظف العام في التعبير وبين متطلبات الوظيفة العامة، لضمان سير العمل في المرافق العامة بشكل منتظم ومستمر دون التأثير على حيادية الإدارة أو الإضرار بالمصلحة العامة.

واجب التحفظ من الركائز الأساسية في منظومة العمل الحكومي، حيث يُلزم الموظف بالامتناع عن أي تصرفات أو تصريحات قد تتعارض مع متطلبات الوظيفة أو تضرر بالمصلحة العامة للمؤسسة التي يعمل فيها. يهدف هذا الواجب إلى ضمان الانضباط في

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

العمل، وتعزيز الثقة في الإدارة العامة، وحماية أسرار العمل من أي تسريب قد يؤثر سلباً على سير المرافق العامة. يرتبط واجب التحفظ بمجموعة من الالتزامات الأخرى مثل واجب السرية، وواجب الولاء، وواجب الحياد، مما يجعله أحد الدعائم الأساسية لتحقيق المصلحة العامة وضمان أداء المرافق العامة لمهامها بشكل جيد.

استناداً إلى ما سبق، سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين: سنستعرض في المطلب الأول تعريف واجب التحفظ، وفي المطلب الثاني سنبحث خصائص هذا الواجب والالتزامات المرتبطة به.

المطلب الأول: تعريف واجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة

يُعتبر واجب التحفظ أحد الالتزامات الأساسية التي تُفرض على الموظفين في الجهات الحكومية، حيث يُطالب الموظف بالامتناع عن أي سلوك أو تصريحات يمكن أن تضر بسمعة الوظيفة العامة أو تؤثر على حيادية الإدارة. وهو من أكثر الالتزامات تعقيداً من الناحية القانونية، نظراً لصعوبة وضع تعريف دقيق يحدد معايير وحدوده بشكل صارم. كونه يتبع النظام العام، يعتبر النظام العام فكرة واسعة لا يمكن حصرها في أمور معينة، ولكن يمكن وضع أطر عامة لها يجب مراعاتها، وكل تصرف مخالف لها جزاءه البطلان¹.

أما الفقيه الفرنسي أندريه دي لوبادير فقد عرّفه بأنّه "امتناع الموظف، سواء أثناء أداء مهامه أو بعدها، عن التعبير عن آرائه بشكل غير لائق لا يتماشى مع الوظيفة الإدارية".

في الجزائر، لم يقرّ المشرع بوضع تعريف دقيق لواجب التحفظ، لكنه تم التطرق إليه في القوانين الناظمة للوظيفة العامة، وخصوصاً فيما يتعلق بواجب المحافظة على السرية المهنية، وعدم استغلال الوظيفة لأغراض شخصية أو سياسية. وقد نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006)² على ضرورة التزام الموظف بالتحفظ والحياد، خصوصاً عند التعبير عن آرائه أو التعامل مع المعلومات التي يطلع عليها بحكم وظيفته.

¹ ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، رسالة ماجستير في القانون، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق، تيزي وزو، الجزائر، 2010، ص. 30.

² الأمر رقم 03-06، متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخ 2006/06/6.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

يختلف تنفيذ واجب التحفظ بناءً على النظام السياسي السائد في الدولة. ففي الأنظمة الديمقراطية، يتمتع الموظفون بمساحة أكبر من الحرية في التعبير عن آرائهم، شرط ألا يتعارض ذلك مع مسؤولياتهم الوظيفية. أما في الأنظمة السلطوية، فإن واجب التحفظ يُفرض عادة بشكل أكثر صرامة، وقد يمتد ليشمل الوفاء الكامل للسلطة الحاكمة، مما يجعل الموظف مجبراً على اعتماد السياسات الحكومية دون اعتراض.

في الجزائر، يلاحظ أن تطبيق واجب التحفظ يتأثر بالسياق السياسي العام، إذ يُسمح للموظفين بالتعبير عن آرائهم، لكن ضمن حدود معينة تضمن حيادية الإدارة وعدم المساس بالمصلحة العامة. كما يُنظر إلى مستوى الموظف الوظيفي؛ فكلما ارتفعت درجته في الهيكل الإداري، زادت مسؤوليته في الالتزام بالتحفظ وعدم الإدلاء بآراء قد تؤثر على سير المؤسسات العامة أو تضر بمصداقية الهيئات الحكومية.

من المهم التفرقة بين واجب التحفظ وتقييد الحريات العامة، إذ لا يفقد الموظف العام حقوقه الدستورية في حرية التعبير، ولكنه مطالب بمراعاة طبيعة وظيفته والانعكاسات المحتملة لتصريحاته أو سلوكه العام. لذلك، فإن الالتزام بواجب التحفظ لا يعني حرمان الموظف من إبداء رأيه، بل يُلزم بالتعبير بأسلوب متزن خالٍ من التجريح أو التشهير أو التشكيك في نزاهة الإدارة.

يُعتبر تحديد تعريف دقيق وشامل لواجب التحفظ أمراً معقداً بسبب تباين طبيعة الوظيفة العامة بين الدول، واختلاف الأنظمة القانونية التي تنظمها. ومع ذلك، يمكن القول أن واجب التحفظ يشمل التزام الموظف بعدم إفشاء المعلومات السرية التي يطلع عليها من خلال عمله، وتجنب الإدلاء بتصريحات قد تمس حيادية الجهة، أو إظهار مواقف علنية تتعارض مع متطلبات الوظيفة العامة.

ولأن التحفظ من المبادئ الأساسية في الوظيفة العامة، فإنه يلزم الموظف بالابتعاد عن كشف المعلومات السرية التي يعثر عليها أثناء أدائه لمهامه، مع الحفاظ على الحياد والانضباط في أسلوبه المهني. لفهم هذا المفهوم بدقة، يمكن تحليله من خلال تعريفه اللغوي والاصطلاحي.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

ولتقديم هذا المفهوم بشكل أوضح، سنقسم هذا المطلب إلى فرعين: سنتطرق في الفرع الأول إلى معنى واجب التحفظ في اللغة، وفي الفرع الثاني إلى معنى واجب التحفظ اصطلاحًا.

الفرع الأول: معنى واجب التحفظ في اللغة

ينبع مصطلح "التحفظ" من الجذر اللغوي "حَفِظَ"، وبشير إلى الصيانة والحراسة، والاحتراز، والذب والمنع لشيء معين¹.

في اللغة العربية، "تحفَّظ في كلامه" تدل على أنه كتمه ولم يكشف عنه بالكامل. "تحفَّظ الشخص" تعني أنه اختار موقفًا حذرًا وامتنع عن قول شيء قد يكون ضارًا أو حساسًا و"التحفظ" أيضًا يفيد التروي والحذر في التصرفات أو التصريحات. وعليه، يحمل مفهوم التحفظ في معناه اللغوي دلالات الكتمان والحذر وعدم الإفصاح والتمهل، وهو ما يتوافق مع طبيعة التحفظ في الوظيفة العامة.

الفرع الثاني: معنى واجب التحفظ اصطلاحًا

في الاصطلاح القانوني والإداري، يُعرَّف التحفظ بأنه التزام قانوني وأخلاقي يُلزم الموظف العام بعدم إفشاء المعلومات السرية أو الحساسة التي يحصل عليها بحكم وظيفته سواء خلال فترة عمله أو حتى بعد مغادرته الوظيفة. وفي مايلي أبرز ما يجب على الموظف العمومي القيام به في إطار التزامه بواجب التحفظ في أدائه مهامه الوظيفية:

أولاً: الحفاظ على سرية المعلومات المهنية

يتعيّن على الموظف عدم الكشف عن أي تفاصيل تتعلق بوظيفته يمكن أن تضر بالمصلحة العامة، ويشمل ذلك عدم الإفصاح عن أي معلومات أو وثائق أو أحداث يطلع عليها خلال أدائه مهامه بالإضافة إلى تجنب أي عمل يؤدي إلى نقل هذه الأسرار من نطاق السرية إلى نطاق العلن.

¹ مجمع اللغة العربية بالقاهرة، المعجم الوسيط، الطبعة الرابعة، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004، ص 185.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

ثانياً: التحلي بالتحفظ في التصريحات والآراء

من المهم أن يكون الموظف العمومي واعياً عندما يبدي وجهات نظره في المواضيع الإدارية أو السياسية ذات الصلة بوظيفته، خصوصاً عند التعامل مع وسائل الإعلام أو الجمهور.

ثالثاً: الالتزام بالحياد الوظيفي

يحظر على الموظف الحكومي تبني مواقف أو اتخاذ تصرفات تتعارض مع طبيعة وظيفته، خاصة في المسائل التي تتطلب السرية والتروي.

رابعاً: استمرار الالتزام بالسرية بعد ترك الوظيفة.

لا ينتهي الالتزام بالسرية بمجرد انتهاء الخدمة مع الإدارة، بل يظل الموظف ملزماً بعدم الكشف عن المعلومات التي كانت لديه أثناء عمله، من خلال هذا ذلك تحافظ الإدارات الحكومية على فعاليتها وسريتها، مما يعزز ثقة الناس في الدولة ومؤسساتها.

المطلب الثاني: خصائص واجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة.

يتسم واجب التحفظ بعدة خصائص أساسية تجعله من أبرز الواجبات الوظيفية التي ينبغي على الموظف العام الامتثال لها. فهو واجب عام، مستمر، ومتفاوت حسب طبيعة الوظيفة والمرفق الذي يعمل به الموظف. وفيما يلي شرح لهذه الخصائص في الفروع التالية:

الفرع الأول: واجب التحفظ كواجب عام.

يُعتبر واجب التحفظ من الالتزامات التي تشمل جميع الموظفين العموميين، بغض النظر عن طبيعة مواقعهم أو رتبهم الوظيفية. فلا فرق بين الموظف العامل بنظام التعاقد أو النظام الوظيفي التقليدي، فجميعهم ملزمون بهذا الواجب. كما يشمل واجب التحفظ جميع وسائل التعبير، سواء كانت مكتوبة، شفوية، أو عبر الوسائط الإلكترونية مثل وسائل التواصل الاجتماعي والمنصات الرقمية. وعلى خلاف الواجبات الأخرى التي تقبل الاستثناءات وتمتاز بطابعها المحدود يتميز واجب التحفظ بعموميته فهو ينطبق على جميع الموظفين بدون استثناء كما يشمل جميع وسائل التعبير التي يستعملونها.¹

¹ سعدي نجيب، مبدأ الحياد في الوظيفة العامة، مجلة تطوير، المجلد 29، العدد 23، 2000، ص 134.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

إن واجب التحفظ من الالتزامات المهنية العامة التي تلازم الموظف العمومي طوال مسيرته المهنية، ويتجاوز نطاقه المهام اليومية أو المواقف الاستثنائية ليُشكل سلوكًا دائمًا يعكس أخلاقيات الوظيفة العمومية وحسن أدائها. وتتمثل عمومية واجب التحفظ في كونه لا يقتصر على فئة محددة من الموظفين، ولا يُقيد بزمن أو مكان معينين، بل يُعد التزامًا يفرضه الانتماء إلى الوظيفة العمومية بحد ذاتها.

أولاً: عمومية واجب التحفظ من حيث الأشخاص

يُعتبر واجب التحفظ التزامًا مشتركًا بين جميع الموظفين العموميين، مهما اختلفت درجاتهم أو وظائفهم أو طبيعة القطاعات التي يعملون فيها. فكل من يرتبط بعلاقة وظيفية مع الإدارة، سواء كان موظفًا دائمًا أو متعاقدًا، خاضع لهذا الواجب بموجب النصوص القانونية والتنظيمية التي تُنظم الوظيفة العمومية.

ويستمد هذا الطابع العام من كون المعلومات التي يتعامل معها الموظف العمومي أثناء أداء مهامه لا تخصه شخصيًا، بل تعود إلى المرفق العام وتدخل في إطار السرية المهنية التي تحكم سير الإدارات العمومية. لذا، فإن أي إفشاء غير مشروع لها يُعد خرقًا للثقة والمسؤولية، بصرف النظر عن مركز الموظف في السلم الإداري يصنف خطأ من الدرجة الثالثة¹.

لذلك يجب على الموظف أن يتحلى بالاعتدال في تصرفاته وأقواله، وأن يتجنب أي كلمات أو أفعال قد تؤثر على حياده أو تثير شكوك حول التزامه بالتحفظ.

كما أن القضاء الإداري في الواقع يتأكد فيما إذا كان تصرف الموظف يتفق مع مصلحة المرفق أم لا، وما إذا كان متفقًا مع الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها أم يتناقض معها، دون تمييز، بعد ذلك، فيما إذا كان هذا التصرف قد وقع داخل المرفق أم خارجه، ولذلك نجد القضاء الإداري يؤكد على التزام كل موظف بواجب التحفظ أثناء ممارسته لوظائفه².

¹ المادة 180 من الأمر رقم 06-03، ص 16.

² عادل الطبطيني، واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام، كلية الحقوق جامعة الكويت، ص 35.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

ثانياً: عمومية واجب التحفظ من حيث الزمان والمكان

لا ينحصر واجب التحفظ في وقت الدوام الرسمي أو أثناء ممارسة المهام الإدارية، بل يمتد إلى ما بعد انتهاء ساعات العمل، بل وحتى إلى ما بعد نهاية العلاقة الوظيفية في بعض الحالات، إذا تعلق الأمر بمعلومات ذات طابع حساس أو استراتيجي.

كما يُنتظر من الموظف العمومي التحفظ في سلوكياته وتعبيراته خارج مكان العمل، سواء في المحيط الاجتماعي أو عبر الوسائط الرقمية، متى كان لتلك التعبيرات أثر مباشر أو غير مباشر على صورة الإدارة أو مصداقيتها. وتُصبح هذه المسألة أكثر تعقيداً في ظل توسع استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، حيث لم تعد الحدود بين الحياة المهنية والخاصة واضحة، ما يستدعي وعياً متزايداً بمقتضيات التحفظ حتى خارج إطار العمل التقليدي.

ومن هذا المنطلق، فإن واجب التحفظ لا يُعتبر التزاماً ظرفياً أو استثنائياً، بل هو واجب دائم ومستمر، يُمارسه الموظف في مختلف الأوقات والظروف، ويُنتظر منه أن يُجسده في كل سلوكياته وأقواله، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة.

ثالثاً: الطابع الاحترافي لواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة

تتطوي العمومية في واجب التحفظ على بُعد احترافي، حيث يُلزم الموظف باتخاذ موقف الصمت والتريث كلما وجد نفسه أمام معطيات أو مواقف قد تضعه في تعارض مع مقتضيات السر المهني أو حياد الإدارة. ويُنتظر منه في هذا السياق أن يُقدّر مسبقاً مدى تأثير أقواله أو تصرفاته على المرفق الذي ينتمي إليه، حتى وإن لم يُصرّح بمعلومة سرية بشكل صريح.

هذا الطابع الإحترافي يُعبّر عن روح واجب التحفظ، الذي يخضع لمعيارين أساسيين هما الرتبة التي يشغلها الموظف العمومي في التسلسل الهرمي للوظيفة العمومي وكذلك طبيعة الوظائف الموكلة إليه.¹

¹ رناي فريد، واجب تحفظ الأعوان العموميين في القانون الجزائري، مجلة القانون، المجتمع والسلطة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، مجلد 7، عدد 2، 2018، ص 177.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

الفرع الثاني: واجب التحفظ كواجب مستمر

لا يقتصر الالتزام بواجب التحفظ على فترة العمل في الوظيفة العمومية، بل يمتد ليشمل ما قبل الالتحاق بها، وحتى بعد انتهاء العلاقة الوظيفي.

أولاً: واجب التحفظ أثناء الخدمة وعند انتهاءها

يلتزم الموظف بواجب التحفظ خلال أداء مهامه، ويتجنب التصرفات التي قد تؤثر على سير العمل أو تمس بسمعة المرفق العام.

ويستمر واجب التحفظ حتى بعد خروج الموظف من الوظيفة، لا سيما فيما يتعلق بالمعلومات السرية التي اطلع عليها أثناء عمله، والتي لا يجوز له كشفها أو استغلالها لأغراض شخصية أو سياسية و واجب التحفظ واجب متفاوت الدرجات. يختلف مستوى الالتزام بواجب التحفظ باختلاف طبيعة الوظيفة العامة والمهام الموكلة للموظف. فكلما زادت حساسية المنصب، زادت درجة التحفظ المطلوبة.

ثانياً: واجب التحفظ والموظفون العاديون والموظفون في المناصب العليا

يتمتع الموظفون العاديون بهامش أوسع في التعبير عن آرائهم الشخصية، ولكن دون تجاوز الحدود الأخلاقية والمهنية التي قد تضر بسمعة المرفق العام. و يخضع الموظفون في المناصب العليا لدرجة أعلى من التحفظ، حيث يتعين عليهم الالتزام الصارم بمبدأ الحياد وعدم الإدلاء بأي تصريحات قد تؤثر على ثقة المواطنين في مؤسسات الدولة.

إن الارتقاء في السلم الإداري له ثمنه الواجب دفعه من قبل الموظف القيادي، ويتمثل في القيود العديدة المفروضة على حريته في التعبير.¹

ثالثاً: واجب التحفظ والموظفون العاملون في القطاعات الأمنية والقضائية

يفرض عليهم التزام أكبر بواجب التحفظ، نظراً لحساسية المعلومات التي يتعاملون معها، والتي قد يؤثر كشفها على الأمن العام وسير العدالة.

يتضح من خلال ما سبق أن واجب التحفظ ليس مجرد التزام شكلي، بل هو ضرورة

¹ عادل الطبطبائي، المرجع السابق، ص 40.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

أساسية لضمان سير العمل الإداري بانتظام وحياد. ويتميز بكونه عامًا يشمل جميع الموظفين مستمرا قبل وأثناء وبعد الخدمة، ومتفاوت الدرجات وفقاً لطبيعة الوظيفة. لذا، فإن احترام هذا الواجب يعكس مدى التزام الموظف بقواعد النزاهة والانضباط، مما يسهم في تعزيز ثقة المجتمع في مؤسسات الدولة وضمان تحقيق المصلحة العامة.

المطلب الثالث: أنواع واجب التحفظ والالتزامات المرتبطة به

يستمد واجب التحفظ إلزاميته التي تقع على عاتق الموظف العمومي من ضرورة الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام وضمان حيادية الإدارة وشفافيتها. ولا يقتصر هذا الواجب على كتمان الأسرار المهنية، بل يتعداه ليشمل عدة أنواع تتضمن سلوكيات وتصرفات الموظف داخل الإدارة وخارجها، ما يعكس صورة الوظيفة العمومية أمام المجتمع، لذلك قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، حيث سردنا في الفرع الأول أنواع واجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة، بينما تطرقنا إلى الالتزامات المرتبطة به في الفرع الثاني، أما الفرع الثالث فقد تطرقنا فيه إلى واجب المحافظة على الأموال العامة وصيانتها.

الفرع الأول: أنواع واجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة

إن واجب التحفظ أحد أبرز الالتزامات الوظيفية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين حق الموظف في حرية التعبير، وبين متطلبات المرفق العام المرتبطة بالسرية والحياد والنزاهة. ويكتسي هذا الواجب طابعاً شمولياً، حيث لا يقتصر على مجرد الامتناع عن تسريب المعلومات، بل يمتد ليشمل سلوك الموظف داخل الوظيفة وخارجها، وطريقة تعامله مع المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم مهامه، بالإضافة إلى علاقاته مع الغير وحدود التعبير عن الرأي.

وبالنظر إلى أهمية هذا الواجب في صون كرامة الوظيفة العمومية وضمان السير الحسن للإدارة، فقد تنوعت صورته وتعددت أبعاده، تبعاً لاختلاف السياقات التي قد يجد الموظف نفسه فيها. وعليه، يمكن تصنيف واجب التحفظ إلى عدة أنواع، بحسب طبيعة المعلومات التي يجب حمايتها، والظروف التي يُنتظر فيها من الموظف التحلي بالحياد والانضباط:

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

أولاً: واجب التحفظ داخل الوظيفة

يشير هذا النوع من واجب التحفظ إلى التزام الموظف بعدم إفشاء المعلومات السرية المتعلقة بالمرفق العمومي أثناء تأدية عمله.

يُحظر على الموظف مشاركة المعلومات الخاصة بالمؤسسة مع زملائه إلا إذا كان ذلك يدخل ضمن نطاق مهامهم.

يشمل ذلك أيضاً الامتناع عن التحدث علناً عن قرارات الإدارة أو مناقشة تفاصيل العمل الداخلي أمام غير المختصين.

ثانياً: واجب التحفظ خارج الوظيفة

يظل الموظف ملزماً بواجب التحفظ حتى خارج أوقات العمل، مما يعني أنه لا يحق له التحدث عن أمور تخص وظيفته في الأماكن العامة أو عبر وسائل التواصل الاجتماعي. يجب عليه تجنب الإدلاء بتصريحات قد تؤثر على سمعة الإدارة أو تسريب معلومات يمكن أن تضر بالمصلحة العامة.

يتعين على الموظف توخي الحذر عند مناقشة القضايا المهنية مع أفراد خارج بيئة العمل، حتى لو كانوا من الأصدقاء أو العائلة.

ثالثاً: واجب التحفظ بسبب الوظيفة

يرتبط هذا النوع بالمعلومات التي يحصل عليها الموظف بحكم وظيفته، حيث لا يجوز له استخدامها لتحقيق مصالح شخصية أو لخدمة أطراف خارجية. يشمل ذلك تجنب تضارب المصالح، مثل تقديم معلومات حساسة لأحد أفراد العائلة أو الأصدقاء للاستفادة منها.

يتوجب على الموظف حماية الوثائق والمستندات التي بحوزته وعدم تسريبها أو استغلالها بأي شكل غير قانوني.

رابعاً: واجب التحفظ أثناء ممارسة الوظيفة

يتطلب هذا النوع من التحفظ أن يكون الموظف واعياً بسلوكه أثناء أداء مهامه، بحيث لا

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

يتخذ قرارات قد تتعارض مع النزاهة والشفافية، فحرية الموظف يجب أن تكون في حدود احترامه لواجب التحفظ.¹

يجب عليه الالتزام بالسرية المهنية عند التعامل مع المستندات والقرارات الإدارية، واحترام خصوصية المواطنين والمتعاملين مع المرفق العام.

يقتضي التحفظ أثناء ممارسة الوظيفة أن يكون الموظف مسؤولاً عن أقواله وتصرفاته، وألا يتصرف بطريقة قد تُفسر على أنها إفشاء غير مباشر للمعلومات.

يُظهر واجب التحفظ من المبادئ الأساسية التي تحكم سلوك الموظف العمومي، حيث يشمل عدة أنواع تهدف إلى حماية المعلومات الإدارية، وضمان حياد الموظف، والحفاظ على سمعة الإدارة. كما يرتبط هذا الواجب بعدة التزامات أخرى تعزز من نزاهة الوظيفة العمومية، مثل المحافظة على كرامة الوظيفة، وصون المال العام، وتجنب تضارب المصالح. لذا، فإن احترام هذا الواجب يساهم في تحقيق إدارة عمومية شفافة وفعالة، تخدم الصالح العام وتحافظ على ثقة المواطنين بالدولة ومؤسساتها.

خامساً: التحفظ في الإفصاح عن المعلومات

ويُقصد به امتناع الموظف عن كشف أو تسريب أي معلومات سرية تتعلق بسير المرفق العمومي، أو بمحتوى الوثائق الإدارية، أو بأي وقائع اطلع عليها بحكم وظيفته. يشمل هذا النوع:

- معلومات ذات طابع سري (مثل القرارات الإدارية قيد التحضير).
- معلومات تتعلق بالمواطنين (حالات اجتماعية، ملفات شخصية...).
- معلومات مالية أو تقنية تخص المؤسسة العمومية.

سادساً: التحفظ في التعبير عن الرأي

يجب على الموظف أن يتحلى بالحذر عند التعبير عن آرائه، خصوصاً في المواضيع التي تمس الإدارة التي يعمل بها أو التي قد تسيء إلى سمعتها أو تؤثر على حيادها.

¹ المادة 26 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص5.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

يمتد هذا الواجب إلى وسائل الإعلام التقليدية ووسائل التواصل الاجتماعي، ولا يمنع حرية الرأي التي يضمنها الدستور¹، لكنه يقيدتها عندما تتعارض مع مصلحة المرفق العام أو النظام العام.

سابعاً: التحفظ في العلاقات مع الغير

على الموظف أن يتحلى بالحياد في علاقاته مع المواطنين، وأن يتجنب أي شكل من أشكال التحيز أو المجاملة غير القانونية، خاصة في ما يتعلق بمعالجة الملفات أو تقديم الخدمات.

ثامناً: واجب المحافظة على كرامة الوظيفة

يكون واجب المحافظة على كرامة الوظيفة من خلال التحلي بالسلوك اللائق داخل العمل و خارجه بحيث يتجنب الموظف العمومي أي تصرف أو سلوك من شأنه أن ينص بسمعته الشخصية أو بسمعة المؤسسة التي يعمل بها ، و الامتناع عن أي أفعال أو مخالفة للقانون كذلك عدم استغلال المنصب لتحقيق مكاسب شخصية لأنه يحظر على الموظف استخدام سلطته لتحقيق منافع شخصية أو محاباة أفراد أو جهات معينة و يمنع تلقي الهدايا أو العملات التي قد تؤثر على قراراته المهنية بالإضافة إلى عدم الإضرار بثقة المواطنين في الإدارة إذ ينبغي للموظف أن يكون قدوة حسنة في التعامل مع المواطنين متجنباً أي تصرف قد يؤدي إلى فقدان الثقة في نزاهة الإدارة حيادتها، ممتنعاً عن الإدلاء بتصريحات غير مسؤولة أو نشر معلومات تسيئ إلى صورة الوظيفة العامة.

تنص القوانين واللوائح الخاصة بالوظيفة العامة على أن الموظف مسؤول عن الحفاظ على سمعة الإدارة التي يعمل بها، وأن أي مساس بكرامة الوظيفة قد يعرضه لعقوبات تأديبية، وكل خرق للالتزام بحفظ السر المهني يشكل جريمة يعاقب عليها في قانون العقوبات.²

¹ المادة 51 من الدستور الجزائري المؤرخ 2020 /12/30، الجريدة الرسمية عدد 82، ص 14.

² المادة 23 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الصادر في 20 فبراير 2006، س 11.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

تاسعا: التحفظ خارج ساعات العمل

حتى خارج أوقات العمل، يبقى الموظف ملزماً بسلوكيات تحفظ كرامة الوظيفة التي يشغلها، وأن لا ينخرط في أعمال أو مواقف قد تسيء إلى صورته كموظف عمومي.

الفرع الثاني: الالتزامات المرتبطة بواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة

يرتبط واجب التحفظ بعدة التزامات قانونية وأخلاقية أخرى في الوظيفة العامة بهدف الحفاظ على هبة الوظيفة العامة وسير المرفق العام بانتظام، وتشمل هذه الالتزامات الالتزام بكل من السر المهني والواجب الأخلاقي لتجنب الردع التأديبي كمايلي:

أولاً: الالتزام بالسر المهني

يُعتبر جزءاً أساسياً من واجب التحفظ، ويلزم الموظف بعدم إفشاء المعلومات التي اطلع عليها في إطار عمله، حتى بعد انتهاء العلاقة الوظيفية¹. إفشاء السر المهني قد يؤدي إلى أضرار جسيمة للأفراد والمؤسسات، لذا فإن الالتزام به ضروري لتجنب هذه المخاطر.

ثانياً: الالتزام بالواجب الأخلاقي

يتجسد في ضرورة احترام المبادئ الأخلاقية للوظيفة العمومية، مثل النزاهة، الحياد، واحترام القانون، وكذلك احترام المواثيق الأخلاقية والالتزام بالمسؤولية الأخلاقية للأفراد اتجاه أقوالهم وأفعالهم.

ثالثاً: الواجب التأديبي

خرق واجب التحفظ قد يُعرض الموظف إلى عقوبات تأديبية، وفقاً للقوانين التنظيمية، وقد يصل إلى الفصل أو المتابعة القضائية في حال إفشاء أسرار تمس الأمن أو المصلحة العامة، حيث تقوم الإدارة باتباع الخطوات اللازمة للتحقيق في الأخطاء التأديبية وتوقيع العقوبات.

¹ المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري، الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966، الجريدة الرسمية، العدد

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

الفرع الثالث: واجب المحافظة على الأموال العامة وصيانتها

إن حماية الأموال العامة والمحافظة عليها تعدّ من الركائز الأساسية لضمان استمرارية عمل المرافق العامة وتحقيق الصالح العام. وعلى الموظف العمومي التصرف بأمانة ومسؤولية في إدارة هذه الأموال، متجنباً أي إساءة استخدام أو تبذير.

أولاً: الاستعمال الرشيد للموارد والممتلكات العامة

يتوجب على الموظف استخدام التجهيزات والمعدات العمومية لأغراض العمل فقط، وعدم استغلالها لمصالحه الشخصية.

الحرص على ترشيد استهلاك الموارد مثل الكهرباء، المياه، والمحروقات داخل الإدارات والمؤسسات العمومية.

ثانياً: مكافحة الفساد والتبذير

يجب على الموظف الإبلاغ عن أي تصرفات مشبوهة تتعلق بهدر المال العام أو التلاعب في العقود والصفقات العمومية. الامتناع عن المشاركة في أي عمليات مالية غير مشروعة مثل الاختلاس أو التلاعب في الفواتير.

يرتبط واجب التحفظ بمكافحة التبذير من حيث مسؤولية الموظف في استخدام المال العام وممتلكات الدولة، إذ يتطلب من الموظف العمومي المحافظة على المال العام وتجنب الإسراف والتبذير في استخدامه، حيث يعتبر خرقاً لواجب التحفظ إذا أدى إلى إهدار المال العام أو الإضرار بمصالح الدولة.

ثالثاً: الحفاظ على الممتلكات العامة وصيانتها

الالتزام بإجراءات الصيانة الدورية للمعدات والأصول الإدارية لتفادي تلفها أو تعطلها، وتجنب الإهمال الذي قد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالمنشآت والتجهيزات الحكومية. يجرم القانون أي تصرف من شأنه الإضرار بالمال العام، ويضع عقوبات صارمة على الموظفين الذين يثبت تورطهم في إساءة استخدام الممتلكات العمومية أو التلاعب بها، سواء على المستوى التأديبي أو الجنائي، و لدينا أمثلة واقعية لخرق واجب التحفظ:

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

1. إفشاء معلومات إدارية على وسائل التواصل الاجتماعي

موظف في إحدى البلديات نشر على صفحته على فيسبوك معلومات تتعلق بمشروع لم يُعلن عنه رسمياً بعد، ما أدى إلى مساءلته تأديبياً بتهمة إفشاء معلومات تخص المرفق العام قبل الأوان، إذ تقوم جريمة إفشاء السر المهني إذا تم الإفشاء إلى الغير، ويقصد بالغير كل شخص غير ذي صفة ولا ينتمي للفئة التي ينحصر فيهم نطاق العلم بالواقعة التي توصف بالسر.¹

2. تسريب أسئلة امتحانات رسمية

موظف في قطاع التربية قام بتصوير وتسريب أسئلة امتحان بكالوريا قبل انطلاقه بساعة مما أدى إلى توقيفه من قبل الأجهزة الأمنية، فتح تحقيق ومتابعته قضائياً بتهمة إفشاء أسرار مهنية وإخلال بواجب التحفظ.

3. تصريحات إعلامية دون ترخيص

موظف سامٍ في قطاع الصحة أدلى بتصريحات لوسيلة إعلام عن المستشفيات دون إذن مسبق من الوزارة، مما اعتُبر خرقاً لواجب التحفظ، حيث يدخل في زمرة الملتزمين بحفظ السر الطبي جميع الأشخاص الذين يطلعون عليه بحسب وظائفهم كالموظفين الإداريين.²

رابعاً: التحيز في تقديم خدمة عمومية

موظف في مركز إداري منح امتيازاً في تسوية ملف إداري لأحد أقاربه دون احترام الإجراءات العادية، وهو ما يُعد إخلالاً بواجب الحياد والتحفظ. يُظهر ما سبق أن واجب التحفظ لا يقتصر على الصمت أو الكتمان فقط، بل يشمل الموقف المتزن والمسؤول في جميع سلوكيات الموظف، سواء داخل العمل أو خارجه. كما أن الإخلال بهذا الواجب قد يؤدي إلى عقوبات تأديبية أو حتى جنائية، ما يعكس أهميته في حماية المرفق العام.

¹ ماديو نصيرة، المرجع السابق، ص. 48.

² شريف بن أدول بن إدريس، كنمان السر وإفشاؤه في الفقه الإسلامي، الطبعة الأولى، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن 1997، ص 55 .

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

المبحث الثاني: أساس واجب التحفظ وأهميته

إن التحفظ من المبادئ الأساسية التي تضمن حسن سير الوظيفة العمومية، حيث يهدف إلى تحقيق التوازن بين حرية التعبير للموظف كمواطن، وبين ضرورة الحفاظ على حياد الإدارة وضمان استمرارية عملها دون تأثر بالميوولات الشخصية أو السياسية للموظفين. وللتوسع أكثر قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، تناولنا في المطلب الأول أساس الالتزام بواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة، وتناولنا في المطلب الثاني أهمية واجب التحفظ في الحفاظ على السر المهني.

المطلب الأول: أساس الالتزام بواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة

يُعد واجب التحفظ أحد أهم الالتزامات الأخلاقية والقانونية التي تُلقى على عاتق الموظف العمومي، وهو يعكس الطابع الخاص للوظيفة العمومية بوصفها خدمة عامة تسهر على تحقيق الصالح العام تحت إشراف الدولة. ويستمد هذا الواجب مشروعيته من مجموعة من الأسس التي تمزج بين مقتضيات النظام القانوني من جهة، والاعتبارات الأخلاقية والمهنية من جهة أخرى، مما يجعله التزاماً قائماً على توازن دقيق بين حماية مصلحة الإدارة وضمان حرية الموظف.

ولدراسة أساس الالتزام بواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة بمزيد من التفصيل قسمنا هذا المطلب إلى الفروع التالية:

الفرع الأول: الأساس التشريعي لواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة

يستند واجب التحفظ في الوظيفة العمومية إلى مجموعة من المرجعيات القانونية التي تحدد التزامات الموظف العمومي تجاه المرفق العام، ومن بينها الأساس الدستوري هذا العنصر يشكل الإطار القانوني الذي يحدد حدود واجب التحفظ ويبين الضوابط التي تحكمه.

أولاً: الأساس الدستوري لواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة

يعتبر الدستور المصدر الأعلى للقوانين والتشريعات في أي دولة، وهو الذي يضع المبادئ العامة التي تحكم مختلف مؤسسات الدولة وقطاعاتها ومن بينها الوظيفة العمومية، بما في ذلك:

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

1. حماية أسرار الدولة والمصلحة العامة:

حيث تنص العديد من الدساتير على ضرورة احترام سرية المعلومات الرسمية، لا سيما تلك المتعلقة بالأمن الوطني، السياسة العامة، والوظائف السيادية، وأبعد من ذلك فإن المشرع استبعد عند تحديده لشروط التوظيف إمكانية التحاق أي مترشح بوظيفة عمومية إن كانت تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.¹

2. ضمان حياد الإدارة العمومية:

يشير الدستور عادةً إلى مبدأ الحياد الإداري، مما يعني أن الموظف العمومي يجب أن يلتزم بعدم الإدلاء بمعلومات يمكن أن تؤثر على استقلالية أو مصداقية الإدارة.

3. الحقوق والواجبات المتوازنة:

يضمن الدستور حقوق الموظفين، ولكنه أيضاً يفرض عليهم واجبات، ومن بينها واجب التحفظ، حيث يُمنع عليهم إفشاء المعلومات الإدارية التي قد تضر بالمصلحة العامة أو تسيء إلى سمعة الإدارة.

والملاحظ أن حياد الموظف ما هو إلا تكريس للمبدأ الدستوري المنصوص عليه في أحكام المادة 28 من دستور 1966 والتي جاء فيها أن عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون.²

4. التطبيقات الدستورية لواجب التحفظ :

في بعض الدول، توجد مواد دستورية صريحة تشير إلى ضرورة التزام الموظفين العموميين بالتحفظ وحماية سرية المعلومات، ومن بين هذه التطبيقات:

- تقييد حرية التعبير في بعض الحالات: رغم أن الدستور يضمن حرية التعبير، فإنه يقيدها عندما يتعلق الأمر بإفشاء معلومات سرية تتعلق بالوظيفة العامة.
- عدم استخدام المعلومات لأغراض شخصية أو سياسية:
- يمنع الدستور الموظف من استغلال المعلومات التي يحصل عليها خلال أداء مهامه لأغراض شخصية أو لخدمة مصالح فئة معينة على حساب المصلحة العامة.

¹ رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص. 109.

² رشيد حباني، المرجع نفسه، ص 110.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

- تعزيز الرقابة الدستورية:
- يتيح الدستور للجهات الرقابية متابعة مدى التزام الموظفين بواجب التحفظ من خلال أجهزة الرقابة الإدارية والقضائية.

ثانياً: الأساس القانوني لواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة

يستند واجب التحفظ في الوظيفة العمومية إلى مجموعة من المبادئ القانونية والتشريعية التي تهدف إلى حماية المصلحة العامة وضمان سير المرافق العامة بانتظام وفعالية. ويُعد هذا الواجب من الالتزامات الأساسية التي يتحملها الموظف العمومي بحكم وظيفته، حيث يفرض عليه الامتناع عن الإفصاح عن المعلومات التي يطلع عليها أثناء أداء مهامه، وذلك حتى لا يتم استغلالها بطرق قد تلحق الضرر بالمرفق العام أو تمس بمصداقية الإدارة. يُشمل واجب التحفظ مبدأً قانونياً يستند إلى مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تُحدد حقوق وواجبات الموظف العمومي، ومن أبرز هذه التشريعات:

1. القانون العام للوظيفة العمومية

يتضمن هذا القانون مجموعة من الأحكام التي تفرض على الموظف احترام واجب التحفظ، وعدم استغلال المعلومات الإدارية لأغراض شخصية أو إفشائها لجهات غير مخولة بذلك.

حيث نجد قانون الوظيفة العمومية قد نص على أن حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه.¹

كما نص أيضاً: يجب على الموظف الالتزام بالسرية المهنية ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السرية المهنية إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.²

¹ المادة 26 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 5.

² المادة 48 من الأمر 06-03 المرجع نفسه، ص 6.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

2. القوانين الخاصة ببعض القطاعات

هناك بعض الوظائف العمومية التي تخضع لتشريعات خاصة تشدد من واجب التحفظ، مثل قطاعات الأمن، القضاء، الصحة، الدفاع، والمالية، حيث تكون المعلومات التي يتعامل معها الموظفون أكثر حساسية.

الفرع الثاني: الأساس التنظيمي واللوائح الداخلية

تُكمل هذه النصوص القوانين العامة، حيث تحدد قواعد السلوك المهني داخل الإدارات العمومية، وتشمل إجراءات التوعية، والتدريب، والعقوبات المترتبة على خرق واجب التحفظ. يرتبط واجب التحفظ بعدة مبادئ قانونية أخرى تساهم في تنظيم الوظيفة العمومية، مثل:

أولاً: المبادئ القانونية التي تساهم في تنظيم الوظيفة العمومية

من بين هذه المبادئ القانونية التي تساهم في تنظيم الوظيفة العمومية:

1. مبدأ السر المهني

يفرض على الموظف عدم إفشاء أي معلومات سرية تتعلق بعمله، حتى بعد انتهاء خدمته. المشرع الجزائري وضع نصوص قانونية تعاقب كل من يفشي السر المهني، وهذا ما جاء في المادة 301 من قانون العقوبات، وجاء أيضاً في العديد من القوانين الخاصة بالمهن، منها قانون الصحة وترقيتها الصادر في سنة 1985، حيث يلزم فيه كل العاملين في هذا القطاع بالالتزام بالسر المهني، وينص قانون تنظيم مهنة المحاماة الصادر في سنة 1991 على السر المهني من أجل تعزيز الثقة بين المحامي وعميله.¹

2. مبدأ الشفافية

يوازن بين حق المواطن في الوصول إلى المعلومات وبين ضرورة حماية بعض البيانات من التداول غير المشروع.

3. مبدأ المسؤولية والمساءلة

حيث يتحمل الموظف المسؤولية القانونية عن أي خرق لواجب التحفظ، وقد يتعرض لعقوبات تأديبية أو جزائية.

¹ ماديو نصيرة، المرجع السابق، ص 7.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

تحدد القوانين العقوبات التي يمكن أن تُفرض على الموظف العمومي في حال انتهاك واجب التحفظ، وتنقسم إلى:

4. عقوبات إدارية

مثل التوبيخ، الإنذار، النقل الإجباري، أو الفصل من الوظيفة، حيث تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي إلى أخطاء من الدرجة الأولى، أخطاء من الدرجة الثانية، أخطاء من الدرجة الثالثة وأخطاء من الدرجة الرابعة.¹

5. عقوبات جزائية

في بعض الحالات، قد تصل العقوبات إلى الغرامات المالية أو الحبس، خاصة إذا تسبب إفشاء المعلومات في الإضرار بالمصلحة العامة أو تهديد الأمن الوطني. يُعتبر الأساس التشريعي لواجب التحفظ عنصرًا جوهريًا في تنظيم الوظيفة العمومية، حيث يضمن حماية المعلومات الإدارية، ويحافظ على أخلاقيات العمل في القطاع العام. ومن خلال الالتزام بالقوانين والتشريعات المنظمة لهذا الواجب، يمكن تحقيق توازن بين متطلبات الشفافية وضمان سرية المعلومات الحساسة، بما يخدم المصلحة العامة ويحافظ على مصداقية الإدارة العمومية.

ثانياً: مظاهر الأساس التنظيمي

توجد عدة مظاهر للأساس التنظيمي:

1. القوانين العامة للوظيفة العمومية

تتضمن نصوصاً واضحة تلزم الموظفين بعدم الإفصاح عن المعلومات التي يطلعون عليها أثناء أداء مهامهم.

2. القوانين الخاصة ببعض القطاعات الحساسة

مثل قطاعات القضاء، الأمن، الدفاع، الصحة، والمالية، حيث يتم تشديد واجب التحفظ نظراً لحساسية المعلومات المتداولة.

¹ المادة 177 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق، ص 16.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

3. لوائح السر المهني:

تحدد هذه اللوائح طبيعة المعلومات التي تُصنّف على أنها سرية، والعقوبات التي يمكن أن تُفرض في حال إفشائها.

4. مواثيق الأخلاقيات المهنية:

تلزم بعض الإدارات موظفيها بتوقيع مواثيق تتعلق بالحفاظ على سرية المعلومات وعدم تسريبها لأي طرف غير مخوّل بذلك.

فعلى سبيل المثال فقد تضمن ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية 2021 في القانون رقم 06/20 الذي تضمن استحداث فصل جديد بعنوان المساس بنزاهة الامتحانات والمسابقات والذي يتضمن عقوبات بالحبس تصل إلى 15 سنة.¹

5 آليات التكوين والتوعية:

يتم تدريب الموظفين الجدد على أهمية واجب التحفظ من خلال دورات تكوينية وتوجيهات تنظيمية حول كيفية التعامل مع المعلومات الحساسة.

• و أيضا لدينا التكامل بين الأساس الدستوري والتنظيمي:

يعمل الأساس الدستوري والتنظيمي معاً لضبط واجب التحفظ في الوظيفة العمومية، حيث يضع الدستور الإطار العام، بينما تضع القوانين واللوائح التنظيمية التفاصيل الدقيقة لكيفية تطبيقه داخل الإدارات العمومية.

- الدستور يُحدد المبادئ الأساسية، مثل حماية أسرار الدولة وضرورة حياد الإدارة.
 - التنظيمات والقوانين تُطبق هذه المبادئ، من خلال فرض قواعد صارمة على الموظفين تحدد ما هو مسموح وما هو محظور فيما يتعلق بتداول المعلومات.
- يُعتبر واجب التحفظ أحد أهم الالتزامات التي يفرضها القانون على الموظف العمومي، ويستند إلى كل من الأساس الدستوري الذي يضع الإطار العام، والأساس التنظيمي الذي يُحدد تفاصيل التطبيق العملي لهذا الواجب. ومن خلال هذا التكامل، يمكن ضمان احترام

¹ بوغرارة مليكة، قراءة في ميثاق آداب وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي 2021، مجلة بحوث جامعة الجزائر1، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، المجلد17/ العدد1-2023، ص 208.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

سرية المعلومات الإدارية، وحماية المصلحة العامة، مع تحقيق توازن بين متطلبات الشفافية والحفاظ على أسرار المرفق العمومي.

يُعتبر واجب التحفظ من أهم الالتزامات الأخلاقية والقانونية التي تحكم سلوك الموظف العمومي، ويستند هذا الواجب إلى جملة من الأسس التي تتلاقى فيها مبادئ القانون الإداري، مع متطلبات الوظيفة العامة، وضوابط النظام العام. ولا يمكن فهم هذا الواجب أو تبرير تقييده لبعض الحريات إلا من خلال استعراض الأسس التي يبنى عليها.

يتأسس واجب التحفظ في الوظيفة العمومية على عدة نصوص قانونية، بدءاً من المبادئ الدستورية التي تنظم العلاقة بين الإدارة والمواطن، وصولاً إلى القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية.

• ينص دستور الجزائر على التزام الموظفين بخدمة المواطن وحماية المصلحة العامة، وهو ما يستوجب سلوكاً منضبطاً ومحترماً.

هذا النص يُحمّل الموظف مسؤولية أخلاقية وقانونية عن أفعاله، سواء داخل مقر العمل أو خارجه، ما دام سلوكه يمس بصورة الإدارة أو يخرق الالتزام بالتحفظ.

• النصوص التنظيمية والتوجيهات الإدارية:

فضلاً عن النصوص القانونية العامة، صدرت عدة تعليمات وتوجيهات تنظيمية عن مصالح الوظيفة العمومية أو الوزارات المختلفة، تؤكد على أهمية التحفظ في:

- التعامل مع وسائل الإعلام.
- النشر في مواقع التواصل الاجتماعي.
- التعبير عن الآراء السياسية أو النقابية ضمن سياق يتنافى مع طبيعة الوظيفة.
- وهذه التوجيهات تسعى لتجسيد النصوص القانونية في الواقع العملي، من خلال توضيح ما يجب أن يتحلى به الموظف من سلوك، وتحديد الخطوط الحمراء التي لا ينبغي تجاوزها.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

الفرع الثالث: الأساس الوظيفي والأخلاقي لواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة

لا يستند واجب التحفظ في الوظيفة العمومية إلى مجرد تعليمات إدارية أو نصوص قانونية جامدة، بل يقوم على أسس عميقة ذات طابع وظيفي وأخلاقي. فمن الناحية الوظيفية، يهدف هذا الواجب إلى حماية السير الحسن للمرفق العام، والحفاظ على سرية المعلومات، وضمان الحياد والفعالية في أداء المهام. أما من الناحية الأخلاقية، فإنه يُعبّر عن مدى التزام الموظف بقيم النزاهة والمسؤولية والاحترام الواجب للمرفق الذي ينتمي إليه. ويُعتبر هذا البُعد الأخلاقي مكملًا للطابع القانوني، إذ يُترجم في سلوك الموظف اليومي، داخل وخارج إطار العمل، ويُسهم في ترسيخ ثقافة الثقة والاحترام بين الإدارة والمواطن. لذلك، فإن فهم الأساس الوظيفي والأخلاقي لواجب التحفظ يُعد ضروريًا لتقدير أهميته كآلية لضمان مرفق عمومي شفاف ومحايد، يكرّس المصلحة العامة ويعزز ثقة المجتمع في مؤسسات الدولة.

أولاً: طبيعة المهام الموكلة للموظف العمومي

الموظف العمومي لا يمثل نفسه فقط، بل يُعدّ واجهة للمرفق العام الذي يعمل فيه. وهو ما يُحمله مسؤولية مزدوجة:

- التمثيل الرسمي للمرفق العام أمام المواطن والمجتمع.
- حمل معلومات حساسة تتعلق بسير المصالح العامة، ما يفرض عليه واجب السرية والتحفظ، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة
- السلمية المؤهلة¹.

ولهذا فإن طبيعة المهام الإدارية، خاصة في القطاعات الحساسة (كالعدل، الأمن، الجباية، أو الصحة)، تتطلب من الموظف درجة عالية من التحفظ والانضباط في سلوكه واتصالاته.

¹ ماضي نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة 8 ماي 1945، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قالمة، 2023، ص121.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

ثانياً: مقتضيات الحياد والولاء للدولة

- من المبادئ الأساسية التي تحكم الوظيفة العمومية مبدأ الحياد، والذي يفرض على الموظف:
- الامتناع عن التعبير العلني عن آرائه السياسية أو الدينية بما يمس حياد الإدارة.
 - الالتزام بالولاء للدولة وليس للسلطة أو الحزب أو الشخص، وهو ما يقتضي التحفظ في المواقف والتصريحات.

وهذا الحياد لا يتنافى مع حرية الرأي، لكنه يحد منها في الحدود التي تفرضها الوظيفة، منعاً لأي تعارض قد يسيء إلى الثقة في الإدارة العمومية، فلا يمكن للموظف أن يتصرف تصرفاً يتعارض ومصالح الوطن أو يتخذ موقفاً معادياً للدولة مراعاة لواجب الحياد والنزاهة.¹

يتضح من خلال ما سبق أن واجب التحفظ له أسس متينة، سواء من حيث التشريع والتنظيم، أو من حيث متطلبات الوظيفة وأخلاقياتها. ولا يُعد هذا الواجب تقييداً تعسفياً لحرية الموظف، بل هو تنظيم ضروري لحماية المصلحة العامة وضمان حيادية وفعالية الإدارة. إن احترام هذا الواجب يساهم في تعزيز الثقة بين المواطن والدولة، ويُعد أحد أهم مؤشرات المهنية والالتزام في القطاع العام.

يُعدّ واجب التحفظ من أبرز الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف العمومي، باعتباره وسيلة قانونية وأخلاقية لضمان احترام مبدأ السر المهني. فهذا الواجب يُملي على الموظف التحلي بالحيطة في التعامل مع المعلومات التي يطلع عليها بحكم وظيفته، لا سيما تلك التي تمس المصالح العليا للدولة أو الحقوق الخاصة للأفراد. وتزداد أهمية هذا الواجب في ظل اتساع نطاق العمل الإداري وتزايد حجم البيانات والمعلومات المتداولة داخل المرافق العمومية، الأمر الذي يجعل من احترام السر المهني ركيزة أساسية للحفاظ على الثقة بين الإدارة والمواطن، وضمان سير المرافق العمومية في إطار من الانضباط والمسؤولية.

الفرع الرابع: تحسين الأداء الإداري وضمان الانضباط الوظيفي

عندما يلتزم الموظف بواجب التحفظ، فإنه يُركز على أداء مهامه بموضوعية ومهنية دون أن يُشغلت نفسه في التعبير العلني عن آرائه السياسية داخل الإدارة أو خارجها. وهذا الالتزام

¹ جلول فيساح، حرية الموظف في الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري وواجب الحياد والتحفظ، جامعة خميس مليانة، الجزائر، asjp.cerist.dz ، 12/06/2025 ص 16.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

يعزز روح الانضباط داخل المرافق العامة، ويحد من النزاعات والصراعات التي قد تنشأ نتيجة الاختلافات الفكرية بين الموظفين.

يُعد واجب التحفظ ركيزة أساسية في الوظيفة العمومية، حيث يضمن حماية المصلحة العامة، ويعزز مبدأ المساواة والحياد الإداري، ويحقق التوازن بين حرية التعبير والالتزامات الوظيفية. لذلك، فإن احترام هذا الواجب لا يقتصر فقط على كونه التزامًا قانونيًا، بل هو أيضًا مسؤولية أخلاقية تهدف إلى الحفاظ على استقرار الإدارة وثقة المواطنين بها.

إذا يُظهر الحفاظ على السر المهني من أهم الواجبات الأساسية التي تفرضها الوظيفة العمومية على الموظف، وهو التزام يهدف إلى حماية المصالح العامة للدولة وضمن سير المرافق العامة بفعالية. فالالتزام الموظف بكتمان الأسرار المهنية يعكس مدى ولائه للإدارة التي ينتمي إليها، ويُعد معيارًا أساسيًا لقياس إخلاصه في أداء مهامه الوظيفية.

السر المهني هو كل معلومة، واقعة، أو مستند يطلع عليه الموظف بحكم عمله، سواء حصل عليه عن طريق الإفصاح المباشر من جهة مسؤولة، أو من خلال التجربة، الملاحظة، أو الاطلاع أثناء أداء مهامه الوظيفية. ويكتسب هذا السر طابعًا مهنيًا عندما يكون هناك مصلحة مشروعة في كتمانها، حيث يؤدي إفشاؤه إلى الإضرار بالمرفق العام أو بأشخاص آخرين داخل الإدارة.

يهدف واجب كتمان السر المهني إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية، منها أن تسريب المعلومات أو الوثائق الحساسة قد يعرض الأمن الإداري والاقتصادي وحتى السياسي للخطر، لذلك يُلزم الموظف بعدم مشاركة أي معلومة قد تضر بالمؤسسة أو تؤثر على نزاهة عملها.

عندما يحترم الموظفون مبدأ السرية، يزداد اطمئنان المواطنين والمتعاملين مع المرافق و في كثير من الأحيان يكون الموظف مطلعًا على بيانات شخصية أو معلومات مالية أو قرارات إدارية قد تؤثر على الأفراد أو الشركات، لذلك فإن احترام واجب التحفظ يحفظ حقوق الأفراد ويمنع أي استغلال غير مشروع لهذه البيانات.

يجب على الموظف معرفة الحدود التي تفرضها القوانين على واجب كتمان الأسرار المهنية حتى لا يقع في الإخلال بهذا الالتزام. ومن بين هذه الحدود:

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

يُحظر على الموظف الإدلاء بأي معلومات سرية أو مستندات تخص وظيفته دون إذن مسبق من الجهات المختصة.

يستمر التزام الموظف بكتمان السر حتى بعد تركه للوظيفة، فلا يجوز له استغلال المعلومات التي حصل عليها خلال فترة عمله لتحقيق مكاسب شخصية. في بعض الحالات، قد يُسمح بالإفصاح عن بعض المعلومات إذا اقتضت ذلك المصلحة العامة أو بطلب من الجهات القضائية المختصة.

إن واجب التحفظ هو عبارة عن نوع من تصحيح السلوك، أو تهذيب التصرف، إذ يفترض بالموظف الحصافة والأدب في أقواله، وحسن النية في أفعاله، والاعتدال في سلوكه على وجه العموم.¹

إن واجب التحفظ، وخاصة فيما يتعلق بالحفاظ على السر المهني، يُعتبر حجر الأساس في الوظيفة العمومية، حيث يضمن سير العمل بانتظام، ويحفظ ثقة المواطنين في المؤسسات العامة، ويُجنب الموظف الوقوع في المساءلة القانونية. لذلك، يجب على كل موظف أن يكون واعياً بأهمية هذا الواجب وحدوده، وأن يلتزم به كجزء من مسؤوليته المهنية والأخلاقية والتأكد من الحفاظ على النظام العام في كل الأماكن العمومية ومعاينة كل مساس بالسكين العمومية وكل الأعمال التي من شأنها الإخلال بها.²

الفرع الخامس: الالتزام بواجب التحفظ والضمير المهني للموظف العمومي

يستند واجب التحفظ في الوظيفة العامة إلى أساس أخلاقي عميق، يجعل منه التزاماً يتجاوز مجرد الامتثال للنصوص القانونية، ليصبح جزءاً من الضمير المهني للموظف العمومي تناولناها في ما يلي:

أولاً: المسؤولية المهنية

يفرض واجب التحفظ على الموظف العمومي التحلي بروح المسؤولية تجاه المعلومات التي يطلع عليها بحكم منصبه، فلا يجوز له استخدامها بشكل شخصي أو لأغراض غير مهنية.

¹ عادل الطببائي، المرجع السابق، ص 155.

² القانون المتعلق بالبلدية رقم 10-11 المؤرخ في 3 يناير 2011، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 37. ص 16.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

ثانياً: الأمانة والنزاهة

يُعتبر التحفظ جزءاً من قيم الأمانة والنزاهة التي ينبغي أن يتحلى بها الموظف، حيث يُنتظر منه الحفاظ على ثقة الدولة والمواطنين في سلوكياته وقراراته.

ثالثاً: الولاء للمرفق العام

الالتزام بواجب التحفظ يعكس ولاء الموظف للمؤسسة التي يعمل بها، ويؤكد احترامه لسيادة القانون وضوابط الوظيفة العامة.

رابعاً: عدم الإضرار بالمصلحة العامة

يتحتم على الموظف أن يزن كل كلمة أو تصرف قد يؤثر على سمعة الإدارة أو يضر بمصالح المواطنين، ما يجعله يلتزم بالصمت المهني والتحفظ في كل ما يخص عمله. إن الأخلاق المهنية هي الضامن الأول لحسن تطبيق واجب التحفظ، إذ لا يمكن للقوانين وحدها فرض هذا الالتزام ما لم يكن الموظف مقتنعاً داخلياً بضرورته وأهميته للحفاظ على هيبة الوظيفة العامة. ومن هنا، تأتي أهمية التربية الإدارية والتكوين المستمر للموظفين، لتعزيز وعيهم بمسئولياتهم الأخلاقية تجاه الإدارة والمجتمع.

خامساً: واجب التحفظ في مواجهة وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي

في ظل التطور التكنولوجي وانتشار وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي، أصبح من الضروري أن يدرك الموظف العمومي حدود ما يمكن أن يصرّح به عبر هذه المنصات، إذ: يُمنع عليه الإدلاء بتصريحات رسمية دون إذن مسبق من السلطات المختصة. يُحظر نشر أو مشاركة معلومات سرية تتعلق بالعمل أو المرفق العام.

يُفترض منه أن يكون حذراً عند التعبير عن آرائه الشخصية، حتى لا تُفهم على أنها تعكس موقف الإدارة التي يعمل بها، بناءً عليه، تُترك مسؤولية تقييم مدى التزام الموظف للجهة الإدارية المسؤولة، التي تقوم بتقييم كل حالة بشكل منفرد حسب الظروف والمعايير المتبعة.

وكمثال على الدور الذي يلعبه واجب التحفظ في مواجهة وسائل الإعلام فقد صدر مؤخراً في الجريدة الرسمية مرسوم رئاسي يحدد القانون الأساسي ونظام الرواتب المطبق على الرئيس

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

والأعضاء والأمين العام للسلطة الوطنية المستقلة لضبط السمعى البصري، ويلزم المرسوم رئيس وأعضاء السلطة بواجب التحفظ وكذا بالامتناع عن القيام بأي تصرف أو سلوك من شأنه المساس باستقلالية السلطة وحيادها، والامتناع أيضا عن استغلال صفة العضوية فيها لأغراض شخصية.¹

يُظهر الأساس الأخلاقي لواجب التحفظ عنصراً جوهرياً يكمل الأسس القانونية والوظيفية، ويضمن التزام الموظف العمومي بسلوك مهني يحافظ على كرامة الوظيفة العامة ومصداقية الإدارة. إن دمج الأخلاق في العمل الإداري هو ما يجعل القوانين أكثر فاعلية، ويعزز ثقة المواطن في المؤسسات الحكومية.

المطلب الثاني: أهمية واجب التحفظ في الحفاظ على السر المهني

تكمن أهمية واجب التحفظ في الدور الجوهري الذي يلعبه في حماية الإدارة وضمان الثقة العامة فيها، ويمكن تلخيص أهميته في تعزيز الثقة بين المواطن والإدارة، وما يترتب عليه من آثار في الحفاظ على السر المهني وكذلك العواقب التي تترتب عن إفشاء السر المهني كما هو مبين في الفروع التالية:

الفرع الأول: تعزيز الثقة بين المواطن والإدارة لحسن سير المصلحة العامة

عندما يُظهر الموظف احتراماً للسرية والانضباط، فإن ذلك يُعزز من مصداقية الإدارة في نظر المواطن، ويزيد من الشعور بالعدالة والمساواة في المعاملة. واجب التحفظ يقي من تسريب معلومات قد تُستغل ضد الصالح العام أو تُستخدم في المنافسات السياسية أو التجارية، مما يحفظ هيبة الدولة واستقلالية القرار الإداري. من خلال احترام التحفظ، يتجنب الموظف العمومي وضعيات قد تكون فيها مصلحته الخاصة متعارضة مع المصلحة العامة، خصوصاً في حالات التعامل مع المعلومات

¹ الإذاعة الجزائرية، سلطة ضبط السمعى البصري: مرسوم رئاسي يحدد القانون الأساسي ونظام الرواتب،

www.news.radioalgerie.dz، 2025/05/01، 13:42.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

الحساسية أو القرارات المؤثرة ما يضمن الحفاظ على المصلحة العامة دون التأثير على حقوق الأفراد وحررياتهم الشرعية.¹

التزام الموظف بواجب التحفظ يُشكل أحد معايير الانضباط المهني، حيث يُظهر مدى احترامه للقانون واللوائح التنظيمية، ويساهم في ترسيخ قيم المسؤولية داخل المؤسسات العمومية.

وبالمقابل يجب على المواطن احترام القوانين والأنظمة التي تحكم عمل الإدارة والمشاركة بإيجابية في تطوير الحياة العامة وحسن استخدام المرافق العامة على سبيل المثال بالتقدم بشكاوي واقتراحات للإدارة بأسلوب حضاري، إذ يجب على المواطن التواصل مع الإدارة بطريقة مهذبة ومحترمة.

وعليه فإن تعزيز الثقة بين المواطن والإدارة أساسها التواصل بطريقة بناءة وهي بذلك تتطلب جهودا مشتركة من كلا الطرفين والمواطن والإدارة.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على واجب التحفظ في الحفاظ على السر المهني

يُظهر الحفاظ على السر المهني أحد الركائز الأساسية التي تضمن نزاهة الوظيفة العامة، حيث يُلزم الموظف بعدم إفشاء أي معلومات سرية حصل عليها بحكم وظيفته، سواء خلال أدائه لمهامه أو بعد انتهاء خدمته. إن احترام هذا الواجب لا يقتصر فقط على حماية مصالح الإدارة، بل يمتد أيضاً إلى تعزيز ثقة المواطنين في المؤسسات العمومية وضمان سير المرافق العامة بفعالية وشفافية.

ألزم المشرع الجزائري الموظفين العموميين بضرورة الالتزام بكتمان السر المهني نظراً طبيعة وظائفهم التي تمكنهم من الاطلاع على معلومات حساسة قد تؤثر على سير الإدارة العامة. وقد أكد المشرع على هذا الالتزام في العديد من النصوص القانونية، منها:
التي تنص على:

¹ وسام بلخير، أحمد بوفاتح. قراءة قانونية للمادة 48 من قانون الوظيفة العامة الجزائري 06-03، الالتزام بالسر المهني واجب وظيفي، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 5 العدد 1، 2021، ص 533.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

"يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويُمنع عليه كشف محتوى أي وثيقة أو أي خبر علم به بحكم وظيفته، إلا في حالات تقتضيها المصلحة العامة وبإذن صريح من السلطة المختصة".

والتي تلزم الموظف بحماية الوثائق الإدارية وتأمينها، وتحظر عليه إخفاءها أو إتلافها أو تسريبها، تحت طائلة العقوبات التأديبية والجزائية.

كما امتد هذا الالتزام ليشمل المتعاقدين مع الإدارات العمومية على ضرورة التزامهم بعدم إفشاء أي معلومات أو وثائق حصلوا عليها أثناء تأدية مهامهم، إلا إذا اقتضت ذلك ضرورة الخدمة.

يترتب على احترام الموظف لواجب كتمان السر المهني عدة آثار إيجابية، سواء على مستوى الإدارة العامة أو على مستوى المجتمع ككل، ومن أبرز هذه الآثار: إن التزام الموظف بعدم تسريب المعلومات الحساسة يساعد في الحفاظ على أمن الإدارة واستقرارها، ويمنع استغلال هذه المعلومات لأغراض غير مشروعة قد تضر بالمصلحة العامة أو تؤدي إلى اضطرابات داخل المرفق العام.

يساهم واجب السر المهني في منع استغلال المعلومات السرية لتحقيق مكاسب سياسية أو شخصية، حيث يُمنع الموظف من استخدام هذه المعلومات لدعم توجه سياسي معين أو التأثير على الرأي العام من خلال تسريب معلومات قد تضر بالحكومة أو الإدارات العمومية.

إن عدم الامتثال لواجب كتمان السر المهني يعرض الموظف لعقوبات تأديبية، مثل إنذارات أو الفصل من الوظيفة، وقد تصل العقوبات إلى المتابعة الجزائية إذا أدى الإفشاء إلى ضرر جسيم بالمصلحة العامة أو الأفراد.

يتميز واجب الحفاظ على السر المهني ببعدين رئيسيين:

لا يقتصر التزام الموظف بكتمان الأسرار المهنية على فترة عمله فقط، بل يستمر حتى بعد انتهاء خدمته، مما يعني أنه لا يجوز له استغلال المعلومات التي حصل عليها أثناء تأدية مهامه لأي غرض شخصي أو مهني بعد مغادرته للوظيفة.

لا يُعتبر الحفاظ على السر المهني مجرد التزام قانوني، بل هو أيضًا واجب أخلاقي

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

يعكس نزاهة الموظف والتزامه بمبادئ المرفق العام. فالاستغلال غير المشروع للمعلومات السرية يُعد خيانة للأمانة الوظيفية، مما قد يؤثر سلباً على سمعة الإدارة والمؤسسة التي ينتمي إليها الموظف.

إن واجب الحفاظ على السر المهني يُعتبر من أهم الالتزامات الملقاة على عاتق الموظف العمومي، حيث يسهم في حماية المصالح العامة، وتعزيز الحياد الإداري، وضمان نزاهة الوظيفة العامة. وبالتالي، فإن أي إخلال بهذا الواجب قد يؤدي إلى عواقب وخيمة، سواء على المستوى الإداري أو القانوني، مما يستوجب توعية الموظفين بأهميته وضوابطه لضمان حسن سير المرافق العامة وتحقيق الصالح العام.

الفرع الثالث: العواقب التي تترتب عن إفشاء السر المهني

يُعدّ الالتزام بالسر المهني من أهم الواجبات الملقاة على عاتق الموظف العمومي، حيث إن أي إفشاء للمعلومات السرية التي يطلع عليها بحكم وظيفته قد يؤدي إلى عواقب وخيمة، سواء على المستوى القانوني أو الإداري أو حتى الأخلاقي. وتختلف هذه العواقب باختلاف درجة الخطورة والتأثير الذي يمكن أن يحدثه تسريب هذه المعلومات لدينا العواقب القانونية:

أولاً: المسؤولية التأديبية

قد يتعرض الموظف لعقوبات تأديبية تتراوح بين الإنذار والتوبيخ وصولاً إلى التوقيف المؤقت عن العمل أو العزل النهائي من الوظيفة، وذلك وفقاً للوائح التأديبية المعمول بها

ثانياً: المسؤولية الجنائية

في حال أدى إفشاء السر المهني إلى الإضرار بمصلحة الدولة أو أمنها، يمكن أن يخضع الموظف لعقوبات جنائية مشددة مثل السجن والغرامات المالية.¹ تنص القوانين على أن تسريب المعلومات الحساسة قد يُصنّف كجريمة خيانة للأمانة أو إفشاء أسرار الدولة، مما يعرض مرتكبها لعقوبات صارمة.²

¹ قانون العقوبات الجزائري، المواد 63، 64 و301، ص26 و ص82.

² المادة 180 الأمر رقم 03-06، مرجع سابق، ص 16.

الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به

خلاصة الفصل الأول:

من خلال هذا الفصل، تبين أن واجب التحفظ يُعد من أهم الالتزامات الأخلاقية والقانونية التي تُلقى على عاتق الموظف العمومي، وهو لا يُمثل مجرد قيدٍ على حرية الموظف، بل هو عنصر أساسي لضمان حياد الإدارة واستمرارية أدائها بعيداً عن المؤثرات الشخصية أو الخارجية.

وقد أظهر تحليل المفهوم أن واجب التحفظ يتميز بكونه واجباً عاماً يسري على جميع الموظفين، وواجباً مستمراً لا ينتهي بانتهاء أوقات العمل أو حتى بانتهاء علاقة الموظف بالوظيفة، خصوصاً فيما يخص المحافظة على كرامة الوظيفة وصيانة المال العام. كما أن واجب التحفظ يتأسس على قواعد دستورية وقانونية، ويكتسي أهمية كبيرة في حماية السر المهني، إذ أن الإخلال به قد يؤدي إلى نتائج خطيرة، سواء على مستوى الأفراد أو الإدارة أو حتى على الثقة العامة في مؤسسات الدولة.

إن واجب التحفظ، بتشعب جوانبه وتداخله مع واجبات مهنية أخرى، يمثل دعامة أساسية في ضبط سلوك الموظف العمومي، ويتطلب فهماً دقيقاً وممارسة مسؤولة توازن بين الحقوق والحريات من جهة، وضرورات المرفق العام من جهة أخرى، وعليه، فإن هذا الفصل وضع الأساس النظري لفهم طبيعة واجب التحفظ، وأبرز دوره في تكريس السلوك المهني المسؤول داخل الإدارة العمومية، تمهيداً لدراسة تطبيقاته العملية والإشكاليات المرتبطة به في الفصل الذي يليه.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

يرتبط واجب التحفظ بالسلوك المهني للموظف العمومي، إذ يفرض عليه الالتزام بعدم إفشاء المعلومات التي يحصل عليها أثناء أداء مهامه، حمايةً للمصلحة العامة وضماناً لسرية العمل الإداري، غير أن هذا الواجب، على أهميته، يطرح تحديات حقيقية في ظل تصاعد المطالب المجتمعية بتكريس مبادئ الشفافية والانفتاح داخل الإدارة العمومية، خاصة مع تنامي دور المواطن كشريك في مراقبة وتقييم الأداء الإداري، وبينما تسعى الشفافية إلى تمكين الجمهور من الاطلاع على المعلومات ذات الصلة بالشأن العام، فإن واجب التحفظ قد يقيد هذا الحق في بعض الحالات، حفاظاً على أمن الدولة أو مصالحها العليا.

ومن أجل دراسة آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول العلاقة بين واجب التحفظ والشفافية، أما المبحث الثاني فتناولنا مقتضيات الشفافية وارتباطها بواجب التحفظ في الوظيفة العامة.

المبحث الأول: العلاقة بين واجب التحفظ والشفافية

واجب التحفظ هو التزام قانوني وأخلاقي يقع على عاتق الموظف العمومي، يفرض عليه الامتناع عن كشف المعلومات السرية التي يطلع عليها بحكم وظيفته، وذلك لحماية المصلحة العامة وضمان سير المرافق العامة بانتظام وفعالية، غير أن هذا الواجب يتقاطع مع مبدأ الشفافية الذي يقوم على ضمان حق المواطنين في الوصول إلى المعلومات، بهدف تعزيز المساءلة والحد من الفساد.

وقد قسمنا هذا المبحث إلى أربع مطالب، تطرقنا في المطلب الأول إلى النقاء واجب التحفظ مع مبدأ الشفافية، وفي المطلب الثاني إلى التوفيق بين واجب التحفظ ومتطلبات الشفافية، بينما تطرقنا في المطلب الثالث إلى مبدأ الشفافية في الإدارة العمومية، وفي المطلب الرابع والأخير تطرقنا إلى حدود الشفافية في ظل واجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

المطلب الأول: التقاء واجب التحفظ مع مبدأ الشفافية

يُعتبر كل من واجب التحفظ ومبدأ الشفافية من القيم الأساسية في الإدارة العمومية الحديثة، غير أن العلاقة بينهما تتسم بالتعقيد، إذ يجتمعان أحياناً في خدمة المصلحة العامة، ويتعارضان في أحيان أخرى، مما يطرح تحديات في التوفيق بينهما، فصلناها في الفروع التالية:

الفرع الأول: نقاط التقاء واجب التحفظ مع مبدأ الشفافية

رغم ما قد يبدو من تعارض ظاهري بين واجب التحفظ ومبدأ الشفافية، فإن العلاقة بينهما ليست بالضرورة علاقة تضاد دائم، بل قد يشتركان في خدمة أهداف مشتركة داخل الإدارة العمومية. ففي سياقات معينة، يمكن لكلا المبدئين أن يتكاملا في تعزيز الثقة العامة وصون المصلحة العامة، وترسيخ قيم النزاهة، ويتجلى هذا التكامل عند احترام الحدود التي تحكم كل مبدأ بحيث لا تؤدي الشفافية إلى المساس بسرية المرفق، ولا يُستخدم التحفظ كذريعة لحجب المعلومات دون مبرر مشروع وفي هذا الإطار، يمكن تحديد عدد من نقاط الالتقاء الجوهرية بين المبدئين.

أولاً: حماية المصلحة العامة

كلا المبدئين يهدفان في نهاية المطاف إلى حماية المصلحة العامة، فالتحفظ يحمي سرية المعلومات الحساسة، بينما الشفافية تُمكن المواطن من مراقبة الإدارة.

ثانياً: دعم النزاهة

الشفافية تحارب الفساد من خلال كشف المعلومة، في حين أن واجب التحفظ يمنع تسريب المعلومات المغلوطة أو استغلال النفوذ.

ثالثاً: ضمان الثقة في الإدارة

عندما يُحترم هذان المبدآن معاً، يشعر المواطن بالثقة في أن الإدارة تعمل بفعالية ونزاهة مما يشجع على التواصل البناء بين المواطن والإدارة.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

الفرع الثاني: نقاط التوتر والتضارب بين واجب التحفظ ومبدأ الشفافية

ورغم وجود نقاط التقاء بين واجب التحفظ ومبدأ الشفافية، إلا أن العلاقة بينهما لا تخلو من التوتر، خاصة عندما يتعلق الأمر بتحديد ما يجوز كشفه للرأي العام وما يجب التحفظ عليه، فقد تؤدي المبالغة في تطبيق أحد المبدئين إلى الإضرار بالآخر، كأن تتحول الشفافية إلى ذريعة لتجاوز حدود السر المهني، أو يُستغل واجب التحفظ لحجب معلومات من شأنها أن تعزز الرقابة والمساءلة، هذا التضارب يفرض تحديات حقيقية على الإدارة العمومية التي تجد نفسها مضطرة إلى تحقيق توازن دقيق بين مقتضيات الانفتاح وضرورات التحفظ وفقاً للضوابط القانونية والأخلاقية التي تحكم العمل الإداري.

أولاً: حدود الحق في الوصول إلى المعلومة

لا يمكن للمواطن الاطلاع على معلومات تدخل ضمن السر المهني (مثل المناقصات قيد التحضير أو الوثائق الحساسة المتعلقة بالأمن أو القرارات غير المعلنة)، مما قد يُفسَّر كتناقض مع الشفافية:

ثانياً: التخوف من تسييس المعلومة

أحياناً تُستخدم الدعوة إلى الشفافية كذريعة للإضرار بالإدارة أو تسريب معلومات بشكل غير مسؤول.

المطلب الثاني: التوفيق بين واجب التحفظ ومتطلبات الشفافية

يتطلب التوفيق بين واجب التحفظ ومتطلبات الشفافية إيجاد توازن دقيق بين الحفاظ على سرية المعلومات الهامة وضمان حق المواطن في الاطلاع على ما يخصه من معلومات ولتحقيق التوازن بين التحفظ والشفافية يجب على الإدارة تبني ممارسات قانونية وتنظيمية واضحة لضمان حسن سير العمل في المؤسسات العامة، وتعزيز الثقة بينها وبين المواطنين حيث تُراعي حماية السر المهني دون أن تتحول إلى حجب تعسفي للمعلومات كما هو مبين في الفروع التالية:

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

الفرع الأول: تحديد نطاق واجب التحفظ بدقة

إن ضمان حسن سير المرفق العام يعتمد على نطاق واجب التحفظ الذي يمتد ليشمل الامتناع عن كل ما يعرقل عمل الإدارة أو يمس بسمعتها، بالإضافة إلى الالتزام بكتمان السر المهني، إذ ينبغي أن يكون واجب التحفظ محددًا في مجالات واضحة ومُبررة، مثل:

أولاً. حماية المعطيات الشخصية.

يقع على عاتق الموظف واجب التحفظ على المعطيات الشخصية في إطار عمله سواء كانت في شكل مادي أو رقمي عبر جميع مراحل معالجة المعطيات، وبغض النظر عن طبيعتها أو حجمها، وتماشيا مع مبادئ الدستور الجزائري يشترط القانون موافقة صريحة للشخص المعني لاستعمال معطياته الشخصية.¹

تصنف الوثائق حسب درجة حساسيتها إلى الأصناف التالية:²

1- سري جدا.

2- سري.

3- واجب الكتمان.

4- توزيع محدود.

ثانيا: ضمان سرية التحقيقات الإدارية

احترام مقتضيات الدفاع الوطني أو أمن الدولة وهذا يقي من استعمال "التحفظ" كغطاء لإخفاء سوء التسيير أو التهرب من الرقابة.

وبشكل عام يعتبر ضمان سرية التحقيقات الإدارية تفعيل لمبادئ العدالة والشفافية قبل أن يكون تفعيلا لمبدأ التحفظ في العمل الإداري.

¹ قانون رقم 07-18 متعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، المؤرخ 2018/06/10 الجريدة الرسمية عدد 34 المادة 3 ص 12.

² قانون رقم 09-21 متعلق بمراقبة دستورية الأمر المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، المؤرخ 2021/06/07 الجريدة الرسمية عدد 45 المادة 6 ص 10.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

الفرع الثاني: ترسيخ ثقافة الشفافية الإدارية

يتم ترسيخ ثقافة الشفافية في الإدارات من خلال عدة وسائل كالتدريب والتوعية وتحفيز الموظفين على الأداء الأفضل من خلال وضوح الأهداف والمسؤوليات والتشجيع على مشاركة المواطنين في صنع القرارات المتعلقة بالشأن العام، وتوفير بيئة عمل شفافة، لكن أهم هذه الوسائل نجدها في:

أولاً: استعمال التكنولوجيا لتمكين المواطنين من الإطلاع على المعلومات

مثل البوابات الإلكترونية للإدارات التي تتيح نشر الوثائق غير الحساسة تلقائياً، حيث تساهم التكنولوجيا على إتمام المهام المتكررة، وتبسيط العمليات، وتوفير الوقت والجهد، وهي بذلك تمكن الإدارات من تقديم خدمات أفضل وأكثر كفاءة.

لكن استخدام التكنولوجيا يتطلب تدريب الموظفين على استخدام الأدوات والبرامج الجديدة.

ثانياً: التكوين المستمر للموظفين

التكوين المستمر للموظفين يساعد على تحقيق أهداف المؤسسات لضمان فهمهم للحدود بين ما يُكشف وما يجب التحفظ عليه¹.

إن التكوين يسمح بتحسين مستوى أداء الموظفين ورفع كفاءتهم في أداء مهامهم ويضمن للموظفين مواكبة التطورات التكنولوجية والتقنية في مجال العمل ويفتح لهم الباب للترقية في السلم الوظيفي بحيث يساعد في تطوير القدرات القيادية لدى الموظفين وتمكينهم من تولي مناصب قيادية وتحقيق من جهة تقدم في حياتهم المهنية، ومن جهة أخرى يساهم في زيادة الإنتاجية، وقد ساهم التطور التكنولوجي في إتاحة الفرصة للموظفين الراغبين في أخذ دورات تكوينية وتدريبية عن بعد من خلال التواصل مع المكونين والمدربين عبر الانترنت.

¹ المادة 38 من الأمر 06-03، مرجع سابق، ص 6 .

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

المطلب الثالث: مبدأ الشفافية في الإدارة العمومية

إن تفعيل مبدأ الشفافية في تسيير مختلف أوجه نشاط الإدارة وعلاقتها بالجمهور من شأنه أن يؤسس لنظام معلومات واضح معلى قوامه الوضوح، وهذا من شأنه أن ينشأ علاقة متكاملة بين المواطن والإدارة.¹

وقد حاولنا التفصيل أكثر عن مبدأ الشفافية في الإدارة العمومية في الفروع التالية:

الفرع الأول: تعريف الشفافية ومظاهرها في العمل الإداري

الشفافية في الإدارة العمومية تعني إتاحة المعلومات والمعطيات المتعلقة بتسيير الشأن العام أمام المواطنين والمجتمع المدني وتمكينهم من الاطلاع والمساءلة، وهي تتجسد من خلال:

أولاً: حق الحصول على المعلومات

تمكين المواطنين من الوصول إلى البيانات العمومية، باستثناء المعلومات المحمية بقانون (مثل المعلومات الأمنية أو السرية المهنية).

ثانياً: نشر تقارير الأداء والصفقات العمومية

إتاحة النتائج المالية، المناقصات، والمشاريع الحكومية عبر مواقع إلكترونية أو تقارير دورية.

ثالثاً: تعميم الحوكمة المفتوحة

إشراك المواطنين والهيئات المستقلة في اتخاذ القرار العمومي، مثال تطبيقي: في بعض الدول، مثل فرنسا وتونس والمغرب، تم سن قوانين تضمن الحق في الوصول إلى المعلومات، وتُلزم الإدارات بنشر الوثائق غير السرية إلكترونياً، وفي الجزائر تم فتح عدة مواقع إلكترونية بمختلف القطاعات للحصول على الخدمات والمعلومات الحكومية.²

¹ عمار بوضياف، شرح قانون البلدية، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 61.

² لوكيل زليخة، بوعلام حمو، الحوكمة الإلكترونية ودورها في إصلاح إدارة القطاع العام بالجزائر، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية المجلد 9 العدد 1 (2024) ص 1103/1082.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

الفرع الثاني: كيفية تحقيق التوازن بين التحفظ والشفافية

تحقيق التوازن بين التحفظ والشفافية في الإدارة العمومية يتطلب:

أولاً: تحقيق التوازن بين التحفظ والشفافية بتحديد طبيعة المعلومات المحمية بالتحفظ

يجب وضع معايير واضحة تحدد أي المعلومات تُعتبر سرية ولا يجوز نشرها مثل المعلومات المتعلقة بالأمن القومي أو الأسرار المهنية.

ثانياً: تحقيق التوازن بين التحفظ والشفافية بالالتزام بالقوانين والتشريعات

يتعين على الموظفين الالتزام بالنصوص القانونية التي تحدد ما يمكن نشره وما يجب كتمانها، مع وجود آليات رقابية لضمان عدم تجاوز هذه الحدود.

ثالثاً: تحقيق التوازن بين التحفظ والشفافية بالتكوين والتوعية

يجب تدريب الموظفين على كيفية التعامل مع المعلومات وفقاً لقواعد النزاهة والشفافية مع إدراك عواقب الإخلال بواجب التحفظ.

رابعاً: تحقيق التوازن بين التحفظ والشفافية بالتدرج في الإفصاح عن المعلومات

يتمثل الحل الوسط بين التحفظ والشفافية في إتاحة المعلومات التي لا تضر بالمصلحة العامة مع حجب ما يمكن أن يؤدي إلى الإضرار بسير المرافق العمومية أو يعرضها لمخاطر.

خامساً: تحقيق التوازن بين التحفظ والشفافية بالرقابة الإدارية والعقوبات

ينبغي تطبيق آليات رقابة صارمة تضمن احترام الموظفين لواجب التحفظ، مع فرض عقوبات على المخالفين، سواء كانت إدارية مثل الإنذارات والتوقيف، أو جزائية في حال الإضرار بالمصلحة العامة.

بهذه الطريقة، يمكن تحقيق إدارة عمومية تعتمد على الشفافية والمساءلة دون الإضرار بمبدأ واجب التحفظ، مما يحقق التوازن بين متطلبات الوظيفة العامة وحقوق المواطنين في الوصول إلى المعلومات.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

الفرع الثالث: التوازن بين الشفافية وواجب التحفظ في قانون الوظيفة العمومية

إن تحقيق التوازن بين الشفافية وواجب التحفظ يعدُّ من التحديات الكبرى التي تواجه الإدارة العمومية، حيث ينبغي احترام الحق في الوصول إلى المعلومات دون المساس بأسرار المرفق العام. يفرض هذا التوازن تبني سياسات واضحة تحدد المعلومات التي يمكن نشرها وتلك التي يجب أن تبقى سرية.

في ظل التحولات التي تعرفها الإدارة العمومية الحديثة، أصبح من الضروري إيجاد توازن دقيق بين متطلبين أساسيين: الشفافية باعتبارها مبدأ ديمقراطي يعزز ثقة المواطن في الإدارة ويكرّس الحق في الوصول إلى المعلومة، وواجب التحفظ باعتباره التزامًا قانونيًا وأخلاقيًا يفرض على الموظف العمومي الحفاظ على سرية المعلومات ذات الطابع المهني أو الأمني أو الحساس. غير أن هذا التوازن ليس بالأمر السهل، وببشر عدة إشكالات قانونية وعملية خاصة في ظل غموض الحدود الفاصلة بين ما يجب كشفه للرأي العام وما يجب التكتّم عليه حمايةً للمصلحة العامة.

أولاً: الشفافية كمبدأ دستوري وإداري

لقد كرّس المشرّع الجزائري مبدأ الشفافية في عدة نصوص، أبرزها قانون مكافحة الفساد (القانون رقم 06-01) أقر بدوره حق المواطنين في الوصول إلى المعلومة، وربط ذلك بأخلاقيات الوظيفة العمومية ونزاهتها . وبالتالي، فإن الشفافية أصبحت مطلبًا قانونيًا وأخلاقيًا، وشرطًا لتحسين الحكامة العمومية وتعزيز ثقة المواطن في الإدارة، غير أنها لا تعني الكشف المطلق أو اللامحدود عن كل ما يدور داخل الإدارة.

ثانيًا: واجب التحفظ كقيد على الشفافية

رغم أهمية الشفافية، فإنها تصطدم بحدود واجب التحفظ، حيث لا يمكن للإدارة أو الموظف العمومي أن يُفشي معلومات تتعلق بالأمن العام، أو المصالح العليا للدولة أو بحياة الأشخاص أو البيانات الحساسة.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

كما بين القضاء الإداري الجزائري في عدة قرارات أن واجب التحفظ له الأولوية في حال تعارضه مع حرية التعبير أو الرغبة في التبليغ، ما لم تكن هناك حالات استثنائية كالتبليغ عن فساد موثّق وفق القانون.

ثالثاً: التوفيق بين المبدأين في ضوء الممارسة الإدارية

يتطلب تحقيق التوازن بين الشفافية وواجب التحفظ تبني مقاربة مزدوجة:

1. من جهة، على الإدارة أن تُميز بين المعلومات التي تهم الرأي العام ولا تشكل خطراً على المرفق أو الأفراد، وتلك التي تدخل ضمن أسرار المهنة أو تمس بالأمن أو السياسات الحساسة.

2. ومن جهة أخرى، ينبغي تكوين الموظفين وتوعيتهم بحدود واجب التحفظ وحقوق المواطن في المعلومة، مع وضع أطر تنظيمية واضحة لتصنيف المعلومات وفق درجة سريتها. وتسعى عدة إدارات حديثة إلى اعتماد آليات مثل:

- نشر التقارير الدورية العامة والميزانيات.
- إنشاء خلية استقبال وتوجيه للمواطنين.
- ضمان الحماية القانونية للموظف المبلّغ عن الفساد في نطاق القانون.

رابعاً: التحديات القانونية والواقعية

أبرز التحديات التي تعيق تحقيق هذا التوازن تتمثل في:

1. غموض الإطار التنظيمي للمعلومة الإدارية في الجزائر، وغياب قانون خاص ينظم "الحق في الوصول إلى المعلومة".

2. الاستعمال الواسع لوسائل التواصل الاجتماعي من قبل الموظفين، ما يجعلهم أحياناً عرضة للوقوع في إفشاء معلومات دون قصد.

3. ضعف التكوين القانوني للموظفين في مجال واجب التحفظ وحدود حرية التعبير.

كل هذه التحديات تجعل من الضروري تحديث الإطار القانوني والتنظيمي بما يضمن تحقيق توازن حقيقي بين متطلبات الشفافية وحماية المعلومات الإدارية الحساسة.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

يعرف حق المشاركة بأنه ذلك النظام الذي يسمح بالمشاركة الحرة والدائمة للمواطنين في إدارة الشؤون العامة الإدارية، ويقصد به أيضا إشراك المواطنين في عمليات صنع القرار واسهامهم في توجيه وتسيير عمل الأجهزة الإدارية وذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.¹

خامسا: انعكاس الشفافية على الاستقرار المهني للموظف

في سياق السعي لتكريس مبدأ الشفافية، قد يجد الموظف نفسه عرضة لممارسات رقابية مكثفة أو حتى تدخلات غير مبررة، خاصة في ظل غموض الضوابط القانونية التي تفصل بين حق المواطن في الاطلاع وحق الموظف في الحماية من التشهير أو العقاب غير العادل، كما أن بعض وسائل الإعلام ومواقع التواصل الاجتماعي قد تساهم في زعزعة الاستقرار المهني للموظف عبر نشر أخبار أو تعليقات تمس سمعته دون تحقق أو تحقيق قانوني.

سادسا: ضرورة تحقيق التوازن لحماية حقوق الموظف

إن الحفاظ على حقوق الموظف، خصوصا من حيث الأمن الوظيفي، يقتضي وجود منظومة قانونية متكاملة تحميه من الانعكاسات السلبية للشفافية غير المنضبطة، يجب أن تكون هناك ضمانات قانونية تحدد بدقة متى وكيف يمكن نشر المعلومات الإدارية، وما هي المعايير التي تضمن عدم المساس بالكرامة المهنية أو الخصوصية الإدارية للموظف، كما ينبغي تفعيل دور لجان الطعن والتظلم، وتمكين الموظف من الدفاع عن نفسه في حال تعرضه لأي إجراء تعسفي ناتج عن سوء فهم مبدأ الشفافية.

سابعا: مبدأ التحفظ كآلية لحماية الموظف

في ظل هذه المعادلة المعقدة، يظهر واجب التحفظ كوسيلة قانونية وأخلاقية تساعد على ضبط حدود الشفافية بما يضمن حماية الموظف من التجاوزات، فإذا ما تم احترام هذا الواجب ضمن إطار واضح ومحدد، فإن ذلك لا يضمن فقط حماية المصلحة العامة، بل أيضا صون كرامة الموظف واستقراره الوظيفي وبالتالي رفع جودة الخدمة العمومية.

¹ وهيبه بلباقي، مديحة الفحلة، مرجع سابق، ص 304.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

المطلب الرابع: حدود الشفافية في ظل واجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة

إن مبدأ الشفافية ليس مطلقاً، بل يخضع لقيود تهدف إلى حماية المصالح العامة والحفاظ على النظام الإداري للدولة. وهنا يأتي دور واجب التحفظ، الذي يفرض على الموظف العمومي الامتناع عن كشف بعض المعلومات التي قد تضر بالمصلحة العامة أو بسير المرفق العام.

من أجل ذلك فصلنا حدود الشفافية في ظل واجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة في الفروع الثلاث التالية:

الفرع الأول: تحديد حدود الشفافية في القطاع العام

تحدد القوانين والتشريعات المعمول بها في الجزائر نطاق الشفافية في القطاع العام حيث يتم التفريق بين المعلومات العامة التي يمكن مشاركتها مع الجمهور، والمعلومات السرية التي تستوجب التحفظ مثل البيانات الشخصية والمعلومات المتعلقة بالأمن القومي. لا يمكن اعتبار جميع المعلومات قابلة للنشر للعامة بل يجب التفريق بين:

أولاً: المعلومات العامة

وهي المعلومات التي يمكن مشاركتها مع الجمهور مثل القوانين، اللوائح، والإجراءات الإدارية العامة.

ثانياً: المعلومات المحمية بواجب التحفظ

وهي البيانات التي يجب حمايتها وعدم إفشائها وتشمل:

1. المعلومات المتعلقة بالأمن القومي:

مثل الخطط الأمنية والوثائق العسكرية.

2. المعلومات ذات الطابع الشخصي:

مثل بيانات الموظفين أو المواطنين التي يتعامل معها الموظف خلال عمله.

3. المداولات الداخلية للمؤسسات:

مثل محاضر الاجتماعات السرية والقرارات غير النهائية.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

4. المعلومات التجارية والصناعية المحمية:

المتعلقة بالمنافسة والمناقصات الحكومية، فأسرار الدولة جزء من كيائها المعنوي والمادي فمن الخطر جدا إفشاؤها لأن في ذلك استفادة من قبل أعداءها، حيث يجب على العمال أن يجتنبوا جميع الأفعال التي تنتافى والحرمة المرتبطة بمهامهم ولو كان ذلك خارج الخدمة.¹

لا يمكن للإدارة كشف معلومات تتعلق بالأمن القومي، الدفاع، السياسة الخارجية، أو خطط الدولة الحساسة، إذ أن الإفصاح عنها قد يُعرض المصلحة العامة للخطر. كما يتطلب حماية المصالح العليا للدولة حماية مواردها الطبيعية، اقتصادها، وحدتها الترابية، هويتها الثقافية ومصالح مواطنيها، كل ذلك بهدف ضمان استمرار وجود الدولة ككيان سياسي مستقل.

الفرع الثاني: حماية الحياة الخاصة

لا يُسمح للإدارة بنشر معلومات شخصية عن الأفراد إلا بموافقتهم الصريحة أو وفقاً لضوابط قانونية حماية للكرامة والخصوصية. إن حماية الحياة الخاصة ضرورية للحفاظ على كرامة الإنسان وهنا يظهر التوازن الدقيق الذي يجب تحقيقه بين الشفافية كحق جماعي، وواجب التحفظ كضمانة لحسن سير المرفق العام دون الإخلال بحق الفرد في الخصوصية وحرمة الحياة الخاصة التي يضمنها له الدستور.²

الفرع الثالث: التحديات المرتبطة بموازنة الشفافية مع واجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة

من بين التحديات التي تواجه الإدارة العمومية في هذا الإطار، نجد صعوبة وضع معايير دقيقة تحدد المعلومات التي يمكن نشرها دون المساس بمصالح الدولة، كما أن هناك تحديات تتعلق بمدى استيعاب الموظفين لأهمية واجب التحفظ وتأثيره على سير المرفق العام. لدينا عدة تحديات أثناء محاولة تحقيق التوازن بين الشفافية والتحفظ ومن أهمها:

¹ رناي فريد، المرجع السابق، ص176.

² المادة 35 و39 من الدستور الجزائري مرجع سابق ص 12.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

أولاً: غياب معايير واضحة

قد يواجه الموظفون صعوبة في تحديد متى يجب مشاركة المعلومات ومتى يجب التحفظ عليها.

ثانياً: التأثير على ثقة الجمهور

فرض قيود مفرطة على المعلومات قد يؤدي إلى ضعف ثقة المواطنين بالمؤسسات العامة، مما يعزز الشكوك حول وجود فساد أو سوء إدارة.

ثالثاً: التعامل مع الصحافة والإعلام

قد يتعرض الموظف لضغط من وسائل الإعلام أو الرأي العام للإفصاح عن معلومات مما يضعه أمام معضلة بين واجب التحفظ ومتطلبات الشفافية.

الفرع الرابع: تأثير التطور التكنولوجي على الشفافية مع واجب التحفظ

مع انتشار وسائل التواصل الاجتماعي، أصبح من السهل تسريب المعلومات الحساسة مما يستدعي تطوير آليات جديدة لضمان السرية عند الضرورة. إن تحقيق التوازن بين الشفافية وواجب التحفظ يتطلب وضع سياسات واضحة تحدد المعلومات القابلة للنشر وتلك التي يجب الحفاظ على سريتها، مع تعزيز وعي الموظفين بأهمية التحفظ من خلال التكوين والتوجيه، بالإضافة إلى وضع عقوبات صارمة لمن يخلون بهذا الواجب، بذلك يمكن تحقيق إدارة عمومية تحترم حق المواطن في الحصول على المعلومات دون الإضرار بالمصلحة العامة للدولة.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

المبحث الثاني: مقتضيات الشفافية وارتباطها بواجب التحفظ في الوظيفة العامة

إن تحقيق التوازن بين مقتضيات الشفافية وواجب التحفظ من التحديات الكبرى في الوظيفة العمومية، حيث تسعى الإدارة إلى ضمان وصول المواطنين إلى المعلومات وتعزيز المساءلة دون الإضرار بالمصالح العليا للدولة أو انتهاك السر المهني، لذلك يعتمد نجاح المؤسسات العمومية على ضبط العلاقة بين الشفافية والتحفظ من خلال إطار قانوني وإداري واضح، يُحدد متى يمكن الكشف عن المعلومات ومتى يجب التحفظ عليها.

تُعتبر العلاقة بين الشفافية وواجب التحفظ علاقة مركبة تقوم على مبدأ التوازن بين حق المواطن في الحصول على المعلومة، وضرورة حماية المصالح العامة للدولة، فكلما توسعت مقتضيات الشفافية زادت الحاجة إلى ضوابط تنظيمية وقانونية تضمن عدم تجاوز الحدود المرسومة لهذا الحق بما لا يمس بالأمن الوظيفي ولا بالمصلحة العامة.

مما سبق قسمنا هذا المبحث إلى خمسة مطالب، حيث تناولنا في المطلب الأول مقتضيات الشفافية داخل المؤسسات العمومية، وتناولنا في المطلب الثاني مقارنة التوازن بين التحفظ والشفافية، وفي المطلب الثالث تناولنا دور القوانين والتشريعات في ضبط واجب التحفظ وفق متطلبات الشفافية، في المطلب الرابع العقوبات المقررة للموظف العمومي في حالة إخلاله بواجب التحفظ في قانون الوظيفة العمومية.

المطلب الأول: مقتضيات الشفافية داخل المؤسسات العمومية

تشمل مقتضيات الشفافية داخل المؤسسات العمومية عدة جوانب أساسية لضمان النزاهة والعدالة والمساءلة، حيث يجب أن تكون المعلومات المتعلقة بعمل الإدارة متاحة للمواطن الذي يعتبر كشريك للإدارة كما هو مبين في ما يلي من الفروع:

الفرع الأول: تعزيز حق الحصول على المعلومة

الشفافية تفرض على الإدارات العمومية إتاحة المعلومات غير المصنفة كسريّة لا سيما تلك المتعلقة بالتسيير المالي، نتائج الصفقات العمومية، التنظيم الداخلي، وتقييم الأداء. وقد ضمن الدستور الجزائري حق الحصول على المعلومة¹.

¹ المادة 55 من الدستور الجزائري مرجع سابق ص 15.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

الفرع الثاني: ضمان المحاسبة والمساءلة

من مقتضيات الشفافية إرساء آليات لمحاسبة المسؤولين العموميين بناءً على معطيات متاحة للرأي العام، مما يحدّ من الفساد ويُعزز ثقة المواطن في الإدارة. ويكون ذلك من خلال تقديم التقارير والتحليل عن كفاءة استخدام الموارد والمسؤوليات للجهات المختصة بهدف توفير الشفافية والتحقق من الالتزام بالمعايير والقوانين وكيفية تطبيقها في ما يخص التسجيل، التوثيق والتحليل والمتابعة. إن المساءلة في العلاقات تعني تحمل المسؤولية عن الأفعال والكلمات.

الفرع الثالث: إشراك المواطنين والمجتمع المدني

تتبنى الإدارة الحديثة مبدأ المشاركة في القرار، من خلال الاستشارات العمومية أو لجان المتابعة المحلية التي تُكرّس حق الرقابة الشعبية على الأداء الإداري. يساهم إشراك المواطن في والمجتمع المدني في تحديد الأولويات وتلبية الاحتياجات المحلية مما يعزز التنمية المستدامة ويضمن محاسبة المسؤولين وشفافية العمليات الإدارية وكأمثلة عن ذلك:

- مشاركة المواطنين في وضع الميزانيات المحلية.
 - مشاركة المجتمع المدني في لجان المراقبة المحلية.
 - تنظيم فعاليات ومبادرات مجتمعية.
- من خلال تكريس مبدأ الشفافية وسائر المبادئ الأخلاقية في العمل الإداري يسهل إشراك المواطن والمجتمع المدني بمختلف منظماته في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة وتحقيق مجتمع مدني قوي وفعال.

المطلب الثاني: مقارنة التوازن بين التحفظ والشفافية

يجب أن يكون التحفظ بمقدار وأسلوب لا يؤثر على الحقوق والحريات، وأن تكون الشفافية شاملة دون الإضرار بالخصوصية والمصالح، بمعنى أن تكون القرارات شفافة قدر الإمكان مع الحفاظ على المعلومات السرية، كما هو مبين في الفروع التالية:

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

الفرع الأول: سنّ قوانين تنظم المعلومة

يُعد إصدار قوانين تميّز بين المعلومات القابلة للنشر وتلك التي يجب كتمانها خطوة ضرورية لضمان التوازن.

التكريس القانوني لحق المواطن في الوصول إلى المعلومة الإدارية في الجزائر يعتبر مساهمة للإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر وتضمنت حق النفاذ إلى المعلومة الإدارية، والتي من بينها الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة والإدارة المعتمد بأديس أبابا بتاريخ 31 جانفي سنة 2011، والميثاق العربي لحقوق الإنسان المعتمد بتونس في ماي سنة 2004.¹

الفرع الثاني: تصنيف المعلومات

يجب أن تعتمد الإدارات نظام تصنيف للبيانات (سري، محدود، مفتوح)، بناء على طبيعة المعلومات وطبيعة المرفق، ويشمل ذلك تحديد مستوى السرية والوصول المسموح به لكل فئة من المعلومات، والهدف من تصنيف المعلومات هو حماية البيانات الحساسة وضمان توافرها للمستخدمين المصرح لهم فقط مع تطبيق تدابير أمنية مناسبة لكل مستوى من مستويات التصنيف.

الفرع الثالث: إنشاء هيئة مكلفة بالمعلومة والسرية

في بعض الدول توجد لجان مختصة بالفصل في النزاعات حول الحق في الوصول إلى المعلومة تراقب مدى احترام واجب التحفظ، على سبيل المثال المفوضية الأوروبية لحماية البيانات، الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي. يمكن الاستعانة بخبراء في مجال حماية المعلومات ومن الضروري أن يكون هناك تعاون وتنسيق بين الهيئات المكلفة بحماية المعلومة والجهات المعنية الأخرى مثل وزارة العدل، وزارة الاتصال والشرطة....إلخ.

¹ زيد الخيل توفيق، حق المواطن في الوصول إلى المعلومة الإدارية، محاضرة في مقياس الملتقى لطلبة السنة الثانية ماستر قانون عام معمق، الموسم الجامعي 2023-2024، ص1.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

المطلب الثالث: دور القوانين والتشريعات في ضبط واجب التحفظ وفق متطلبات الشفافية

واجب التحفظ أحد المبادئ الأساسية التي تلتزم بها الوظيفة العمومية، حيث يهدف إلى حماية المعلومات السرية وضمان عدم استغلال البيانات الإدارية لأغراض شخصية. ولتحقيق هذا الهدف، تضع الدول إطاراً قانونياً واضحاً يُحدد التزامات الموظف العمومي في هذا المجال، ويوضح حدود الشفافية التي يجب الالتزام بها دون المساس بأسرار الإدارة وهذا ما تناولناه في الفروع التالية:

الفرع الأول: الإطار القانوني المنظم لواجب التحفظ في إطار الشفافية

لواجب التحفظ في الوظيفة العمومية إطار قانوني يستند بشكل أساسي على المادة 26 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص على أن حرية الرأي مكفولة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه، ومن خلالها يمكن أن نحدد:

أولاً: البيانات والمعلومات التي يجب الحفاظ على سريتها

مثل المعلومات المتعلقة بالأمن القومي، والسياسات الحكومية غير المعلنة، والوثائق الإدارية الحساسة.

ثانياً: الموظفين الخاضعين لهذا الواجب

حيث يمتد إلى جميع العاملين في القطاع العام، خاصة في المناصب الحساسة مثل القضاء والأجهزة الأمنية.

ثالثاً: العقوبات المقررة للمخالفين

و تشمل إجراءات تأديبية أو جزائية في حال انتهاك هذا الواجب.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

الفرع الثاني: القوانين التي تُحدد التوازن بين الشفافية وواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة

تسعى القوانين الحديثة إلى تحقيق التوازن بين الشفافية وواجب التحفظ، حيث تمنح المواطنين الحق في الوصول إلى المعلومات، مع الحفاظ على سرية بعض البيانات التي قد يؤدي كشفها إلى إلحاق الضرر بالمصلحة العامة ولتحقيق هذا التوازن يتم وضع:

أولاً: معايير قانونية تُحدد ما يمكن نشره وما يجب التحفظ عليه

تشمل هذه المعايير قوانين تتعلق بحرية التعبير، النشر، الخصوصية وحماية الملكية الفكرية.

ثانياً: آليات تنظيمية لمراقبة تطبيق واجب التحفظ

مثل التفتيش الإداري والمساءلة القانونية للموظفين الذين ينتهكون هذا الواجب.

ثالثاً: إجراءات للحد من سوء استخدام المعلومات

مثل فرض قيود على تداول بعض الوثائق أو تصنيفها ضمن معلومات "سرية للغاية".

الفرع الثالث: دور الهيئات الرقابية في ضبط واجب التحفظ في إطار الشفافية

إلى جانب القوانين والتشريعات تلعب الهيئات الرقابية دوراً محورياً في ضمان احترام واجب التحفظ، ومن بين هذه الآليات نجد:

أولاً: المجالس التأديبية

والتي تراقب سلوك الموظفين وتفرض العقوبات المناسبة على المخالفين.

ثانياً: هيئات مكافحة الفساد

والتي تتابع أي استخدام غير مشروع للمعلومات الإدارية عبر مختلف قطاعات الدولة وقد تم دسترة الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد لأول مرة في التعديل الدستوري لسنة 2020، حيث نصت المادة 202 من التعديل الدستوري على تأسيس هيئة وطنية لمكافحة الفساد كسلطة إدارية مستقلة.¹

¹ احسن غربي، السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، مجلة أبحاث، مجلد 6، عدد 1، ص 690.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

ثالثاً: الأجهزة القضائية

والتي تبتُّ في القضايا المتعلقة بإفشاء المعلومات السرية أو استغلالها لأغراض شخصية، حيث يمثل الإطار القانوني لواجب التحفظ حجر الأساس في حماية المعلومات الحساسة وضمان حسن سير المرافق العامة، و توفر التشريعات الوطنية والآليات الرقابية أدوات فعالة لضبط هذا الواجب، كما أن تحقيق التوازن بين الشفافية والتحفظ يتطلب إجراءات واضحة تحدد ما يمكن نشره وما يجب الحفاظ على سرّيته مما يساهم في بناء إدارة عمومية مسؤولة وموثوقة.

الفرع الرابع: التكوين والتوعية بأخلاقيات الوظيفة العامة

يعتبر التكوين المستمر والتوعية بأخلاقيات الوظيفة العامة من أهم الوسائل لضمان احترام واجب التحفظ، حيث يتم توجيه الموظفين العموميين نحو فهم طبيعة المعلومات التي يجب الحفاظ على سرّيتها والآثار المترتبة على إفشائها.

إن التكوين والتوعية من الركائز الأساسية لضمان التزام الموظف العمومي بواجباته وعلى رأسها واجب التحفظ، إذ لا يمكن للموظف أن يلتزم بما يجهره، مما يستدعي وضع برامج مستمرة وفعالة للتكوين والتثقيف بأخلاقيات المهنة، وبما يساهم في ترسيخ ثقافة احترام المرفق العام.

أولاً: أهمية التكوين في مجال الأخلاقيات المهنية

يلعب التكوين دوراً محورياً في إكساب الموظف العمومي المهارات القانونية والسلوكية التي يحتاجها لأداء مهامه وفقاً للقواعد المهنية، وفيما يخص واجب التحفظ، فإن التكوين يهدف إلى:

1. شرح مضمون هذا الواجب وحدوده القانونية.
2. التمييز بين حرية التعبير والقيود المرتبطة بالوظيفة العامة.
3. تعزيز وعي الموظف بخطورة إفشاء المعلومات الإدارية أو التعليق السلبي على مؤسسته. وتحرص بعض الإدارات على إدراج مواضيع مثل السر المهني، الحياد، النزاهة، والالتزام في وحدات التكوين المستمر أو أثناء فترة التبرص.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

ثانياً: وسائل التوعية والتحسيس بأخلاقيات الوظيفة

تتمثل وسائل التوعية فيما يلي:

1. المنشورات الإدارية والدلائل الأخلاقية

مثل دليل السلوك المهني الذي توزعه بعض الإدارات على موظفيها.

2. الندوات والدورات التدريبية

تُنظم بشكل دوري حول مواضيع تتعلق بأخلاقيات المهنة، وواجب التحفظ خصوصاً في ظل التطورات التكنولوجية.

3. التكوين عند التوظيف

يجب أن يكون التكوين الأولي شاملاً للجوانب القانونية والسلوكية، وليس فقط الإجراءات الإدارية.

ثالثاً: التحديات المرتبطة بالتكوين

رغم أهمية التكوين، إلا أن هناك عدة تحديات تعيق فعاليته من أبرزها:

1. ضعف الموارد المخصصة للتكوين المستمر.

2. التركيز على الجوانب التقنية دون التطرق الكافي للأخلاقيات.

3. غياب تقييم فعلي لأثر التكوين على سلوك الموظفين.

الفرع الخامس: آليات الرقابة والمتابعة الإدارية

تعتمد الإدارة العمومية على آليات رقابية متعددة لضمان احترام واجب التحفظ، مثل لجان التفتيش والمتابعة الإدارية التي تقوم بتقييم مدى امتثال الموظفين للضوابط القانونية، فضلاً عن اعتماد تقارير دورية لمراقبة التزامهم بالسر المهني.

لا يكفي التكوين وحده لضمان احترام واجب التحفظ، بل يجب أن تُرافقه آليات رقابية فعّالة تُمكن الإدارة من كشف حالات الإخلال بهذا الواجب، واتخاذ التدابير المناسبة لضمان احترام الضوابط المهنية.

أولاً: الرقابة الداخلية داخل الهيئات العمومية

تُمارس الرقابة الإدارية داخل المؤسسة من خلال:

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

1. الرؤساء الإداريون:

يُشرفون على متابعة سلوك الموظفين، وتنبههم لأي خرق قد يمس بواجب التحفظ.

2. المفتشيات العامة:

تقوم بزيارات تفتيش دورية للوقوف على مدى احترام الموظفين لأخلاقيات المهنة.

3. لجان الانضباط:

تعقد في حالات الإخلال لاتخاذ إجراءات تأديبية وفق ما ينص عليه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثانياً: الرقابة الخارجية ومؤسسات الدولة

تساهم بعض الهيئات الوطنية في مراقبة مدى احترام واجب التحفظ، ومنها:

1. الوظيف العمومي:

من خلال دوره في ضبط التسيير الإداري ومتابعة شكاوى المواطنين.

2. مجلس المحاسبة أو هيئات الرقابة المالية:

حيث تتناول تقارير هذه المؤسسات أحياناً خروقات متعلقة بالتحفظ والمسؤولية.

3. النيابة العامة:

تتدخل في الحالات التي يرتقي فيها خرق واجب التحفظ إلى مستوى الجريمة كإفشاء الأسرار المهنية.

ثالثاً: العقوبات التأديبية ودورها الردعي

ينص القانون الأساسي للوظيفة العمومية على مجموعة من العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف الذي يخلّ بواجب التحفظ، منها:

1. التنبيه أو الإنذار.

2. التوبيخ أو الخصم من الراتب.

3. التوقيف المؤقت عن العمل.

4. العزل في الحالات الخطيرة.

وتكمن فعالية هذه العقوبات في كونها رادعة، إلا أن تطبيقها يجب أن يتم في إطار احترام

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

مبدأ التناسب وضمان حقوق الدفاع.

رغم أهمية الرقابة، إلا أن لها بعض القيود:

- صعوبة إثبات الإخلال بواجب التحفظ، خصوصاً خارج أوقات العمل.
- التوازن الحساس بين الرقابة واحترام الحياة الخاصة وحرية الرأي.
- ضعف التنسيق بين الهيئات الرقابية أحياناً.

تُشكل كل من آليات التكوين والتوعية، والرقابة والمتابعة، دعائم أساسية لضمان احترام واجب التحفظ داخل الإدارة العمومية. غير أن هذه الآليات تتطلب إرادة حقيقية، وتطويراً مستمراً يتماشى مع التحديات الجديدة، خصوصاً في ظل الوسائط الحديثة وانتشار وسائل التعبير العامة.

المطلب الرابع: العقوبات المقررة للموظف العمومي في حالة إخلاله بواجب التحفظ في قانون الوظيفة العمومية

يُعتبر واجب التحفظ من المبادئ الأساسية التي يجب أن يلتزم بها الموظف العمومي أثناء تأدية مهامه، حيث يهدف إلى حماية المعلومات السرية وضمان عدم استخدامها بشكل يضر بالمصلحة العامة، وعليه فقد وضعت التشريعات قوانين صارمة لضبط هذا الواجب وتحديد العقوبات المناسبة في حالة الإخلال به، وذلك لضمان احترام القوانين وتحقيق الانضباط الإداري كما هو مبين في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: العقوبات الإدارية

في حالة انتهاك واجب التحفظ، قد يتعرض الموظف لعقوبات إدارية مثل التوبيخ النقل التوقيف المؤقت عن العمل، أو الفصل النهائي من الوظيفة، وذلك حسب درجة المخالفة وتأثيرها على سير المرفق العام.

تُطبَّق العقوبات الإدارية من قبل الجهة المختصة داخل المؤسسة العمومية، وهي تهدف إلى تأديب الموظف دون اللجوء إلى المحاكم. وتشمل هذه العقوبات:

أولاً: التنبيه والتوبيخ: يوجّه تحذير رسمي للموظف في حال ارتكابه مخالفة بسيطة تتعلق بواجب التحفظ.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

ثانياً: الحرمان من الترقية أو الامتيازات: يمكن للموظف المخالف أن يُحرَم من الترقية لفترة زمنية محددة.

ثالثاً: النقل أو التوقيف المؤقت عن العمل: في حال تكرار المخالفة، قد يُنقل الموظف إلى منصب أقل حساسية، أو يتم توقيفه عن العمل لفترة محددة.

رابعاً: الفصل النهائي من الوظيفة: إذا كان الإخلال بواجب التحفظ جسيماً مثل تسريب معلومات سرية خطيرة، يمكن للموظف أن يُفصل نهائياً من منصبه.

وتعد مخالفة واجب التحفظ خطأ مهنياً من الدرجة الثانية يعاقب مرتكبه بجزء من الدرجة ذاتها، فيتعرض إما للتوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام أو الشطب من قائمة التأهيل¹.

الفرع الثاني: العقوبات الجزائية

إذا كان إفشاء المعلومات السرية من شأنه الإضرار بالمصلحة العامة أو الأمن الوطني فقد يتعرض الموظف لعقوبات جزائية تتراوح بين الغرامات المالية والعقوبات السجنية وذلك وفقاً لما تنص عليه القوانين السارية.

في بعض الحالات لا تقتصر العقوبات على الإجراءات الإدارية فقط، بل تمتد إلى العقوبات الجنائية خاصة إذا تسبب الإخلال بواجب التحفظ في ضرر كبير للمرفق العام أو للدولة، وتشمل هذه العقوبات:

أولاً: الغرامات المالية: يتم فرض غرامات مالية على الموظف المخالف كإجراء رادع لمنع تسريب المعلومات الحساسة.

ثانياً: العقوبات السجنية: إذا كان تسريب المعلومات يهدد الأمن الوطني أو يؤدي إلى أضرار جسيمة، فقد يُعاقب الموظف بالسجن لفترة تتراوح حسب خطورة المخالفة.

ثالثاً: المنع من ممارسة الوظائف العامة: في بعض الحالات، يتم منع الموظف المدان من تولي أي وظيفة عمومية مستقبلاً، خصوصاً إذا تكرر إخلاله بواجب التحفظ.

¹ المادة 163 و 179 من الأمر 06-03، مرجع سابق، ص 15 و ص 16.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

لم ينص قانون العقوبات على جزاء تحت مسمى مخالفة واجب التحفظ، لكن يتعرض الموظف للعقوبة الجنائية إذا كان الفعل المرتكب خرقاً لواجب التحفظ مجرماً في قانون العقوبات.¹

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، الجزائر، 2017، ص 256.

الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في إطار متطلبات الشفافية

خلاصة الفصل الثاني:

إن العلاقة جدلية بين واجب التحفظ ومبدأ الشفافية، حيث تمثل الشفافية في الإدارة العمومية إحدى ركائز الحكم الراشد، خاصة إذا تحقق التوازن بين الشفافية والتحفظ من خلال تحديد طبيعة المعلومات التي يمكن نشرها دون المساس بسير المرافق العامة أو إفشاء أسرار مهنية، لما في ذلك من أثر على الأمن الوظيفي للموظفين وحقوقهم خاصة في ما يتعلق بالمسؤولية الناتجة عن كشف معلومات قد تتدرج ضمن واجب التحفظ.

وللشفافية حدود فهي ليست مبدءاً مطلقاً، بل تحدّه اعتبارات قانونية تتعلق بحماية المعطيات الحساسة، وأمن الدولة، وسرية التحقيقات. لذلك تبرز التحديات التي تواجه الإدارات في موازنة الانفتاح المعلوماتي مع الالتزام بواجب التحفظ، لا سيما في ظل الضغط المجتمعي والإعلامي، ولتعزيز احترام الموظف العمومي لواجب التحفظ يأتي دور التشريعات والتنظيمات في ضبط هذا الواجب، خاصة من خلال التكوين والتوعية بأخلاقيات المهنة وتفعيل آليات الرقابة الإدارية بالإضافة إلى الإطار التأديبي والجزائي المتعلق بخرق واجب التحفظ، حيث أن المشرّع وضع عقوبات إدارية تتدرج من التنبيه إلى الفصل، إضافة إلى عقوبات جزائية في حال المساس بأمن الدولة أو إفشاء أسرار مهنية.

وعليه فإن تعزيز الالتزام بواجب التحفظ لا يتناقض بالضرورة مع مبدأ الشفافية، بل يستدعي تأصيل وعي إداري متوازن، مدعوم بمنظومة قانونية مرنة، وتكوين مستمر واستخدام رشيد للتكنولوجيا الحديثة في نشر المعلومات غير الحساسة.

الخاتمة

الخاتمة:

يُعتبر تحقيق التوازن بين واجب التحفظ ومتطلبات الشفافية تحديًا كبيرًا في الإدارة العمومية حيث يتطلب ذلك وضع سياسات واضحة تحدد حدود الشفافية، مع ضمان الحفاظ على سرية المعلومات الحساسة، ومن خلال اعتماد آليات التكوين والتوعية، وتعزيز الرقابة الإدارية، وتطبيق العقوبات بصرامة، يمكن تحقيق إدارة عمومية فعالة تحترم مبادئ الشفافية دون الإخلال بواجب التحفظ.

يمكن القول إن واجب التحفظ يُعد من بين أهم الالتزامات المهنية التي تساهم في ترسيخ ثقة المواطن في الإدارة العمومية، والحفاظ على النظام العام والمصلحة العامة، وذلك من خلال حماية المعلومات والوثائق الحساسة التي يطلع عليها الموظف العمومي أثناء ممارسته لمهامه.

وقد بيّنت الدراسة أن هذا الواجب لا يتنافى مع مبدأ الشفافية، بل يتكامل معه ضمن مقاربة قانونية وأخلاقية تهدف إلى ضمان توازن دقيق بين الإفصاح عن المعلومات التي تهمّ الجمهور، وبين التحفظ على المعلومات التي قد يؤدي نشرها إلى المساس بأمن الدولة أو السير الحسن للمرافق العمومية.

كما أظهرت الدراسة أن التشريعات الجزائرية قد أولت أهمية معتبرة لهذا الواجب من خلال إدراجه ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتحديد العقوبات الإدارية والجزائية للمخالفين له، غير أن التطبيق العملي لا يزال يواجه بعض التحديات، مثل ضعف التكوين في مجال أخلاقيات المهنة، وغموض بعض النصوص القانونية في تحديد حدود التحفظ.

إن ترسيخ ثقافة التحفظ داخل الإدارة لا يُعدّ خيارًا، بل ضرورة قانونية وأخلاقية لضمان جودة المرفق العام وخدمة المواطن في إطار من الشفافية والانضباط.

في ضوء ما تم عرضه وتحليله في هذه المذكرة حول "واجب التحفظ في قانون الوظيفة العمومية"، تبيّن أن هذا الواجب يُعد ركيزة أساسية لضمان حسن سير المرافق العامة وحماية أسرار الإدارة، بما ينسجم مع متطلبات الحياد والموضوعية في أداء الخدمة العمومية. وبناءً على ما تم توصلنا إلى النتائج والتوصيات التالية:

أولاً: النتائج:

1. يتأسس واجب التحفظ على قواعد دستورية وقانونية ويكتسي أهمية كبيرة في حماية السر المهني.
2. يلتزم الموظف العمومي بالتحفظ في أقواله وتصرفاته سواء داخل العمل أو خارجه ويكون ملزماً بتقديم المعلومات المتعلقة بالوظيفة العامة للمواطن ما لم يكن هناك أسباب قانونية تمنع ذلك.
3. يتداخل واجب التحفظ مع واجبات مهنية أخرى لتشكيل دعامة أساسية في ضبط سلوك الموظف العمومي داخل الإدارة وأيضاً خارجها، وأهمها مبدأ الشفافية.
4. إن تعزيز ثقافة التحفظ داخل الإدارة العمومية لا يعني كتمان المعلومة أو حجب الحق في الاطلاع، بل يتطلب إرساء توازن دقيق يحمي سرية الدولة من جهة، ويكرّس الشفافية

الخاتمة

والمساءلة من جهة أخرى، بما يُمكن من تطوير الإدارة الجزائرية وفق معايير الحوكمة الرشيدة.

5. يساهم التوازن بين واجب التحفظ والشفافية في تعزيز الثقة في الإدارة العامة وضمان حسن سير المرفق العام.

6. يتعزز الالتزام بواجب التحفظ بتكوين مستمر واستخدام رشيد للتكنولوجيا الحديثة، ولا تكفي الآليات القانونية والتنظيمية في غياب البعد الأخلاقي للمهنة العمومية، إضافة إلى ضرورة مراجعة بعض النصوص التنظيمية التي قد تشكل عائقاً أمام تفعيل واجب التحفظ في الممارسة الإدارية اليومية.

7. واجب التحفظ والشفافية مفهومان متكاملان يسهمان في ضبط سلوك الموظف العمومي.
8. النصوص القانونية والأخلاقية للموظف العمومي الخاصة بواجب التحفظ محدودة مقارنة بنصوص الشفافية في الوظيفة العمومية.

ثانياً: التوصيات:

1. تعزيز برامج التكوين والتوعية للموظفين حول أهمية واجب التحفظ.
2. تفعيل دور الهيئات الرقابية لضمان احترام هذا الواجب ومحاسبة المخالفين له.
3. تحديث المنظومة القانونية بما يواكب التحولات التكنولوجية ومتطلبات الإدارة الحديثة.
4. تعزيز التكوين القانوني والأخلاقي للموظف العمومي بخصوص واجب التحفظ وحدوده.
5. إدراج آليات استباقية في تقييم أداء الموظفين لقياس مدى احترامهم لواجب التحفظ.
6. تحيين النصوص القانونية والتنظيمية بما يتماشى مع التطورات الرقمية والإعلامية.

قائمة المراجع و المصادر

أولاً: الدستور

دستور الجزائر لسنة 2020، منشور في الجريدة الرسمية، العدد 82، بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

ثانياً: النصوص القانونية

1. قانون العقوبات الجزائري، المعدل الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966، الجريدة الرسمية، العدد 49.
2. القانون رقم 06-01 المعدل المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الصادر في 20 فبراير 2006.
3. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، سنة 2006.
4. القانون المتعلق بالبلدية رقم 10-11 المعدل المؤرخ في 6 يناير 2010، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 3.
5. قانون رقم 18-07 المعدل متعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، المؤرخ 10/06/2018 الجريدة الرسمية عدد 34.
6. قانون رقم 21-09 المعدل المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، المؤرخ في 08/06/2021.

ثالثاً: الكتب

1. بوضياف عمار، شرح قانون البلدية، دار الجسور للنشر والتوزيع، 2012.
2. حباني رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.
3. شريف بن أدول بن إدريس، كتمان السر وإفشاؤه في الفقه الإسلامي، الطبعة الأولى، 1997، دار النفائس للنشر والتوزيع.
4. مجمع اللغة العربية بالقاهرة، المعجم الوسيط، الطبعة الرابعة، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004.

رابعاً: الأطروحات والرسائل الجامعية

1. بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2017.
2. ماديو نصيرة، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، رسالة ماجستير في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2010.
3. ماضي نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2023.

خامساً: المقالات العلمية والمجلات

1. الطبطبائي عادل، واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام، كلية الحقوق جامعة الكويت.
2. بلباقي وهيبة، الفحلة مديحة، مبدأ الشفافية في تسيير الشؤون العامة الإدارية، مجلة الحقوق والحريات، مجلد 10 العدد 1.

قائمة المراجع و المصادر

3. بلخير وسام، بوفاتح أحمد. "قراءة قانونية للمادة 48: السر المهني كواجب التحفظ في قانون الوظيفة العمومية"، مجلة القانون العام جامعة الجزائر. العدد 15 ، 2020.
4. بوغرارة مليكة، قراءة في ميثاق آداب وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي 2021، مجلة بحوث جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، المجلد 17/ العدد 1-2023
5. جلول فيساح، حرية الموظف في الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري وواجب الحياد والتحفظ، جامعة خميس مليانة، الجزائر.
6. رناي فريد، واجب تحفظ الأعوان العموميين في القانون الجزائري، مجلة القانون المجتمع والسلطة، مجلد 7، عدد 2، 2018، ص176.
7. سعدي نجيب، مبدأ الحياد في الوظيفة العامة، مجلة تطوير، المجلد 29، العدد 23، 2000.
8. غربي احسن، السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، مجلة أبحاث، مجلد 6، عدد 1.
9. لوكيل زليخة، بوعلام حمو، الحوكمة الإلكترونية ودورها في إصلاح إدارة القطاع العام بالجزائر، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية المجلد 9 العدد 1 (2024).
10. زيد الخيل توفيق، حق المواطن في الوصول إلى المعلومة الإدارية، محاضرة في مقياس الملتقى لطلبة السنة الثانية ماستر قانون عام معمق، السنة الجامعية 2023-2024.

سابعا. مصادر إلكترونية.

الموقع الرسمي للوظيفة العمومية الجزائرية:

<http://www.dgfp.gov.dz>

الموقع الرسمي للجريدة الرسمية الجزائرية:

<https://www.joradp.dz>

موقع الإذاعة الجزائرية:

<https://www.news.radioalgerie.dz>

موقع المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات:

<https://www.asjp.cerist.dz>

أ.....	مقدمة
	الفصل الأول: ماهية واجب التحفظ والواجبات المرتبطة به
5.....	المبحث الأول: مفهوم واجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة
6.....	المطلب الأول: تعريف واجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة
8.....	الفرع الأول: معنى واجب التحفظ في اللغة
8.....	الفرع الثاني: معنى واجب التحفظ اصطلاحاً
8.....	أولاً: الحفاظ على سرية المعلومات المهنية
9.....	ثانياً: التحلي بالتحفظ في التصريحات والآراء
9.....	ثالثاً: الالتزام بالحياد الوظيفي
9.....	رابعاً: استمرار الالتزام بالسرية بعد ترك الوظيفة
9.....	المطلب الثاني: خصائص واجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة
9.....	الفرع الأول: واجب التحفظ كواجب عام
10.....	أولاً: عمومية واجب التحفظ من حيث الأشخاص
11.....	ثانياً: عمومية واجب التحفظ من حيث الزمان والمكان
11.....	ثالثاً: الطابع الاحترافي لواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة
12.....	الفرع الثاني: واجب التحفظ كواجب مستمر
12.....	أولاً: واجب التحفظ أثناء الخدمة وعند انتهائها
12.....	ثانياً: واجب التحفظ أثناء الخدمة والموظفون العاديون وفي المناصب العليا
12.....	ثالثاً: واجب التحفظ عند انتهاء الخدمة في القطاعات الأمنية والقضائية
13.....	المطلب الثالث : أنواع واجب التحفظ والالتزامات المرتبطة به
13.....	الفرع الأول: أنواع واجب التحفظ في قانون الوظيف
14.....	أولاً: واجب التحفظ داخل الوظيفة
14.....	ثانياً: واجب التحفظ خارج الوظيفة
14.....	ثالثاً: واجب التحفظ بسبب الوظيفة
14.....	رابعاً: واجب التحفظ أثناء ممارسة الوظيفة
15.....	خامساً: التحفظ في الإفصاح عن المعلومات
15.....	سادساً: التحفظ في التعبير عن الرأي
16.....	سابعاً: التحفظ في العلاقات مع الغير
16.....	ثامناً: واجب المحافظة على كرامة الوظيفة
17.....	تاسعاً: التحفظ خارج ساعات العمل
17.....	الفرع الثاني: الالتزامات المرتبطة بواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة
17.....	أولاً: الالتزام بالسري المهني
17.....	ثانياً: الالتزام بالواجب الأخلاقي
17.....	ثالثاً: الواجب التأديبي
18.....	الفرع الثالث: واجب المحافظة على الأموال العامة وصيانتها
18.....	أولاً: الاستعمال الرشيد للموارد والممتلكات العامة
18.....	ثانياً: مكافحة الفساد والتبذير
18.....	ثالثاً: الحفاظ على الممتلكات العامة وصيانتها

الفهرس

1. إفشاء معلومات إدارية على وسائل التواصل الاجتماعي.....19
2. تسريب أسئلة امتحانات رسمية.....19
3. تصريحات إعلامية دون ترخيص.....19
- رابعاً: التحيز في تقديم خدمة عمومية.....19
- المبحث الثاني: أساس واجب التحفظ وأهميته.....20
- المطلب الأول: أساس الالتزام بواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة.....20
- الفرع الأول: الأساس التشريعي لواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة.....20
- أولاً: الأساس الدستوري لواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة.....20
1. حماية أسرار الدولة والمصلحة العامة.....21
2. ضمان حياد الإدارة العمومية.....21
3. الحقوق والواجبات المتوازنة.....21
4. التطبيقات الدستورية لواجب التحفظ.....21
- ثانياً: الأساس القانوني لواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة.....22
1. القانون العام للوظيفة العمومية.....22
2. القوانين الخاصة ببعض القطاعات.....23
- الفرع الثاني: الأساس التنظيمي واللوائح الداخلية.....23
- أولاً: المبادئ القانونية التي تساهم في تنظيم الوظيفة العمومية.....23
1. مبدأ السر المهني.....23
2. مبدأ الشفافية.....23
3. مبدأ المسؤولية والمساءلة.....23
4. عقوبات إدارية.....24
5. عقوبات جزائية.....24
- ثانياً: مظاهر الأساس التنظيمي.....24
1. القوانين العامة للوظيفة العمومية.....24
2. القوانين الخاصة ببعض القطاعات الحساسة.....24
3. لوائح السر المهني.....25
4. موثيق الأخلاقيات المهنية.....25
5. آليات التكوين والتوعية.....25
- الفرع الثالث: الأساس الوظيفي والأخلاقي لواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة.....27
- أولاً: طبيعة المهام الموكلة للموظف العمومي.....27
- ثانياً: مقتضيات الحياد والولاء للدولة.....28
- الفرع الرابع: تحسين الأداء الإداري وضمان الانضباط الوظيفي.....28
- الفرع الخامس: الالتزام بواجب التحفظ والضمير المهني للموظف العمومي.....30
- أولاً: المسؤولية المهنية.....30
- ثانياً: الأمانة والنزاهة.....31
- ثالثاً: الولاء للمرفق العام.....31
- رابعاً: عدم الإضرار بالمصلحة العامة.....31

الفهرس

- 31.....خامسا: واجب التحفظ في مواجهة وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي.
- 32.....المطلب الثاني: أهمية واجب التحفظ في الحفاظ على السر المهني.
- 32.....الفرع الأول: تعزيز الثقة بين المواطن والإدارة لحسن سير المصلحة العامة.
- 33.....الفرع الثاني: الآثار المترتبة على واجب التحفظ في الحفاظ على السر المهني.
- 35.....الفرع الثالث: العواقب التي تترتب عن إفشاء السر المهني.
- 34.....أولاً: المسؤولية التأديبية.
- 34.....ثانياً: المسؤولية الجنائية.
- 36.....خلاصة الفصل الأول.
- الفصل الثاني: آليات تعزيز الالتزام بواجب التحفظ في الاطار متطلبات الشفافية
- 37.....المبحث الأول: العلاقة بين واجب التحفظ والشفافية.
- 38.....المطلب الأول: النقاء واجب التحفظ مع مبدأ الشفافية.
- 38.....الفرع الأول: نقاط النقاء واجب التحفظ مع مبدأ الشفافية.
- 38.....أولاً: حماية المصلحة العامة.
- 38.....ثانياً: دعم النزاهة.
- 38.....ثالثاً: ضمان الثقة في الإدارة.
- 39.....الفرع الثاني: نقاط التوتر والتضارب بين واجب التحفظ ومبدأ الشفافية.
- 39.....أولاً: حدود الحق في الوصول إلى المعلومة.
- 39.....ثانياً: التخوف من تسييس المعلومة.
- 39.....المطلب الثاني : التوفيق بين واجب التحفظ ومتطلبات الشفافية.
- 40.....الفرع الأول: تحديد نطاق واجب التحفظ بدقة.
- 40.....أولاً: حماية المعطيات الشخصية.
- 40.....ثانياً: ضمان سرية التحقيقات الإدارية.
- 41.....الفرع الثاني: ترسيخ ثقافة الشفافية الإدارية.
- 41.....أولاً: استعمال التكنولوجيا لتمكين المواطنين.
- 41.....ثانياً: التكوين المستمر للموظفين.
- 42.....المطلب الثالث: مبدأ الشفافية في الإدارة العمومية.
- 42.....الفرع الأول: تعريف الشفافية ومظاهرها في العمل الإداري.
- 42.....أولاً: حق الحصول على المعلومات.
- 42.....ثانياً: نشر تقارير الأداء والصفقات العمومية.
- 42.....ثالثاً: تعميم الحوكمة المفتوحة.
- 43.....الفرع الثاني: كيفية تحقيق التوازن بين التحفظ والشفافية.
- 43.....أولاً: تحقيق التوازن بين التحفظ والشفافية بتحديد طبيعة المعلومات المحمية بالتحفظ.
- 43.....ثانياً: تحقيق التوازن بين التحفظ والشفافية بالالتزام بالقوانين والتشريعات.
- 43.....ثالثاً: تحقيق التوازن بين التحفظ والشفافية بالتكوين والتوعية.
- 43.....رابعاً: تحقيق التوازن بين التحفظ والشفافية بالتدرج في الإفصاح عن المعلومات.
- 43.....خامساً: تحقيق التوازن بين التحفظ والشفافية بالرقابة الإدارية والعقوبات.
- 44.....الفرع الثالث: التوازن بين الشفافية وواجب التحفظ في قانون الوظيفة العمومية.
- 44.....أولاً: الشفافية كمبدأ دستوري وإداري.

الفهرس

- 44.....ثانياً: واجب التحفظ كقيد على الشفافية.
- 45.....ثالثاً: التوفيق بين المبدئين في ضوء الممارسة الإدارية.
- 45.....رابعاً: التحديات القانونية والواقعية.
- 46.....خامساً: انعكاس الشفافية على الاستقرار المهني للموظف.
- 46.....سادساً: ضرورة تحقيق التوازن لحماية حقوق الموظف.
- 46.....سابعاً: مبدأ التحفظ كألية لحماية الموظف.
- 47.....المطلب الرابع: حدود الشفافية في ظل واجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة.
- 47.....الفرع الأول: تحديد حدود الشفافية في القطاع العام.
- 47.....أولاً: المعلومات العامة.
- 47.....ثانياً: المعلومات المحمية بواجب التحفظ.
- 47.....1. المعلومات المتعلقة بالأمن القومي.
- 47.....2. المعلومات ذات الطابع الشخصي.
- 47.....3. المداولات الداخلية للمؤسسات.
- 48.....4. المعلومات التجارية والصناعية المحمية.
- 48.....الفرع الثاني: حماية الحياة الخاصة.
- 48.....الفرع الثالث: التحديات المرتبطة بموازنة الشفافية مع واجب التحفظ في قانون الوظيفة العمومية.
- 49.....أولاً: غياب معايير واضحة.
- 49.....ثانياً: التأثير على ثقة الجمهور.
- 49.....ثالثاً: التعامل مع الصحافة والإعلام.
- 49.....الفرع الرابع: تأثير التطور التكنولوجي على الشفافية مع واجب التحفظ.
- 50.....المبحث الثاني: مقتضيات الشفافية وارتباطها بواجب التحفظ في الوظيفة العامة.
- 50.....المطلب الأول: مقتضيات الشفافية داخل المؤسسات العمومية.
- 50.....الفرع الأول: تعزيز حق الحصول على المعلومة.
- 51.....الفرع الثاني: ضمان المحاسبة والمساءلة.
- 51.....الفرع الثالث: إشراك المواطنين والمجتمع المدني.
- 51.....المطلب الثاني: مقاربة التوازن بين التحفظ والشفافية.
- 52.....الفرع الأول: سنّ قوانين تنظم المعلومة.
- 52.....الفرع الثاني: تصنيف المعلومات.
- 52.....الفرع الثالث: إنشاء هيئة مكلفة بالمعلومة والسرية.
- 53.....المطلب الثالث: دور القوانين والتشريعات في ضبط واجب التحفظ وفق متطلبات الشفافية.
- 53.....الفرع الأول: الإطار القانوني المنظم لواجب التحفظ في إطار الشفافية.
- 53.....أولاً: البيانات والمعلومات التي يجب الحفاظ على سريتها.
- 53.....ثانياً: الموظفين الخاضعين لهذا الواجب.
- 53.....ثالثاً: العقوبات المقررة للمخالفين.
- 53.....الفرع الثاني: القوانين التي تُحدد التوازن بين الشفافية وواجب التحفظ في قانون الوظيفة العامة.
- 54.....

الفهرس

54.....	أولاً: معايير قانونية تُحدد ما يمكن نشره وما يجب التحفظ عليه.
54.....	ثانياً: آليات تنظيمية لمراقبة تطبيق واجب التحفظ.
54.....	ثالثاً: إجراءات للحد من سوء استخدام المعلومات.
54.....	الفرع الثالث: دور الهيئات الرقابية في ضبط واجب التحفظ في إطار الشفافية.
54.....	أولاً: المجالس التأديبية.
54.....	ثانياً: هيئات مكافحة الفساد.
55.....	ثالثاً: الأجهزة القضائية.
55.....	الفرع الرابع: التكوين والتوعية بأخلاقيات الوظيفة العامة.
55.....	أولاً: أهمية التكوين في مجال الأخلاقيات المهنية.
56.....	ثانياً: وسائل التوعية والتحسيس بأخلاقيات الوظيفة.
56.....	1. المنشورات الإدارية والدلائل الأخلاقية.
56.....	2. الندوات والدورات التدريبية.
56.....	3. التكوين عند التوظيف.
56.....	ثالثاً: التحديات المرتبطة بالتكوين.
56.....	الفرع الخامس: آليات الرقابة والمتابعة الإدارية.
56.....	أولاً: الرقابة الداخلية داخل الهيئات العمومية.
57.....	1. الرؤساء الإداريون.
57.....	2. المفتشيات العامة.
57.....	3. لجان الانضباط.
57.....	ثانياً: الرقابة الخارجية ومؤسسات الدولة.
57.....	1. الوظيف العمومي.
57.....	2. مجلس المحاسبة أو هيئات الرقابة المالية.
57.....	3. النيابة العامة.
57.....	ثالثاً: العقوبات التأديبية ودورها الردعي.
57.....	المطلب الرابع: العقوبات المقررة للموظف العمومي في حالة إخلاله بواجب التحفظ في قانون الوظيفة العمومية.
58.....	الفرع الأول: العقوبات الإدارية.
58.....	أولاً: التنبيه والتوبيخ.
59.....	ثانياً: الحرمان من الترقية أو الامتيازات.
59.....	ثالثاً: النقل أو التوقيف المؤقت عن العمل.
59.....	رابعاً: الفصل النهائي من الوظيفة.
59.....	الفرع الثاني: العقوبات الجزائية.
59.....	أولاً: الغرامات المالية.
59.....	ثانياً: العقوبات السجنية.
59.....	ثالثاً: المنع من ممارسة الوظائف العامة.
61.....	خلاصة الفصل الثاني.
62.....	الخاتمة.
65.....	المراجع.

الفهرس

68.....	الفهرس
76.....	الملخص

الملخص

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على الإطار القانوني والعملية لواجب التحفظ المفروض على الموظف العام في التشريع الجزائري، وذلك في ظل التطورات التشريعية المتعاقبة التي شهدتها هذا المجال. تعتمد المذكورة على تحليل مقارن بين الوظائف التي تخضع للقانون العام للوظيفة العمومية وتلك التي تخضع لنظم قانونية خاصة، وذلك بهدف التحقق مما إذا كان الموظف العمومي ملزماً فعلاً بهذا الواجب، وما هي حدوده وأبعاده القانونية والمهنية. كما تتناول المذكورة تأثير واجب التحفظ على مبدأ الشفافية في الإدارة العمومية، ومدى إمكانية تحقيق التوازن بين سرية المعلومات وحماية المصلحة العامة من جهة، وبين حق المواطنين في الوصول إلى المعلومات من جهة أخرى.

يُظهر واجب التحفظ أحد الركائز الأساسية لضمان حسن سير المرافق العامة، وحماية مصالح الدولة والمواطنين على حد سواء. ورغم أن تحقيق الشفافية الإدارية أمر ضروري لتعزيز ثقة الجمهور في الإدارة، إلا أن ذلك يجب أن يتم وفق ضوابط قانونية لا تتعارض مع مقتضيات السرية والتحفظ الوظيفي. ومن هنا، فإن إيجاد توازن بين هذين المبدأين يُشكل تحدياً مستمراً يتطلب تطوير الأطر القانونية والرقابية بشكل يحقق المصلحة العامة دون المساس بمبدأ دولة القانون والمؤسسات. **كلمات مفتاحية:** واجب التحفظ، الوظيفة العمومية، القانون الجزائري، الشفافية والسر المهني.

Abstract:

This research aims to shed light on the legal and practical framework of the duty of confidentiality imposed on public employees in Algerian legislation, considering the successive legislative developments witnessed in this field. The memorandum is based on a comparative analysis between the functions subject to the general law of the public service and those subject to special legal systems, with the aim of verifying whether the public employee is obligated to this duty, and what are its legal and professional limits and dimensions. The memorandum also addresses the impact of the duty of confidentiality on the principle of transparency in public administration, and the extent to which it is possible to achieve a balance between the confidentiality of information and the protection of the public interest on the one hand, and the right of citizens to access information on the other hand. The duty of confidentiality is considered one of the basic pillars for ensuring the proper functioning of public facilities and protecting the interests of the state and citizens alike. Although achieving administrative transparency is necessary to enhance public confidence in the administration, this must be done in accordance with legal controls that do not conflict with the requirements of confidentiality and functional confidentiality. Hence, finding a balance between these two principles constitutes an ongoing challenge that requires the development of legal and regulatory frameworks in a way that achieves the public interest without compromising the principle of the rule of law and institutions.

Keywords: Duty of confidentiality, civil service, Algerian law, administrative transparency, professional secrecy.