جامعة 20 أوت 1955 – سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

واجب التحفظ وتطبيقاته

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: دولة ومؤسسات

من تقديم الطالبتين:

- جوامع إيمان
- كريم أريج

تحت إشراف:

د. لقشيري فاطمة الزهراء

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
أ.د لصلج نوال	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
د. لقشيري فاطمة الزهراء	أستاذ محاضر	مشرفا ومقررا
أ. صليلع سعد	أستاذ محاضر	مناقشا

دورة جوان 2026

شكر وعرفان

لولا فضل الله وتوفيقه لما رأى هذا الجهد النور، فالحمد لله أولاً وآخراً، والحمد لله حمد الشاكرين على ما أنعم به علينا من قوة وعزيمة لإتمام هذا المجهود.

بفيض من مشاعر الشكر والامتنان، نتقدم إلى منارة العلم وأستاذتنا الفاضلة الأستاذة فاطمة الزهراء لقشيري، التي أشرفت على هذا العمل بقلب رحب وسعة بال وفكر نير، فكان لتوجيهاتها السديدة ونصائحها الغالية الأثر البالغ في تقويم هذا العمل وسيره نحو الأفضل.

كما نبعث بتحية إجلال وتقدير إلى جميع أساتذتنا الأجلاء في كلية الحقوق بجامعة سكيكدة، الذين حظينا بشرف التلقين تحت أيديهم والنهل من نبع علمهم الخصب.

وإلى كل القلوب النقية التي وقفت بجانبنا، من أفراد عائلاتنا العزيزة وأصدقائنا الأوفياء، ممن قدموا لنا يد العون والتشجيع والدعاء الصادق.

نقول لكم: شكراً من الأعماق، وجزاكم الله عنا خير ما يجازي به عباده المحسنين.

نختم شكرنا لله تبارك وتعالى، سائلين إياه أن يرزقنا وإياكم العلم النافع والعمل الصالح، وأن ينفع بهذا البحث كل من قرأه.

والحمد لله

إهداء

﴿يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾

أهدي هذا النجاح:

إلى القلب الرحيم الذي جعل لي من الحياة جنة، إلى المرأة العظيمة التي طالما اشتاقت أن ترى هذا اليوم، فقرت عينها بنجاحي ومن أبصرت بها طريقي وثقتي بذاتي، وإن بلغت المنى يوما فأنت المنى والسبب.

أمي الغالية..

إلى من كلل العرق جبينه ومن علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار وعلمني أن العطاء بدون انتظار

أبي الغالي..

إلى رفقاء الدرب وسند الحياة إلى من شددت عضدي بهم إلى ضلعي الثابت الذي لا يميل

إخوتي..

إلى كل من ساندني بكلمة طيبة وابتسامة في لحظة تعب إلى الذين شاركوني السهر والضحك وقلق اللحظات الأخيرة.

ـأريجـ

إهداء

إلى زهرتي..

إلى من هي في الشدائد سكينة، وفي العثرات سند، إلى النور الذي سبقني لكل نجاح إلى من أفرشت الخير قبل خطواتي إلى القلب الذي ما بخل يوما بدعوات رفعتها السماء قبل أن تبلغها أذناي، إليك يهدى هذا الجهد فأنت منبثه الاول وأثره الباقي..

إلى فقيد قلبي..

ما هذا النجاح إلا بعضٌ مما أردت لي أن أكونه

إلى من أطعمني محبة فؤاده قبل كدّ يمينه، إلى من شيد أحلامي من عمره وتعبه

إلى من غاب وجهه عني وبقيت مآثره حية في تفاصيل أيامي، أبت الأقدار إلا أن يغيب الشاهد وتبقى الأمنية، إليك غراس يديك

"سلام على أثر لم يغب رغم الغياب"

عسى أن يصلك نور نجاحي في قبرك رحمات ربي عليك

إلى نفسي..

إلى التي لم تُغلبها عثرة. ولم تُطفئها خيبة، ولم تُثنها قسوة الطريق عن بلوغ الغاية،

إلى التي خاضت معاركها في صمت، وواصلت المسير حين كان التوقف أيسر من المواصلة إلى التي عزمت على أن الاستلقاء وسط المعركة مَهلك فاختارت ألا تمل.

إليك أهدي البطولة التي لا يراها إلا من خاض الطريق.

إيمان

مقدمة

مقدمة:

تطورت الدولة الحديثة في مجالات مختلفة، تجسدت في ضبط هيمنتها على قطاعات ومساحات كبيره في حياه الناس. وذلك، من خلال فرض القانون والنظام، وضمان الانسجام بين مختلف المرافق والوظائف، وسواء كان ذلك في مجال الوظيفة العامة، القضاء او القطاعات الحساسة، كالقطاع العسكري والدبلوماسي، فقد فرض القانون واجبات مختلفة على هذه القطاعات، نظرا لأهميتها وتداعيات ما تتعرض له من انحرافات واخطاء على باقي القطاعات.

ونظراً لارتباط هذه المهام بمدى ثقة المجتمع في الجهاز الإداري، فقد فرض المشرّع على الموظف العمومي منظومة من الواجبات والالتزامات؛ لضمان الانضباط الوظيفي، وصون هيبة الإدارة، والحفاظ على حيادها، خاصة في ظل التطورات والتحولات المختلفة التي مرت بها الإدارة العمومية كان لابد من الضروري تحقيق توازن بين الحقوق والحريات المكفولة للموظف العمومي من جهة وبين متطلبات الحفاظ على المرفق العام واستمراريته من جهة أخرى.

وفي هذا الإطار يبرز واجب التحفظ كأحد الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف، اذ يفرض عليه احترام السرية والتحفظ في التعامل مع المعلومات وما يطلع عليه بحكم منصبه، ويعتبر واجب التحفظ من أهم الواجبات الوظيفية لارتباطه بعدة وظائف واتساع مجالات تطبيقه، داخل وخارج المرفق العام، مما يسقط على الموظف الذي يخالفه جزاءات، إذ يفرض على الموظف التزام الحذر والاعتدال في تصريحاته ومواقفه وسلوكياته التي قد يكون لها تأثير على صورة المرفق العام أو على أداء مهامه الوظيفة، لهذا حرص المشرع الجزائري على تكريس واجب التحفظ ضمن المنظومة القانونية للوظيفة العمومية، من خلال مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تحدد ضوابط ممارسته، لذلك يكتسب هذا الموضوع أهمية بالغة من الناحية القانونية والعملية لما يثيره من إشكالات تتعلق بحدود حرية الموظف العمومي ومدى التزامه بواجب التحفظ.

1_أهمية الدراسة:

1-تتمثل أهمية هذه الدراسة في إبراز الدور الذي يؤديه واجب التحفظ في تعزيز حياد المرفق العام والحفاظ على مصداقية الإدارة.

2-دراسة موضوع واجب التحفظ باعتباره من المواضيع التي لم تحظ بتنظيم قانوني دقيق مقارنة بأهميته العملية داخل الوظيفة العمومية.

2_ أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على مفهوم واجب التحفظ باعتباره من أهم الواجبات المهنية المفروضة على الموظف العام.

_بيان الأساس القانوني الذي يقوم عليه هذا الواجب.

_وتهدف هذه الدراسة أيضا الى إبراز تطبيقات هذا الواجب وبيان الآثار المترتبة في حالة الإخلال به.

3_أسباب اختيار الموضوع:

تنقسم الى أسباب موضوعية وذاتية

أ_ الأسباب الذاتية:

_ الرغبة الشخصية في التعمق في موضوع الوظيفة العمومية وما يرتبط بها من واجبات مهنية.

_الاهتمام بدراسة واجب التحفظ باعتباره من المواضيع التي تمس العلاقة بين الموظف والإدارة.

ب_ الأسباب الموضوعية:

_راجعة لأهمية واجب التحفظ في ضمان حسن سير المرفق العام والمحافظة على هيبة الإدارة وثقة المواطنين فيها.

_ارتباط واجب التحفظ بمبادئ أساسية تحكم المرفق العام، كالنزاهة والحياد، مما يجعله من المواضيع الجديرة بالدراسة والتحليل.

_تعدد الفئات المهنية لواجب التحفظ واختلاف نطاق تطبيقه من فئة الىّ أخرى الأمر الذي يثير العديد من المسائل القانونية التي تستحق البحث.

4_الإشكالية:

إذا كان واجب التحفظ يعدد ضمن الواجبات المفروضة على عدة فئات والتي على رأسها موظف العام، بهدف تحقيق المصلحة العامة. إلا أن هذا الواجب يطرح عدة إشكالات تطبيقية تتعلق بالتداخلات مع حرية أساسية هي حرية التعبير، وهو ما يصعب عمل القاضي ويشوب تطبيق الاخلال بهذا الواجب بالغموض وعدم الوضوح، بناء على هذا يمكن صياغة الإشكالية التالية:

_هل كان تنظيم المشرع الجزائري لواجب التحفظ متناسبا مع تحقيق التوازن بين حريه التعبير والمصلحة العامة؟

_التساؤلات الفرعية:

تتفرع الإشكالية المطروحة إلى جملة من التساؤلات الفرعية تتمثل في:

- هل كان ضبط المشرع الجزائري واجب التحفظ مانعا من الغموض؟
- هل كانت الجزاءات المترتبة عن الاخلال بواجب التحفظ متناسبة مع الاضرار التي سببها هذا الاخلال على المصلحة العامة؟

5_منهج الدراسة:

اعتمدت دراسة واجب التحفظ على المنهج التحليلي، وهذا من خلال تحليل بعض النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بهذا الواجب.

6_هيكل الدراسة :

تم تقسيم هذا الموضوع إلى فصلين، تنحصر دراسة الفصل الأول في الإطار المفاهيمي لواجب التحفظ حيث تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول تحت عنوان ماهية واجب التحفظ في الوظيفة العمومية، أما المبحث الثاني تحت عنوان الأساس القانوني لواجب التحفظ والفئات المعنية بتطبيقه.

أما الفصل الثاني جاء تحت عنوان تطبيقات واجب التحفظ والمسؤولية التأديبية الناتجة عن الاخلال به، وقد تم تقسيمه إلى مبحثين: المبحث الأول بعنوان إشكالات تطبيق واجب التحفظ في الوظيف العمومي، أما المبحث الثاني جاء بعنوان المسؤولية التأديبية الناتجة عن الاخلال بواجب التحفظ.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لواجب التحفظ

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لواجب التحفظ

يعد الموظف العمومي العنصر الأساسي الذي تعتمد عليه الإدارة العمومية في أداء مهامها وتحقيق أهداف المرفق العام. باعتباره الأداة البشرية التي تتولى تنفيذ القوانين والأنظمة وتقديم الخدمات للمواطنين بصورة منتظمة ومستمرة، ونظرا للمكانة التي يحتلها داخل الجهاز الإداري فقد أحاطه المشرع بمجموعة من الحقوق والواجبات التي تضمن حسن سير المرافق العامة وتحافظ على هيبة الإدارة وحيادها، ويعتبر التحفظ جزء من منظومة متكاملة من الواجبات التي تهدف إلى تنظيم سلوك الموظف العام، والموازنة بين حريته الشخصية ومتطلبات المصلحة العامة، اذ يتميز هذا الواجب بخصائص مكملة له تحد من تصرفات الموظف بما يكفل حماية كفاءات العمل الإداري وسلامة سير المرافق العامة. ولا يقتصر واجب التحفظ على فئة محددة من الموظفين العموميين بل يمتد ليشمل مختلف الأشخاص المرتبطين بالمرفق العام، بدرجات متفاوتة بحسب طبيعة مهامهم ومراكزهم القانونية.

من خلال ما تقدم، يمكن تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين؛ سنتناول في المبحث الأول ماهية واجب التحفظ في الوظيفة العمومية، والأساس القانوني لواجب التحفظ والفئات المعنية به في المبحث الثاني.

المبحث الأول: ماهية واجب التحفظ في الوظيفة العمومية.

يعتبر واجب التحفظ أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها أخلاقيات الوظيف العمومي حيث يلتزم الموظف العام بالامتناع عن التعبير عن آرائه الشخصية خاصة التي تمس سير العمل أو توجهات الإدارة سواء داخل المؤسسة أو خارجها يستمد هذا الواجب أهميته من ضرورة الحفاظ على هيبة الدولة وحياد الإدارة، واستمرارية الخدمة العمومية دون أن يعني ذلك إسكات صوت الموظف أو تجريده من حقوقه الأساسية، بل يهدف إلى تحقيق توازن دقيق بين واجب الطاعة والولاء للمؤسسة وبين حق الموظف في حرية التعبير التي يكفلها القانون والدستور.

إسنادا إلى ما سبق سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين: المطلب الأول مفهوم واجب التحفظ والمطلب الثاني معايير واجب التحفظ.

المطلب الأول: مفهوم واجب التحفظ

إن لواجب التحفظ أهمية بالغة في القانون الإداري، ويعتبر تحديد تعريف دقيق لواجب التحفظ أمرا معقدا بسبب تباين طبيعة الوظيفة العامة بين الدول، ومع ذلك فإنه في الاصطلاح القانوني يعرف التحفظ بأنه التزام قانوني يلزم الموظف بعدم افشاء المعلومات الحساسة التي يحصل عليها بحكم وظيفته.

وفيما يلي سيتم وضع تعريف لواجب التحفظ وأهم المعايير التي تميزه.

الفرع الأول: تعريف واجب التحفظ

يمكن تعريف واجب التحفظ بالتطرق الى أبعاده الثلاثة التشريعي، القضائي، والفقهي:

أولا: التعريف التشريعي لواجب التحفظ

لم ينص المشرع الجزائري على تقديم تعريف صريح لواجب التحفظ، لكنه أشار اليه في المنظومة القانونية المنظمة للوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 20 من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية كما يلي: "يجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة وأن يعمل على احترامها، فهو ملزم بالتحفظ ولاسيما يجب عليه أن يمتنع عن كل

عمل، ولو خارجا عن خدمته، يكون منافيا لكرامة الوظيفة العمومية أو لأهمية المسؤوليات المنوطة به." [1]

ويفهم من نص المادة أعلاه أن واجب التحفظ لا يقتصر على الحياة المهنية للموظف فحسب، بل يمتد ليشمل سلوكه خارج أوقات العمل. وهذا بطبيعة الحال يفرض عليه التحلي بالاعتدال في تصرفاته وأفعاله حفاظا على سمعة المرفق العام.

ثانيا: التعريف القضائي لواجب التحفظ

يعد واجب التحفظ التزام ذو أساس قضائي كرسه القضاء الإداري لاسيما مجلس الدولة الفرنسي من خلال جملة من السلوكيات التي تعد مخالفة له، والتي من شأنها المساس بسمعة الإدارة من جهة والوظيفة العامة من جهة أخرى، ويشمل ذلك خصوصا صدور تصرفات غير لائقة من الموظف، أو الاضرار بسمعة المؤسسة التي ينتمي اليها، فضلا عن المشاركة الفعلية في مظاهرات غير المرخص لها، أو التحريض على إضرابات ذات طابع سياسي، وكذا نشر رسومات أو مضامين مسيئة لرموز الدولة.[2]

وقد تعزز الاتجاه القضائي بنص المادة 42من الأمر رقم 06-03 على التزام الموظف بتجنب كل فعل يتنافى وطبيعة مهامه حتى ولو كان ذلك خارج إطار الخدمة، مع وجوب تحليه بسلوك لائق ومحترم ينسجم ومقتضيات الوظيفة العامة.[3]

ثالثا: التعريف الفقهي لواجب التحفظ

يرى جانب من الفقه أن صعوبة وضع تعريف دقيق لواجب التحفظ تعود أساسا الى غياب معايير موضوعية واضحة، تحدد نطاق ما يحظر على الموظف العام التصريح به أو التعبير عنه، فضل عن اختلاف مضمون هذا الواجب تبعا لطبيعة النظام السياسي القائم في الدولة،

---

[1] المادة 20 من الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 2 يونيو1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المعدل والمتمم بالقانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

[2] هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر،2010، ص308-309.

[3] المادة 42، من الأمر06-03، المتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العامة، المؤرخ في 15 جويلية 2006.

ففي النظم الديكتاتورية يتوسع تفسير هذا الواجب حتى تكاد أن تكون أفكار الموظف العام متطابقة تماما مع فكرة السلطة السياسية وبالتالي يكون أداة للتعبير عن أفكارها.[1]

ومع ذلك اجتهد الفقه لتعريف واجب التحفظ، حيث عرفه البعض أنه واجب يوازن فيه الموظف كلماته أثناء التعبير عن رأيه ويضعها في الشكل اللائق بوظيفته ولا يتجاوز هذا الحد اتجاه المرفق العام أو السلطات العامة أو الرؤساء الإداريين أو الزملاء سواء بمصطلحات مهينة أو تمثل سبّا أو تحقيرا أو تهجما مهما كانت الوسيلة سواء كانت كتابية أو شفاهه وسواء تم ذلك داخل المرفق العام أو خارجه.[2]

كما عبر عنه كذلك الفقيه اندريه دبلوبادير، عن واجب التحفظ بدقة بقوله: "هو امتناع الموظف أثناء العمل أو بعده عن التعبير عن آراءه بشكل غير لائق لا يتناسب مع الوظيفة الإدارية.[3]

وعرفه الفقيه فرنسوا ريكو بأنه:" واجب الامتناع عن بعض السلوكيات التي لا تتناسب وطبيعة الوظيفة او المهنة "

كما عرفه الفقيه جون أوبي بأنه" بأنه التزام الموظف أثناء التعبير عن رأيه بأن يوزن كلماته بشكل لائق بوظيفته"[4]

كما عرفه الفقيه العربي الدكتور عادل الطبطبائي بأنه: "نوع من تصحيح السلوك أو تهذيب التصرف إذ يفترض بالموظف الفصاحة والأدب في أقواله، وحسن النية في أفعاله والاعتدال في سلوكه على وجه العموم.[5]

---

[1] مريم لبيد، الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014، ص98.

[2] عبيد فارس صقر، حرية الآراء المهنية الفردية للموظف العام، دراسة مقارنة، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، ملحق 2، الجامعة الأردنية، 2016، ص873-874.

[3] عبيد فارس صقر، المرجع نفسه، ص874.

[4] علي عبد الفتاح محمد خليل، حرية الممارسة السياسية للموظف العام (قيود وضمانات)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص366.

[5] عادل الطبطبائي، واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام، مجلة الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الكويت، المجلد10، عدد4، 1986، ص155.

الفرع الثاني: معايير واجب التحفظ

تتنوع هذه المعايير وتتكامل فيما بينها لتشكل حزاما أمنيا يضبط سلوك الموظف وتعبيره، وسيتم في هذا عرض معيارين.

أولا: معيار مصلحة المرفق العام

إن أولى المبادئ التي تحكم سير المرافق العامة، مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد دون انقطاع ويعنى به قيام المرفق بمهامه ونشاطه وتقديم خدماته على سبيل الاستمرار والدوام دون انقطاع، أيا كانت الظروف التي يواجهها، فتوقف المرافق العامة عن عملها ينجم عنه لا شك إلحاق بالغ الضرر بالمصلحة الغامة وبحقوق الأفراد، وهذا ما أكده المشرع وأعطاه أهمية كبيرة لأن طبيعة المرفق العام تستلزم ضمان سيره بانتظام واضطراد.[1]

لذلك هناك من يرى بأن مصلحة المرفق العام هي أساس الالتزام بواجب التحفظ.[2]

فالمرفق العام يقوم بإشباع حاجات الجمهور العامة ويفرض على الموظف التزامات لا يتحدد نطاقها داخل المرفق العام فقط، إنما يمتد ليشمل سلوك الموظف خارج المرفق كذلك، اذ يتطلب منه الامتناع عن كل ما يسيء للدولة أو يمس بممثليها أو يخل بشرف الوظيفة أو سمعة الموظف،[3] لأن سلوك الموظف غير قابل للتجزئة داخل المرفق أو خارجه.[4]

لذلك فان خضوع المرفق العام للسلم الرئاسي ينبغي أن ينظر اليه باعتباره وسيلة لتأمين حسن سير المرفق العام من أجل أداء وظائفه بشكل منظم ومستمر.كما يرتبط هذا المعيار بمبدأ المساواة، حيث يفرض على الموظف التحلي بالحياد في تعامله مع المرتفقين وعدم التمييز بينهم بسبب آرائهم ومواقفهم، بما يضمن أداء مهنيا موضوعيا بعيدا عن أي اعتبارات شخصية أو سياسية أو دينية.[5]

---

[1] وفاء بوالشعور، المبادئ التي تحكم سير المرافق العمومية على ضوء التعديل الدستوري2020، مجلة هيدرودوت العلوم الإنسانية والاجتماعية، مؤسسة هيدرودوت للبحث العلمي والتكوين، المجلد6، العدد2، 2022، ص692.

[2] سعيد علي الغافل، الإطار العام لماهية واجب التحفظ في الوظيفة العامة، مجلة الكوفة، العدد29، 2016، ص60.

[3] عادل الطبطبائي، المرجع السابق، ص158.

[4] سعيد علي الغافل، المرجع السابق، ص47.

[5] سعيد علي الغافل، المرجع السابق، ص60.

ثانيا: معيار المشاركة في السلطة

هناك من اتجه الى القول إن الأساس القانوني لواجب التحفظ هو درجة مساهمة الموظف في ممارسة السلطة العامة، اذ يجب أن تتقيد حرية الموظف بالتعبير عن آرائه بقدر مشاركته في السلطة العامة. هذا المعيار قد تأثر بنظرية السلطة كأساس للقانون الإداري، وبموجب هذا المعيار فان مباشرة الموظف العام لمظاهر السلطة العامة تتطلب منه أن يحد من حريته في التعبير عن آرائه، وقد تصل ممارسة هذه الحرية الى درجة العدم بالنسبة لطائفة الموظفين القياديين الذين يفترض تطابق فكرهم السياسي مع السياسة الحكومية. وقد اتجه البعض الى نقد معيار مصلحة المرفق لأنهم يرون ان النظرية الحالية للوظيفة العامة لاتؤدي الى قبول ما يترتب عليها من نتائج قبولا تاما، لأن الحقيقة تتمثل في وجود علاقة متبادلة بين السلطة والوظيفة، حيث لا يوجد ولاء للمرفق منفصل انفصالا تاما عن الولاء للسلطة، ومن ثم يمكن القول أن ثمة نوعين من الالتزام بواجب التحفظ. فاذا كان الموظف في سبيل أدائه لواجباته الوظيفية مخلصا، فان اخلاصه هذا يقوده الى حتما نحو اخلاصه للسلطة لسبب

بسيط جدا، هو أن الموظف يبقى في الحقيقة الوجه الظاهر للسلطة، أو بعبارة أخرى هو الأداة المعبرة عن إرادة النظام الذي تديره الحكومة. اذ لا يمكن قبول أن تجتمع الرغبة في تغيير نظام الحكم ودستور الدولة مع البقاء في العمل لدى الحكومة. إن الدعوة الثورية–التي هي دعوة فردية في الأصل– يصعب أن تتوافق مع المساهمة الجادة، وفي وقت واحد، في إدارة نظام أو في ممارسة سلطة، وهذان العنصران هما جوهر الوظيفة العامة، حيث يكون وضع الموظف الصحيح في ممارسة السلطة وإقامة النظام، وهما اللذان يحددان مضمون واجباته في الالتزام بالتحفظ والاحتراس.[1]

[1] عادل الطبطبائي، مرجع سابق، ص161.

المطلب الثاني: خصائص واجب التحفظ

يتميز واجب التحفظ بخصائص أساسية تجعله من أهم الواجبات الوظيفية التي يجب على الموظف الامتثال لها، وفي هذا المطلب سيتم التطرق لهذه الخصائص كالتالي:

الفرع الأول: واجب التحفظ التزام عام

باعتبار واجب التحفظ التزام بالامتناع عن أي تصرفات أو تصريحات قد تتعارض مع متطلبات الوظيفة، أو تضر بالمصلحة العامة للمؤسسة التي يعمل بها الموظف، فانه بذلك يشمل جميع الموظفين دون استثناء، بصرف النظر عن طبيعة الوسائل التي يستخدمونها في التعبير عن آرائهم، اذ ينطبق هذا الواجب على الموظفين المدنيين والعسكريين على حد سواء، مهما كانت أوضاعهم القانونية، سواء كانوا تابعين لمراكز قانونية أو تعاقدية، أو خاضعين لقانون الوظيفة العمومية، أو لأنظمة خاصة. كما يضل الموظف ملزما بهذا الواجب اتجاه الإدارة الاصلية، وكذلك الإدارة التي ينتدب اليها حتى في حالة توقفه المؤقت عن أداء مهامه الوظيفية بسبب مختلف العطل والاجازات التي يستفيد منها.[1]

والأصل أن للموظف حرية ابداء آراءه والتعبير عنها، لاسيما في القضايا السياسية المختلفة، وذلك من خلال مختلف الوسائل الفردية كالمشاركة في الاجتماعات الفردية أو الكتابية أو اللجوء الى مختلف وسائل الاعلام.[2]

كما يلزم الموظف العمومي بالتحفظ في سلوكياته وتعبيراته خارج مكان العمل، سواء في المحيط الاجتماعي أو عبر الوسائل الرقمية، سواء كانت هذه التعبيرات أثر مباشر أو غير مباشر على صورة الإدارة ومصداقياتها، ويصبح الأمر أكثر صعوبة في ظل انتشار وسائل التواصل الاجتماعي.

كما يتميز واجب التحفظ بطابع تحسّبي اذ يفرض على الموظف أن يكون حذرا في أقواله وتصرفاته خاصة عندما يواجه مواقف تتعارض مع السر المهني أو مع مبدأ حياد الإدارة لذلك

---

[1] فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم عام، فرع الإدارة المالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003، ص48.

[2] فاطمة الزهراء فيرم، المرجع نفسه، ص49.

عليه التريث وعدم التسرع في التعبير في التعبير مع مراعات تأثير كلامه وأسلوبه على المرفق العام، حتى وإن لم يكشف عن معلومات سرية بشكل مباشر كما أن درجة هذا الالتزام، تختلف حسب مكانة الموظف في السلم الوظيفي وكذلك حسب طبيعة الوظائف التي يقوم بها.[1]

يمكن القول أن نطاق واجب التحفظ واسع اذ يشمل جميع فئات الموظفين مهما كانت مواقعهم الوظيفية، أو طبيعة الأعمال التي يمارسونها وكذلك طبيعة المرفق الذي ينتمون إليه، ومع ذلك فإن هذا الواجب ليس ثابتا على نفس الدرجة بالنسبة للجميع، بل يختلف حسب الظروف فلا يطبق بطريقة موحدة على كافة الموظفين، كما قد تخف حدة هذا الواجب في بعض الوظائف التي تتطلب قدرا من الحرية لأداء المهام، مثل الموظف الذي يشغل منصبا تقنيا بحثا، وبمعنى آخر درجة الالتزام بالتحفظ تتفاوت تبعا للوظيفة التي يشغلها الموظف، حيث تستدعي بعض الفئات نظرا لحساسية مناصبهم مثل شاغلي الوظائف العليا والقضاة والعسكريين.

الفرع الثاني: واجب التحفظ التزام مستمر

يقصد باستمرارية واجب التحفظ كونه قيدا يفرض على الموظف العام في ممارسته لحقوقه وحرياته لاسيما السياسية منها، طيلة فترة بقائه في الوظيفة، غير أن هذا الالتزام لا يقتصر على مرحلة شغل المنصب فحسب بل يمتد في بعض الحالات إلى ما قبل الالتحاق بالوظيفة العامة، إذ لا يشترط الالتزام بواجب التحفظ ابتداء من تاريخ التعيين فقط وإنما يمكن أن يسبق ذلك، حيث يحق للإدارة أن تمتد إلى سلوك المترشح قبل تقديم طلبه لتقدير مدى ملائمته

للوظيفة. فاذا تبين لها أن هذا السلوك لا يتوافق مع ما ينبغي أن يكون عليه الموظف بعد التعيين جاز لها استبعاده، وذلك تحت رقابة القضاء الإداري.[2]

كما يتمتع الموظف العادي بهامش أوسع في التعبير عن آراءه لكن دون تجاوز الحدود الأخلاقية والمهنية، بينما يلتزم الموظفون في المناصب العليا بدرجة أكبر من التحفظ والحيد، لتفادي التأثير على ثقة المواطنين، وهو ما يفرض عليهم قيودا إضافية على حرية التعبير،

[1] فريد رناي، واجب تحفظ الأعوان العموميين في القانون الجزائري، مجلة القانون المجتمع والسلطة، جامعة وهران2 محمد بن أحمد، مجلد7، العدد2، 2018، ص177.

[2] عادل الطبطبائي، المرجع السابق، ص169.

وتزداد هذه القيود بشكلّ أوضح لدى العاملين في القطاعات الأمنية والقضائية نظرا لحساسية المعلومات التي يتعاملون معها، مما يجعل واجب التحفظ ضرورة حقيقية لحماية المصلحة العامة والحفاظ على ثقة المجتمع، وليس مجرد التزام شكلي.

المبحث الثاني: الأساس القانوني لواجب التحفظ والفئات المعنية بتطبيقه

يحظى واجب التحفظ بمكانة بارزة ضمن منظومة الوظيفة العامة، بالنظر إلى دوره في تكريس مبادئ الحياد والانضباط وضمان احترام مقتضيات المرفق العام، ولأجل إضفاء الطابع الالزامي عليه، كما لا يقتصر واجب التحفظ على فئة محددة من الموظفين العموميين بل يمتد ليشمل مختلف الأشخاص المرتبطين بالمرفق العام، بدرجات متفاوتة بحسب طبيعة مهامهم ومراكزهم القانونية، كما أن تطبيق هذا الواجب لا يقتصر على إطار العمل الإداري فحسب وإنما يمتد ليشمل العديد من المجالات والظروف التي قد تؤثر على صورة الإدارة.

ولدراسة أساس الالتزام بواجب التحفظ في قانون الوظيفة العمومية من جهة وتحديد الفئات الخاضعة له من جهة أخرى، سنقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول الأساس القانوني لواجب التحفظ، والمطلب الثاني الفئات الخاضعة لواجب التحفظ.

المطلب الأول: الأساس القانوني لواجب التحفظ

أحاطه المشرع بجملة من النصوص القانونية التي تشكل الأساس الذي يقوم عليه سواء من خلال الأحكام الدستورية أو التشريعية والتنظيمية وكذا الأخلاقية ولتحديد الأساس القانوني لواجب التحفظ تم تقسيم هذا المطلب الى فرعين: الفرع الأول الأساس الدستوري لدراسة أساس الالتزام بواجب التحفظ في قانون الوظيفة العمومية سنقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين كما يلي، الفرع الأول الأساس الدستوري والتشريعي، والفرع الثاني: الأساس الأخلاقي.

الفرع الأول: الأساس الدستوري والتشريعي لواجب التحفظ

يستند واجب التحفظ في الوظيفة العمومية إلى مجموعة من الأساسيات القانونية والدستورية، والتي تحدد التزامات الموظف العمومي تجاه المرفق العام.

أولا الأساس الدستوري

يعد الدستور من أهم المرتكزات التي أنشئت واجب التحفظ في الوظيفة العامة، اذ كرّس مجموعة من المبادئ التي تفرض على الموظف العام الالتزام بالحياد واحترام سلطة الدولة.

1_ضمان حياد المرفق العام:

يعد ضمان حياد المرفق العام تجسيدا للمبدأ الدستوري الذي كرسه الدستور، حيث نصت المادة 23من دستور 1996 على أنه: "عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون"[1]، وهو الاتجاه الذي تبناه المؤسس الدستوري في نص المادة26 من التعديل الدستوري لسنة 2020 في الفقرة الثانية منه والتي نصت على: «يضمن القانون عدم تحيز الإدارة"[2]ومن ثم فان حياد الموظف العام يعتبر امتدادا لهذا المبدأ باعتباره الأداة العملية التي تجسد حياد المرفق العام وتضمن أداءه لمهامه في إطار الموضوعية والنزاهة.[3]

2_احترام سلطة الدولة:

يتضح أن المؤسس الدستوري قد اشترط ضمنيا على الموظف احترام سلطة الدولة، دون تمييز بين سلطة الدولة وسلطة الإدارة. كما ألزمه بالتحفظ في نفس الوقت على أسرار الدولة، وهو ما يفهم منه أن الموظف لا يكتفي فقط بالامتناع عن افشاء الأسرار بل يلتزم أيضا بالامتناع عن أي سلوك يمس بهيبة المرفق العام أو يخل بواجب الطاعة.

وعليه فان واجب احترام سلطة الدولة يرتبط مباشرة بصفة الموظف وبالهيئة التي ينتمي إليها. [4] كما نصت المادة 76من التعديل الدستوري 2016 والتي نصت على: "على كل مواطن أن يؤدي بإخلاص واجباته تجاه المجموعة الوطنية...."[5]

---

[1] المادة23من دستور 1996.

[2] المادة 26 من التعديل الدستوري 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 22-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر، الجريدة الرسمية العدد82، الصادرة بتاريخ 30ديسمبر 2020.

[3] رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص110.

[4] رشيد حباني، المرجع نفسه، ص108.

[5] المادة 76من التعديل الدستوري 2016،

ويفهم من نص المادة أن المشرع الدستوري لم يكتف بضمان الحقوق والحريات للمواطنين، بل قرنها بجملة من الواجبات التي تقتضي الإسهام في خدمة المصلحة العامة والمحافظة على استقرار الدولة ومؤسساتها.

ثانيا: الأساس التشريعي

يتركز واجب التحفظ في إطار الوظيفة العمومية، على جملة من المبادئ القانونية والتشريعية التي ترمي أساسا الى حماية المصلحة العامة، وضمان السير المنتظم والفعال للمرافق العامة. ويعد واجب التحفظ من الالتزامات الجوهرية الملقاة على الموظف العمومي بحكم طبيعة مهامه، اذ يقتضي منه الامتناع عن الكشف أو التصريح عن المعلومات التي يطلع عليها أثناء أداء وظيفته والتي يمكن أن تلحق ضررا بالمرفق العام.

ومن بين النصوص التشريعية التي يستند اليها واجب التحفظ قانون الوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 26 من الأمر 06-03 " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه". [1]

إضافة الى ذلك جاء نص المادة 48 من نفس الأمر حيث نصت على ما يلي: " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوي أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به، أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة".[2]

كما تضع القوانين التنظيمية التفاصيل الدقيقة لكيفية تطبيق واجب التحفظ داخل الإدارات العمومية، والتي يضعها الدستور في إطارها العام ويحدد المبادئ الأساسية لها، وتقوم التنظيمات بتطبيق هذه المبادئ من خلال فرض قواعد صارمة على الموظفين تحدد ما هو مسموح وما هو محظور فيما يتعلق بتداول المعلومات.

[1] المادة26، الأمر من الأمر 06-03

[2] المادة 48، من الأمر 06-03. المرجع السابق.

الفرع الثاني: الأساس الأخلاقي لواجب التحفظ

إضافة الى التعليمات الإدارية والنصوص القانونية والتنظيمية، يعتبر واجب التحفظ ركيزة أساسية في الوظيفة العمومية، حيث يضمن حماية المصلحة العامة، ويعزز مبدأ المساوات والحياد الإداري، ويحقق التوازن بين حرية التعبير والالتزامات الوظيفية. لذلك، فان احترام هذا الواجب لا يقتصر فقط على كونه التزاما قانونيا بل هو أيضا مسؤولية أخلاقية تهدف الى الحفاظ على استقرار الإدارة وثقة المواطنين بها.

ويعتبر نوعا من أنواع تصحيح السلوك، أو تهذيب التصرف، اذ يفترض بالموظف الفصاحة والأدب في أقواله، وحسن النية في أفعاله، والاعتدال في سلوكه على وجه العموم.[1]

يعد واجب التحفظ من أبرز الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف باعتباره وسيلة قانونية وأخلاقية لضمان احترام مبدأ السر المهني. فهذا الواجب يملي على الموظف التحلي بالحيطة في التعامل مع المعلومات التي يطلع عليها بحكم وظيفته، لاسيما تلك التي تمس المصالح العليا للدولة أو الحقوق الخاصة للأفراد. وتزداد أهمية هذا الواجب في ظل اتساع نطاق العامل 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 الانضباط والمسؤولية.

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

[1] عادل الطبطبائي، مرجع سابق، ص155.

المطلب الثاني: الفئات الخاضعة لواجب التحفظ

لا يطبق واجب التحفظ على جميع الأشخاص بنفس الدرجة فهو يختلف عند فئات معينة تفرض عليها طبيعة وظائفها الالتزام أكثر بالحفاظ على حياد الإدارة، ومن ثم يتعين التعرف على أهم الفئات الخاضعة لهذا الواجب.

هذا المطلب سيتم تقسيمه الى فرعين، الفرع الأول بعنوان الموظفون العموميون الخاضعون لقانون الوظيفة العمومية، والفرع الثاني بعنوان الفئات الخاصة المعنية.

الفرع الأول: الموظفون العموميون الخاضعون لقانون الوظيفة العمومية

ألزم المشرع الجزائري الموظفين العموميين بواجب التحفظ بشكل واضح في نص 20من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966، حيث نصت المادة على ضرورة احترام الموظف لسلطة الدولة والعمل على إعلاء هيبتها، كما ألزمه بالامتناع عن أي سلوك أو فعل، حتى وان كان خارج إطار الدوام الرسمي يتنافى مع كرامة الوظيفة العمومية. [1]

ووفقا للأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، يتجلى التزام الموظف بواجب التحفظ والسرية التامة في المسائل المتعلقة بوظيفته، وحول هذا الالتزام جاء في نص المادة 26 ما يلي: " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه "[2].

وعليه فان نص المادة يوازن بين حق الموظف كمواطن وبين التزاماته المهنية كعون يمثل سلطة الدولة، حيث تقر بوضوح أن حرية الرأي والتعبير مكفولة تماما للموظف مالم تكن تتعارض مع واجب التحفظ المفروض عليه.

ويفرض هذا القيد على الموظف التعبير عن أفكاره وآرائه، ومن جهة أخرى المشرع الجزائري لم يحرر الموظف من هذا الواجب في المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العامة الملغى بقانون الوظيفة العمومية06-03، حيث نصت المادة22

[1] المادة20، من القانون66-133.

[2] المادة20، من الأمر 06-03.

منه على أنه:" يجب على العمال أن يتجنبوا جميع الأفعال التي تتنافى والحرمة المرتبطة بمهامهم، ولو كان ذلك خارج الخدمة.[1]

فالمادة تلزم العامل في المؤسسات والإدارات العمومية بواجب التحفظ حيث تفرض عليه تجنب كافة السلوكيات والافعال التي قد تمس بشرف وهيبة الوظيفة العامة أو تخدش كرامتها ويتميز هذا الالتزام بصرامته كونه يلاحق العامل ويمتد إلى حياته الشخصية والخاصة. وذلك لأن القانون الإداري يربط بين سلوك الموظف وسمعة الدولة التي يمثلها.

الفرع الثاني: الفئات الخاصة المعنية بالالتزام بواجب التحفظ

لقد جاء نص المادة 2 في فقرته الثالثة (3) من الأمر 06-03المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: " لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان ". [2]

ويستفاد من هذا النص أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لا يسري على بعض الفئات التي تخضع لأنظمة قانونية خاصة تنظم أوضاعها المهنية وحقوقها وواجباتها،

وبالتالي فان الأحكام المتعلقة بواجب التحفظ بالنسبة لهذه الفئات تستمد من النصوص الخاصة التي تحكمها، والتي قد تتضمن قواعد مغايرة أو أكثر خصوصية مقارنة بتلك الواردة في القانون العام للوظيفة العمومية، وهو ما يتجلى من خلال دراسة هذه الفئات.[3]

أولا: القضاة

تضمنت المادة 26من القانون العضوي رقم 26-03 المتضمن القانون الأساسي للقضاة على ما يلي،" على القاضي مهما كانت وضعيته، أن يلتزم في كل الظروف بواجب التحفظ

[1] المرسوم رقم85-59 مؤرخ في 23مارس1985، المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد13، الصادر في 24 مارس 1985، ص06.

[2] المادة2، من الأمر 06-03، ص1.

[3] فريد رناي، المرجع السابق، ص178.

واتقاء الشبهات والسلوكات الماسة بحياده واستقلاليته، وأن يحترم الواجبات التي تفرضها عليه المهنة وأن يسلك في كل الأحوال سلوك القاضي الشريف". [1]

ويفهم من نص المادة أن واجب التحفظ بالنسبة للقاضي لا يعد مجرد التزام مهني، وانما هو ضرورة تفرضها طبيعة المهام الموكلة اليه والمتمثلة في حماية حقوق وحريات الافراد والمواطنين، وتجنب كل سلوك من شأنه التأثير على ثقة المتقاضين في العدالة.

الأمر الذي يجعل واجب التحفظ ضمانة أساسية لحسن أداء الوظيفة القضائية.

ثانيا: المستخدمون العسكريون

جاء الأمر رقم 06-02المؤرخ في 28 فيفري 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين في مادته ال 24 على ما يلي:" يتعين على العسكري الالتزام بواجب التحفظ في كل مكان وكل الظروف، وعليه أن يمتنع عن كل عمل أو تصرف من طبيعته المساس بشرف أو كرامة صفته، أو الاخلال بسلطة المؤسسة العسكرية". [2]

وفي نفس المعنى تضيف المادة26 من الأمر ذاته التزاما على العسكريين بطلب ترخيص مسبق من طرف السلطة السلمية قبل التحدث علنا عبر وسائل الاعلام وتكنولوجيات الاعلام والاتصال.[3] حيث يلزم المستخدم العسكري باحترام الأوامر والتعليمات الصادرة عن السلطة السلمية المختصة وتقييدها في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها.

ثالثا: الديبلوماسيين والقنصليين:

نصت المادة 27 من المرسوم الرئاسي رقم 09-221سنة 2009، المتضمن القانون الأساسي للأعوان الديبلوماسيين والقنصليين على: "يتعين على العون الديبلوماسي والقنصلي وأعضاء عائلته أن يسلكوا في كل الظروف سلوكا فاضلا محترما، ويمارس العون الديبلوماسي

[1] المادة7، من القانون العضوي 26-03 المؤرخ في 04شوال 1447، الموافق ل 23مارس2026، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية العدد23، 10.

[2] المادة24، من الأمر06-02، المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، الجريدة الرسمية، العدد12، 1مارس2006ص 19.

[3] المادة26، المرجع نفسه، ص19.

والقنصلي وظيفته في ظل احترام قوانين وأنظمة البلد الذي اعتمد لديه، طبقا لأحكام الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعلاقات الديبلوماسية والقنصلية. ولا يجوز له استعمال الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها لأغراض من شأنها أن تمس بكرامة وظيفته."[1]

ويتضح من خلال نص المادة السالفة الذكر أن المشرع ألزم هذه الفئة بواجب التحفظ والمحافظة على كرامة الوظيفة الديبلوماسية، وذلك بالنظر الى طبيعة المهام التي يمارسونها باعتبارهم ممثلين للدولة الجزائرية في الخارج مما يقتضي منهم التحلي بالحياد والانضباط والامتناع عن كل تصرف من شأنه الاضرار بمصالح الدولة والمساس بسمعتها.

[1] المادة27، من المرسوم09-221لسنة 2009، المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالأعوان الديبلوماسيين والقنصليين، الجريدة الرسمية، العددّ38، 2009، ص9.

خلاصة الفصل الأول:

في ختام هذا الفصل يتضح أن واجب التحفظ يعد من أهم الالتزامات الملقاة على عاتق الموظف العمومي، لما يهدف له من حماية هيبة الإدارة وضمان حسن سير المرفق العام.

وعليه فان واجب التحفظ يشكل منظومة متكاملة من الالتزامات القانونية والأخلاقية التي ترمي الى تحقيق التوازن بين حقوق الموظف العمومي وحرياته من جهة، ومتطلبات استمرارية المرفق العام من جهة أخرى.

الفصل الثاني

تطبيقات واجب التحفظ وجزاءات الإخلال به

الفصل الثاني: تطبيقات واجب التحفظ وجزاءات الاخلال به

إذا كان واجب التحفظ يعد من أهم الالتزامات التي تفرضها الوظيفة العمومية على الموظف، نظرا لدوره في ضبط الممارسة المهنية وضمان احترام متطلبات المرفق العام، وبعد التعرف في الفصل الأول على مفهوم واجب التحفظ والأسس التي يقوم عليها والفئات التي يشملها، يبقى من المهم معرفة الحدود التي يمتد اليها تطبيقه في الواقع العملي.

وباعتبار أن الإخلال بهذا الالتزام يؤدي الى نتائج تمس بصورة المرفق العام وبالثقة المفترض وضعها في الموظف العمومي فانه لا يبقى دون أن يرتب آثارا غير قانونية، اذ يترتب عنه قيام المسؤولية التأديبية للموظف العمومين باعتبار أن كل سلوك يمس بواجب التحفظ يعد إخلالا بالواجبات المهنية، وهو ما يبرر تدخل المشرع لوضع جزاءات تكفل احترامه.

ومن خلال هذا المنطلق، سيتم في هذا الفصل التطرق الى نطاق تطبيق واجب التحفظ والواجبات المماثلة له. وفي المبحث الأول، ثم توضيح الآثار المترتبة عن الاخلال بواجب التحفظ في المبحث الثاني.

المبحث الأول: إشكالات تطبيق واجب التحفظ في الوظيف العمومي

يُعدّ الموظف العمومي أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المرافق العامة ونظرًا لطبيعة الوظيفة العمومية وما تفرضه من مسؤوليات، فقد أُحيط الموظف بمجموعة من الالتزامات والواجبات التي تهدف إلى ضمان حسن سير الإدارة والمحافظة على ثقة المواطنين بها، ومن بين أهم هذه الالتزامات واجب التحفظ. الذي يطرح إشكالية تحقيق التوازن بين ضرورة التزام الموظف بواجباته المهنية من جهة، وضمان تمتعه بحقوقه وحرياته الأساسية خاصة حرية التعبير من جهة أخرى، إضافة إلى ارتباطه بواجب المحافظة على السر المهني وعدم إفشاء المعلومات التي يطلع عليها بحكم وظيفته. كما يختلف نطاق تطبيق هذا الواجب باختلاف طبيعة المهام والوظائف التي يشغلها الموظفون العموميون .وعليه، سيتم التطرق في هذا المبحث إلى مفهوم الموظف العمومي، ثم بيان علاقة واجب التحفظ بحرية التعبير والسر المهني، وأخيرًا تحديد نطاق تطبيق هذا الواجب.

ومن خلال ما تقدم تم تقسيم هذا المبحث الى مطلب الأول بعنوان، تعريف الموظف العام والمطلب الثاني بعنوان مجالات تطبيق واجب التحفظ، والمطلب الثالث بعنوان الواجبات المماثلة لواجب التحفظ.

المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي

يكتسي تحديد مفهوم الموظف العمومي أهمية بالغة في مجال الوظيفة العمومية، لكونه يحدد نطاق الأشخاص الخاضعين للحقوق والواجبات الوظيفية. لذلك، يستوجب الأمر الوقوف على تقديم تعريف له.

وقد عرّف المشرّع الجزائري الموظف العام في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصّت المادة 4 على أن: "يعتبر موظفاً كل عون عُيّن في وظيفة عمومية دائمة ورُسِّم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"[1] كما حددت المادة 2 مجال تطبيق هذا القانون على الموظفين العاملين

[1] المادة4من الأمر 06-03.

في المؤسسات والإدارات العمومية .ومن خلال هذين النصين، يتضح أن اكتساب صفة الموظف العام يتطلب توافر الشروط الآتية:

1_ التعيين القانوني:

أن يتم تعيين الشخص بقرار صادر عن السلطة المختصة ووفقاً للشروط التي يحددها القانون . شغل وظيفة عمومية دائمة: أي ممارسة المهام بصفة مستقرة وليست مؤقتة أو موسمية.

2_الخدمة في مرفق عام:

أن يكون النشاط ضمن مرفق عام تديره الدولة أو إحدى الهيئات العمومية.

3_الترسيم:

ويقصد به تثبيت الموظف في رتبة بعد استيفاء الشروط القانونية واجتياز فترة التربص بنجاح . وبذلك، لا تُكتسب صفة الموظف العام إلا باجتماع هذه الشروط المنصوص عليها قانوناً.

إلى جانب التعاريف السابقة، وسّع المشرّع الجزائري مفهوم الموظف العام في المادة 2 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، حيث اعتبر من خلال نص المادة موظفاً عاما كلا من:

"1_شخص يشغل منصباً تشريعياً أو تنفيذياً أو إدارياً أو إداريا أو قضائياً أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معيناً أو منتخباً، دائماً أو مؤقتاً، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته وأقدميته.

2_كل شخص آخر يتولى ول مؤقتا. وظيفة أو وكالة بأجر أو دون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو مؤسسة تملك الدولة كل أو بعض من رأسمالها. أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.

3_كل شخص آخر معروف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما."[1]

[1] المادة 2 من القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

ويلاحظ أن هذا التعريف أخذ بالمفهوم الواسع للموظف العام، إذ لم يقتصر على الموظفين الخاضعين للأمر 06-03، بل شمل فئات أخرى كالقضاة وأعضاء المجالس المنتخبة، بغض النظر عن طريقة شغل المنصب أو طبيعة العلاقة التي تربطهم بالإدارة. ويهدف هذا التوسيع إلى توفير حماية أكبر للمال العام وتعزيز مكافحة الفساد من خلال إخضاع أكبر عدد ممكن من الأشخاص لأحكام هذا القانون.

المطلب الثاني: مجالات تطبيق واجب التحفظ

لا يقتصر واجب التحفظ على كونه التزاما نظريا مفروضا على الموظف العمومي، بل يتجسد من خلال مجموعة من السلوكيات والممارسات التي ينبغي عليه احترامها أثناء أداء مهامها أو حتى خارجها.

الفرع الأول: تطبيق واجب التحفظ أثناء ممارسة الوظيفة:

يلزم الموظف العام باحترام القواعد والأحكام القانونية التنظيمية السارية في الدولة، باعتبارها الإطار الذي يحدد واجباته الوظيفية واختصاصاته المختلفة. اذ يترتب على التقيد بها لضمان حسن أداء المرفق العام وتمكين الإدارة من تحقيق الهدف الأساسي المتمثل في تلبية الحاجيات العامة وخدمة المصلحة العامة [1] ويتجلى ذلك في:

أولا: الطاعة الرئاسية

إن ادراج التزام الموظف بالمحافظة على كرامة الوظيفة وسلوكياتها ضمن واجب التحفظ يتعين عليه التحلي بالاحترام في سائر تصرفاته وأفعاله أثناء مباشرة مهامه وألا ينطق بألفاظ مبتذلة أو سلوكيات منافية في تعاملاته مع رؤساءه ومرؤوسيه على حد سواء. [2]

[1] محمد جمال مطلق الذبيبات، الوجيز في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن، 2011، ص18.

[2] محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي في الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2005، ص217.

فالموظف العمومي لا يؤدي عمله وفقا للقوانين واللوائح والقرارات فحسبن بل وفقا لما يحدده له رؤساءه، وأبرز النتائج التي تترتب على هذه القاعدة أن الموظف ليس له أن يحتج أو يعارض أوامر رؤساءه المتعلقة بالعمل.[1]

كذلك يتجسد واجب التحفظ بالالتزام للطاعة الرئاسية من خلال احترام الموظف لرؤسائه الإداريين أثناء أداء مهامه والتقيد بالأوامر الصادرة عنهم في نطاق ما تفرضه القوانين والتنظيمات المعمول بها، بما يضمن حسن سير المرفق العام وانتظامه.[2]

ان الامتثال للطاعة الرئاسية هو ضرورة لابد منها في التنظيم الإداري، بحيث لا يمكن للإدارة أن تحقق أية عمل أو نشاط قانوني تهدف إليه دونه.[3] وقد يكون الامتثال للطاعة الرئاسية إما القيام بعمل ما، أو الامتناع عن القيام بعمل ما.

حيث جاء نص المادة40 من الأمر06-03كما يلي: "يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.[4]

ثانيا: الالتزام بالحياد

يعد الالتزام بالحياد من أهم المبادئ التي تحكم سير المرفق العام، حيث يفرض على الموظف العمومي أو كل من يشغل وظيفة ذات طابع عام أن يتجرد من أي تأثيرات شخصية أو اعتبارات خارجية، حيث جاء نص المادة41 من الأمر06-03، "يجب على الموظف أن يمارس كل مهامه بكل أمانة وبدون تحيز"[5]، والهدف من هذا الالتزام هو فرض حدود على حرية الرأي السياسي والديني للموظفين قصد ضمان حياد الإدارة.

ولقد ساهم اجتهاد مجلس الدولة الفرنسي في تكريس مبدأ الحياد من خلال مجموعة من القرارات التي أكدت ضرورة التزام الإدارة والموظف العمومي بالحياد التام في ممارسة الوظيفة

---

[1] سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، ملتزم للطبع والنشر، دار الفكر العربي، 1979، ص138.

[2] محمد جمال مطلق الذبيبات، المرجع السابق، ص319.

[3] عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط1985، ص14.

[4] المادة40، من الأمر 06-03، مصدر سابق.

[5] المادة41، من الامر06-03، المصدر السابق.

من بينها القرار الصادر في قضية الانسة ويس DEM. Weiss المؤرخ في 29أفريل 1938[1] حيث تتلخص وقائع القضية في تعرض موظفة عمومية لإجراء اداري بسبب اعتبارات مرتبطة بمعتقدها الدينية، وقد اعتبر مجلس الدولة الفرنسي هذه الممارسات غير مشروعة متلى كانت مبنية على الانتماء الديني للموظف، دون أن يكون لذلك تأثير مباشر على أداء مهامه وهذا ما يفرض عليه الالتزام بالتحفظ وعدم خلط الأمور الإدارية مع الاعتبارات الشخصية.

وكذا القرار الصادر في قضية الانسة باصطو dem pasteau المؤرخ في 28 ديسمبر 1948.[2]

من خلال هذه القرارات كرس مجلس الدولة الفرنسي مبدأ الحياد باعتباره التزام وظيفي يتعلق بتحفظ الموظف أثناء أداء مهامه.

ثالثا: أثر واجب التحفظ على ممارسة العمل النقابي

يلتزم الموظف حتى عند ممارسته لمهام ذات طابع تمثيلي أو نقابي، بالتقيد بقدر من الرزانة والاعتدال في سلوكه وأقواله بما ينسجم مع صفته كعون عمومي. غير أن ممارسة هذه المهام قد تقتضي التخفيف النسبي من نطاق واجب التحفظ، بما يسمح له بأداء مهامه التمثيلية والنقابية على الوجه الأمثل، مع الحفاظ في الوقت ذاته على استقراره المهني واحترام مقتضيات الوظيفة العمومية. [3]

وقد نص المشرع الجزائري على ممارسة العمل النقابي من خلال الأمر 06-03 في نص المادة 35 منه، والتي تقول في مضمونها:" يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به"[4].

---

[1]Conseil d'etat, 28 Avril1938,dem X , MM.maspétiol, rapp, dayras , c,du, g, DAJ.11 :05h

[2] Conseil d'etat , 8 déembre 1948, pasteau, rec. P. 464, par Revue général du droit 10 :15h

[3] لعريبي بن شهرة، أثر واجب تحفظ الموظف العمومي على ممارسة الحق النقابي، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيسمسيلت، الجزائر،2024، المجلد9، العدد1، ص9.

[4] المادة 35 من الأمر 06-03.

ونظرا لعدم وود ضابط تشريعي دقيق يميز بين الممارسة النقابية المشروعة وتلك التي قد تعد خروجا عن مقتضيات واجب التحفظ، سعى الفقه الإداري الى استنباط جملة من المعايير التي يستدل بها على مدى احترام النشاط النقابي لهذا الالتزام الوظيفي، من أهمها أن يكون التعبير عن الرأي شخصيا أي أن كل سلوك أو تصرف يصدر من الممثل النقابي هو سلوك ذاتي سواء كان بالقول أو بالفعل أو حتى بالكتابة خارج عن غايات المصلحة العامة للموظفين.

كذلك أن يحقق المساس بكرامة الوظيفة وسمعتها بمعنى أن واجب التحفظ لايعتبر قيدا على الموظف في ممارسة حقوقه الأخرى كالانتماء إلى الجمعيات أو المنظمات النقابية وأيضا لايحرمه من التعبير عن آراءه وتوجهاته، وأيضا وجب أن يكون النشاط أو التعبير عن الرأي علنيا.[1]

الفرع الثاني: واجب التحفظ بعد انتهاء العلاقة الوظيفية

لا يقتصر تطبيق واجب التحفظ على فترة ممارسة الموظف العام لمهامه فقط، بل يمتد حتى بعد انتهاء علاقته بالوظيفة التي كان يشغلها، نظرا لكونه يتمتع بخاصية الاستمرارية لان بعض الالتزامات تبقى مرتبطة بطبيعة المهام التي كان يقوم بها داخل المرفق العام، فيبقى تطبيق واجب التحفظ مستمر حتى بعد انتهاء علاقة الموظف بالإدارة لأي سبب كان سواء بالتقاعد او الاستقالة، وذلك حفاظا على مصالح الإدارة وضمانا لاستمرار الثقة في المرفق العام.

أولا: التقاعد

إن إحالة الموظف إلى التقاعد لا تؤدي إلى انقطاع الصلة بشكل كامل بينه وبين الإدارة، باعتبار ان هذه الأخيرة تستمر في منحه راتبه التقاعدي،

الأمر الذي يفرض عليه من باب الوفاء والالتزام الأخلاقي في الاستمرار في احترام وتطبيق واجب التحفظ.[2]

[1] لعريبي بن شهرة، المرجع نفسه، ص09،10،11.

[2] عادل الطبطبائي، مرجع سابق، ص180.

هذا الامتياز لا يمنح في بصفة مالية دائمة وإنما قد يتجسد في صورة منصب شرفي يتوافق مع الرتبة التي كان يشغلها الموظف او الرتبة التي تليها، ويعد ذلك بمثابة اعتراف من الإدارة بما تقدمه من خدمات وما تحلى به من كفاءة ونزاهة خلال مساره المهني، الأمر الذي يجعل من هذا التكريم استحقاقا يعكس مكانته المهنية ويستوجب الإشادة به رسميا.[1]

وعلى هذا السياق جاء القانون التنظيمي رقم 13-100 المتعلق بالمجلس الأعلى للسلطة القضائية المغربية في المادة 11 منه في الفقرة الثانية على ترسيخ او تأكيد هذه الفكرة، حيث نصت المادة على ما يلي: "يلتزم الأعضاء بواجب التحفظ والكتمان فيما يخص مداولات المجلس ومقرراته. وكذا المعلومات والوثائق التي يطلعون عليها من خلال مزاولتهم لمهامهم، ويبقى هذا الالتزام ساريا ولو بعد انتهاء مدة عضويتهم بالمجلس ".[2]

ثانيا: الاستقالة

تعد الاستقالة حقا معترفا به للموظف، وقد نظمها الأمر 06_03 ضمن المواد من 217 إلى 220، ولصحة هذه الاستقالة يشترط ان تقدم في شكل طلب كتابي يحرره الموظف بنفسه، خاليا من اي قد او شرط، مع التعبير الصريح عن رغبته في انهاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة بصورة نهائية.[3]

فاستقالة الموظف لا تعني زوال التزامه بواجب التحفظ تجاه المرفق الذي ينتمي إليه أثناء فقرة عمله، فرغم انتهاء العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة يبقي احترام هذا الواجب قائما من الناحية الأخلاقية والمهنية.

---

[1] عبد الرحمان المكامدي، حرية الرأي لدى الموظف العمومي بالمغرب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط، 1999،2000، ص98.

[2] المادة11، من القانون التنظيمي رقم13_100، المتعلق بالمجلس الأعلى للسلطة القضائية، الصادر بتنفيذه في ظهير الشريف رقم 40-16-1 الصادر في جمادى الآخرة 1437. 24مارس2016، الجريدة الرسمية 6456.المتمم بالقانون التنظيمي22-13.

[3] سامي كباهم_ اسعيد تباني، تشريع العمل والوظيفة العامة بالجزائر، دراسة في أحكام القانون90_11 والأمر 06_03، بيت الأفكار 2022، ص143.

كما ان اخلال الموظف السابق بواجب التحفظ بعد استقالته قد يؤثر سلبا على فرص عودته إلى العمل في القطاع الحكومي مستقبلا.[1]

يتضح ان انتهاء العلاقة الوظيفية عن طريق الاستقالة لا يؤدي بالضرورة إلى زوال واجب التحفظ بل يظل الموظف السابق مطالبا بالحفاظ على قدر من الالتزام والاحترام تجاه الإدارة والمرفق العام بما ينسجم مع أخلاقيات الوظيفة العمومية ومتطلبات الثقة التي تقوم عليها.

المطلب الثالث: الواجبات المماثلة لواجب التحفظ

يعد واجب التحفظ من الالتزامات المرتبطة بواجبات مهنية أخرى تشترك معه في الهدف، وعلى رأسها حرية التعبير التي يتمتع بها الموظف لكن في حدود لا تمس حدوده الوظيفية. الى جانب السر المهني الذي يفرض عليه كتمان المعلومات المرتبطة بعمله.

ومن خلال هذا سيتم في هذا المطلب التطرق في الفرع الأول الى حرية التعبير، وفي الفرع الثاني حرية التعبير.

الفرع الأول: حرية التعبير

الموظف العام من حقه مباشرة الأنشطة السياسية باعتباره مواطنا، وبذلك فله حرية التعبير عن آراءه في كل المجالات، لنتمكن من تمييز واجب التحفظ في الوظيفة العامة عن حرية التعبير، ينبغي تعريف حرية التعبير لتحديد العلاقة بينهما.

أولا: تعريف حرية التعبير

نص المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في الباب الثاني من الضمات وحقوق الموظف وواجباته على حرية الرأي والتعبير، من خلال نص المادة26 حيث نصت على " حرية الرأي مضمونة في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه".[2]

[1] عادل الطبطبائ، مرجع سابق، ص181.

[2] المادة26، من الأمر 06-03

كما نصت المادة 27من نفس الأمر على أنه:" لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية او الاجتماعية"[1]

ويلاحظ أن المشرع في المادتين 26و27 من قانون الوظيفة العمومية لم يتعرض الى تعريف هاتين الحريتين واكتفى بالنص على أن حرية الرأي مضمونة، وأنه للإدارة لا يمكن أن تجري تمييزا بين الموظفين بسبب التعبير عن آرائهم السياسية أو الفكرية أو اللغوية أو العقائدية في حالة الترقية أو أي امتياز يقرره القانون أو التنظيم، لكن المادة 26 من نفس القانون أقرت للموظف حرية الرأي في حدود احترام واجب التحفظ.[2]

ثانيا: أهمية حرية الرأي والتعبير

تعد حرية الرأي والتعبير تجسيدا أمينا لشخصية الانسان اذ تسمح له باتخاذ موقف معين ذاتي أو موضوعي إزاء أي شأن من الشؤون، من ثم لا يمكن فصل شخص الانسان وحقه في الرأي والتعبير عن آراءه كما يشاء، باعتبار الانسان وان كان موظفا يتحمل الالتزامات والقيود التي يفرضها عليه القانون، وتفريعا على ذلك فان هاتين الحريتين تحقق للموظف انسانيته وتشجعه على المشاركة في إثراء المنظومة الإدارية، كما أن هاتين الحريتين أساس الابداع الفردي وبداية المبادرات الخلاقة حتى لا يكون الموظف مجرد عون تنفيذي جامد أو آلة صماء من الآلات المادية للإدارة.[3]

ثالثا: العلاقة بين واجب التحفظ وحرية الرأي والتعبير

تكمن العلاقة بين واجب التحفظ وحرية الرأي والتعبير للموظف العمومي في كونها علاقة جدلية توازنية، تقوم على تقييد التناسب لا المصادرة والإلغاء. فبينما تمثل حرية التعبير الأصل والحق الدستوري المكفول للموظف كأصل عام، يأتي واجب التحفظ كاستثناء قانوني يضبط ويمسس هذه الحرية؛ بهدف حماية حياد الإدارة واستمرارية المرفق العام. وتتحول هذه العلاقة إلى علاقة طردية مرنة تضيق وتتسع تبعاً لمعايير موضوعية؛ إذ تتقلص مساحة حرية التعبير

[1] المادة27، من الأمر 06-03.

[2] جلول فيساح، حرية الموظف في الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري وواجب التحفظ، مجلة الدراسات القانونية، جامعة يحيى فارس المدية، المجلد2، العدد1، ص7.

[3] جلول فيساح، المرجع السابق، ص11.

ويشتد القيد (واجب التحفظ) كلما علت رتبة الموظف في السلم الإداري، أو ارتبط تصريحه بالصفة الرسمية، أو اتسم أسلوبه بالحدة، بينما تتسع حرية التعبير في الفضاء الخاص والوظائف التنفيذية الدنيا. وبذلك، فإن واجب التحفظ لا يمحو حرية التعبير، بل يؤطر قنوات ممارستها ويمنع انحرافها إلى خطأ مصلحي يمس بهيبة الدولة وثقة الجمهور.

الفرع الثاني: واجب حفظ السر المهني

لتبيين العلاقة بين واجب التحفظ وواجب كتمان السر المهني وجب تعريفه وتبيان أهميته.

أولا: تعريف واجب السر المهني

إذا كان السر المهني في مفهومه العام" كل ما يكتمه الانسان في نفسه، فهو عبارة عن واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص، إذا كان تم مصلحة يعترف بها النظام لشخص أو أكثر أن يضل العلم بها محصورا في ذلك النطاق".[1]

فان السر المهني بمفهومه بهذه الصفة يختلف عن مفهوم السر بصفة عامة، ذلك أنه ينحصر في فئة معينة من الأشخاص تتمثل في الموظفين.[2]

وعرفه الفقيه محمد صبحي نجم: " السر المهني كل ما يضر افشاؤه بسمعة مودعه أو كرامته أو كل ما يعرفه الأمين أثناء أو بمناسبة ممارسة مهنته، وكان في افشائه ضرر لشخص أو لعائلته، اما لطبيعته أو بحكم الظروف التي تحيط به.[3]

وعرفه منير رياض حنا على أنه" كل ما يضر افشاؤه بالسمعة أو الكرامة، فالنبأ يصح أن يكون سرا ولو كان من يريد مشينا كتمانه وإنما يلزم أن يكون من شأن البوح به أن الحاق

---

[1] عبد الهادي بن حمدي أمين، إدارة شؤون موظفي الدولة أصولها وأساليبها وإصلاحها، دار الفكر العربي، الطبعة الثالثة، القاهرة 1976، ص48،47.

[2] وسام بلخير، بوفاتح أحمد، قراءة قانونية لأحكام المادة48 من قانون الوظيفة العامة الجزائري06-03: الالتزام بالسر المهني واجب وظيفي، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار تليجي الأغواط،2021، المجلد5، العدد1، ص6.

[3] محمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري (القسم الخاص)، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص111.

الضرر بشخص ما بالنظر الى طبيعة النبأ أو ظروف الحال ويستوي أن يكون الضرر أدبيا أو ماديا".[1]

كما عرفه المشرع في نص المادة48 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في قوله بأنه: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني. ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني الا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة."[2] وفي نص المادة 16من الأمر 66-133 " يلزم الموظف بالمحافظة على سر المهنة كما يجب على أي موظف مهما كان المنصب الذي يشغله ألا يوزع أو يطلع الغير، خارج ضروريات مصلحته على أي عمل أو شيء مكتوب، أو خبر يعرفه هو بنفسه أو يحوزه أثناء ممارسته مهامه، كما يحضر إخفاء أو اتلاف أو كل سرقة أو تسليم ملفات أو أوراق أو وثائق لمصلحة الغير.[3]

من خلال ما تقدم يمكن تعريف السر المهني بأنه: كل أمر مطلوب كتمانه سواء أكان يتعلق بشخص طبيعي أو شخص معنوي علم به شخص اخر بسبب مهنته وكان ملزما بحكم هذه المهنة بالمحافظة عليه وعدم الكشف عنه في الأحوال المحددة قانونا.[4]

لا يعفى الموظف من المحافظة على السر المهني باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة بموجب التنظيم ساري المفعول.

---

[1] منير رياض حنا، المسؤولية الجنائية للأطباء والصيادلة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، الطبعة الخامسة، 1989، ص163.

[2] المادة 48، من الأمر06-03.

[3] المادة16، من الأمر 66-133.

[4] سلمان علي حمادي، المسؤولية المدنية الناشئة عن افشاء السر المهني، دراسة قانونية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2012، ص23.

ثانيا: أهمية السر المهني

يتمثل أساس هذا الواجب في حماية مصلحة الأفراد قصد حماية مصالحهم الشخصية وأسرارهم الخاصة من جهة، وحماية المصلحة العامة لضمان الثقة بين الموظف العام والمستفيدين من خدمات الإدارة من جهة أخرى.[1]

ويعتبر افشاء الأسرار المهنية من طرف الموظف عملا غير مشروع إذا ما ألحق أضرارا بالدولة وبالأشخاص المعنية بالسر، وفقا لأحكام القانون المدني التي تلزم من أحدث ضررا بالغير أن يقوم بتعويض هذا الأخير سواء كان الضرر ماديا أو معنويا، حيث أفضت المادة47 من القانون المدني الجزائري[2]، بالتعويض عن كل اعتداء على حق من الحقوق الشخصية. ولا تنفى رغبة المشرع في محاولة تكريس حياد الإدارة لأن الموظف العام الذي يلزم بمظاهر هذا الواجب، ألا يكون عرضة للفساد الإداري، وما ينتج عنه من ظواهر تسيئ الى سمعة الإدارة لأن غياب هذا الفساد في الأخير يلعب دورا في تحسين أداء الموظف لخدمته اتجاه المواطنين بكل حياد وموضوعية، ومن جهة أخرى يعتبر الالتزام بعدم افشاء السر المهني عاملا مهما في ضمان الثقة المتبادلة بين الموظف والمستفيدين من خدمة الإدارة. هذه الثقة تعتبر أحد أهم الركائز التي يقوم عليها تحسين العلاقة بين الإدارة والمواطن.[3]

ثالثا: العلاقة بين واجب التحفظ والسر المهني

تكمن علاقة واجب كتمان السر المهني بواجب التحفظ في أن كلا الواجبين يعتبر تقييدا لحرية الموظف في التعبير عن رأيه، خاصة تلك التي تتعلق وتتصل بمهامه الوظيفية، وهذا ما يجعل هاذين الواجبين متداخلين في هذه الصفة، فكلاهما يشكل قيدا على القدرة التي يمتلكها الموظف بالتعبير عن اراءه وأفكاره بحرية تامة بغض النظر عن الوسيلة المستعملة في ذلك،

[1] فاطمة الزهراء فيرم، المرجع السابق، ص40.

[2] المادة47 من القانون المدني الجزائري.

[3] فاطمة الزهراء فيرم، المرجع السابق، ص41.

سواء كانت شفاهة أو عن طريق النشر والخطابات، وكلا الواجبين يستهدفان غاية واحدة، ويأخذان شكلا واحدا، إلا أنهما يختلفان من ناحية الموضوع وطبيعة الالتزام. [1]

ويلتقيان من خلال خصائص واجب التحفظ المتمثلة في الاستمرارية باعتبار استمرار واجب التحفظ يقع على عاتق الموظف حتى بعد انقضاء العلاقة الوظيفية لأي سبب من الأسباب، لذلك وبحكم استمرار واجب التحفظ فهو يتحقق بالالتزام بكتمان السر المهنيّ. وهذا ما يحقق علاقة شرطية بينهما حيث يشترط أحدهما ليتحقق الآخر، وخرق أحدهما يعتبر خرقا للاثنين، ويترتب عنه نفس الاثار القانونية المترتبة عن المسؤولية التأديبية أو الجزائية، وما يتبعه من اثار قانونية مقررة ضمن التشريع المعمول به والمطبق على الموظف.

ويمكن التمييز بين واجب السر المهني عن واجب التحفظ في النقاط التالية:

1-إلتزام الموظف بكتمان السر المهني هو التزام لا يقتصر خلال فترة ممارسته لوظيفته فحسب بل يمتد هذا الالتزام حتى بعد انتهاء علاقته الوظيفية.

2-إن الحفاظ على السر المهني لا يعد مجرد التزام قانوني فحسب بل يشكل كذلك واجبا اخلاقيا، يعكس نزاهة الموظف العمومي والتزامه بمبادئ المرفق العام.

3-يرتبط واجب التحفظ بالسلوك الشخصي للموظف حيث يفرض عليه الالتزام بالحياد وعدم إبداء آرائه ومواقفه في بعض المسائل التي قد تؤثر على وظيفته او حتى على صورة المرفق العام.

المبحث الثاني: المسؤولية التأديبية الناجمة عن الاخلال بواجب التحفظ

اكتفى المشرع بوضع قاعدة عامة تقتضي بأن كل ما يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تّأديبية[2]، فالمادة 160 من الأمر 06-03 تنص على: " يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء وبمناسبة تأدية

[1] وسام بلخير، السر المهني في الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عنابة، 2022، ص55.

[2] نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص25.

مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية". [1]

المطلب الأول: تكييف الاخلال بواجب التحفظ كخطأ تأديبي

لقد عدد المشرع الجزائري ضمن الأمر 06-03، مجموعة من آلأخطاء ابتداء من الدرجة الأولى الى الدرجة الرابعة بحسب جسامة الخطأ الذي يرتكبه الموظف العمومي ويعتبر خرقا لواجب التحفظ.

أولا: تكييف الخروقات التي تعتبر خطأ من الدرجة الأولى

أن يقوم الموظف العمومي بفعل يكون من شأنه أن يمس بسمعة المرفق العام أو يسيء للوظيفة العمومية وصورتها.[2] وهذا ما أكدت عليه المادة42 من الأمر 06-03 حيث جاءت:" يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم."[3]

فتعتبر بالضرورة خرقا للتحفظ مخالفة الانضباط العام داخل الوظيفة العمومية.

ثانيا: تكييف الخروقات التي تعتبر خطأ من الدرجة الثانية

جاء في نص المادة 179 من نفس الأمر على أنه:" تعتبر، على وجه الخصوص،

أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:"تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

1-المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/ أو أملاك الإدارة.

---

[1] المادة 160 من الأمر06-03، مرجع سابق.

[2] منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في النظام السياسي والإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر،2007_2008، ص40.

[3] المادة 42، من الأمر 06-03

2-الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادة في المادتين 180-181 أدناه."[1]

وتأسيسا على هذا فإن كل فعل يؤدى نتيجة سهو أو اهمال من طرف الموظف العمومي وكذا يمس بأمن المستخدمين أو حتى يلحق الضرر بالإدارة العمومية التي يشغلها، فإنه يعد خرقا واضحا لواجب التحفظ، وكذا يكيف خطأ من الدرجة الثانية.

ثالثا: تكييف الخروقات التي تعتبر خطأ من الدرجة الثالثة

بناء على ما جاء به المشرع الجزائري في نص المادة 180 من نفس الامر يمكن أن يتم تكييف جملة من الأخطاء الوظيفية التي تعتبر خرقا لواجب التحفظ في مايلي:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية دون مبرر مقبول
- افشاء أو محاولة افشاء الاسرار المهنية
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة [2]

يتضح أن تصنيف بعض مخالفات واجب التحفظ ضمن عقوبات الدرجة الثالثة يعكس توجه المشرّع نحو تشديد الحماية التأديبية للأفعال التي من شأنها المساس بصورة الوظيفة العمومية ومصداقية الإدارة

رابعا: تكييف الخروقات التي تعتبر خطأ من الدرجة الرابعة

لقد حددها المشرع الجزائري في نص المادة 181 من نفس الامر بما يأتي: "

- الاستفادة من الامتيازات من أية طبيعة كانت
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل

[1] جمال قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار الهدى، الجزائر،2025، ص 185.

[2] المادة180 من الأمر 06-03

- التسبب عمدا في اضرار مادية جسيمة لتجهيزات وأملاك المؤسسةّ أو الإدارة
- تزوير الشهادات او المؤهلات التي تسمح له بالتوظيف أو الترقية
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح اخر [1]

يمكن تكييف هذه الأخطاء التي يقوم بها الموظف العمومي داخل الإدارة العمومية خرقا لواجب التحفظ، لأنها تمس باستقرار المرفق العام.

ان الأحكام القانونية المتعلقة بخرق واجب التحفظ تخضع لمبدأ التدرج في العقوبة، كما تتوقف عملية التكييف للخروقات على مبدأ جسامة الخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف، وايضا يختلف تقدير هذه العقوبات باختلاف طبيعة الخطأ، استنادا إلى مبدأ التناسب في العقوبات مع الاخطاء المرتكبة التي تمس او تخرق لواجب التحفظ.

المطلب الثاني: الجزاءات المترتبة عن الإخلال بواجب التحفظ

حدد القانون الأساسي للوظيفة العمومية العقوبات التأديبية التي تتخذ في حق الموظف عند ارتكابه أخطاء مهنية، وقد قام المشرع بتصنيفها وفق درجة جسامة الخطأ المرتكب اذ تبدأ هذه العقوبات بالأخف ثم تتدرج الى الأشد ضمن أربع درجات، تكريسا لمبدأ التناسب بيت الخطأ التأديبي والعقوبة المقررة له.[2]

وهذا يهدف إلى تحقيق الانضباط في الوظيف العمومي وضمان احترام القواعد الأخلاقية والمهنية التي تحكمها.

الفرع الأول: الجزاء المعنوي

تتمثل العقوبة المعنوية في مجموعة من الجزاءات التأديبية التي تهدف الى تنبيه الموظف وتقويم سلوكه المهني مستقبلا، دون أن يترتب عنها أي أثر مادي مباشر.

[1] المادة 181من الامر 06-03

[2] جمال قروف، المرجع السابق، ص224.

وقد حدد المشرع الجزائري بموجب نص المادة 163 عقوبات الدرجة الأولى في كل من التنبيه، الإنذار الكتابي، والتوبيخ.[1]

أولا: التنبيه

وهو التوجه الصادر عن المسؤول الذي له صلاحية التأديب تجاه موظف قام بسلوك غير مقبول، والغرض منه لفت انتباه الموظف الى ضرورة عدم تكرار ما صدر منه في الواقع أثناء قيامه بالواجبات الوظيفية. [2]

ثانيا: الإنذار الكتابي

هو تنبيه الموظف الى ضرورة التزامه بالوظيفة وعدم تكرار الاخلال بها، بهدف توعيته بالمخالفة التي صدرت عنه وتتخذ هذه العقوبة شكل قرار اداري يبلغ به الموظف من طرف الإدارة المختصة.[3]

ثالثا: التوبيخ

غالبا ما يعبر عنه كتابيا ويرسل الى الموظف، وذلك بغرض لفت انتباهه الى وجوب عدم تكرار ما صدر عنه وتحسين أفعاله مستقبلا

الفرع الثاني: الجزاء المادي

لا يقتصر أثر العقوبة التأديبية عند خرق واجب التحفظ على الجانب المعنوي للموظف العام فحسب، بل يمتد ليشمل مركزه القانوني والمالي.

وقد نص المشرع الجزائري من خلال الأمر سالف الذكر على العقوبات المادية ضمن درجات تتفاوت تبعا لخطورة الخطأ المرتكب على النحو التالي:

---

[1] المادة 163، من الأمر 06-03.

[2] هشام باهي، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، مجلدّ5، العدد1، السنة2019نص20.

[3] سعيد الشتيوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية،2008، ص176.

أولا: عقوبات الدرجة الثانية

في حال اعتبر الاخلال بواجب التحفظ من ضمن أخطاء الدرجة الثانية فان المشرع قد رتب بشأنه العقوبات الواردة والتي جاء فيها:

- التوقيف عن العمل من يوم الى ثلاثة أيام
- الشطب من قاعة التأهيل

ثانيا: عقوبات من الدرجة الثالثة

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام الى ثمانية أيام
- التنزيل من درجة إلى درجتين
- النقل الاجباري

ثالثا: عقوبات من الدرجة الرابعة

- التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة
- التسريح[1]

ان المشرع قد أحاط الاخلال بالواجبات الوظيفية، وعلى رأسها واجب التحفظ بجملة من العقوبات التأديبية المصنفة حسب درجة خطورة الخطأ المرتكب، بدءًا من عقوبات الدرجة الأولى وصولا إلى عقوبات الدرجة الرابعة، يهدف هذا التدرج إلى تحقيق التوازن بين ضمان الانضباط داخل المرفق العام وحماية حقوق الموظف، مع تمكين الإدارة من فرض الجزاء المناسب.

[1] المادة163 من الأمر 06-03

ملخص الفصل الثاني

في ختام هذا الفصل يتضح بأن واجب التحفظ من أهم الالتزامات التي تفرض على الموظف، ويرتبط ارتباطا وثيقا بالتوفيق بين حرية الرأي والتعبير المضمونة للموظف العمومي وبين القيود التي تفرضها طبيعة الوظيفة ومتطلبات المصلحة العامة، بما يضمن عدم تحويل هذه الحرية إلى وسيلة للإضرار بسمعة الإدارة. كما يضاف الى ذلك الالتزام بالسر المهني باعتباره أحد أهم الضمانات القانونية لحماية المعلومات التي يطلع عليها الموظف بحكم وظيفته. ويلزم باحترامه وتطبيقه لما له من دور مهم في ضمان حياد المرفق العام والحفاظ على هيبة الإدارة والإبقاء على كسب ثقة المواطنين بها. اذ لا يقتصر تطبيق هذا الواجب على فترة ممارسة الوظيفة فقط بل يمتد حتى بعد انتهاء العلاقة الوظيفية سواء عن طريق الاستقالة أو التقاعد. باعتبار أن صفة الموظف وما ارتبط بها من التزامات أخلاقية ومهنية تظل قائمة بدرجة معينة.

كما يعتبر الاخلال بهذا الواجب خطأ وتترتب عليه مسؤولية تأديبية تخلف عقوبات تختلف حسب جسامة التصرف المرتكب، وهذا ما يعكس حرص المشرع على تحقيق التوازن بين حرية الموظف في التعبير عن آرائه من جهة، وضرورة حماية المصلحة العامة واحترام مقتضيات الوظيفة العمومية من جهة أخرى.

الخاتمة

خاتمة:

وفي ختام هذه الدراسة، يتضح أن واجب التحفظ ليس مجرد التزام أخلاقي يفرض على الموظف العام، بل أصبح واجباً قانونياً تقتضيه طبيعة الوظيفة العمومية التي يشغلها وما يرتبط بها من مسؤوليات والتزامات تقع على عاتقه أثناء ممارسة مهامه الوظيفية. فالموظف لا يمثل شخصه فقط، وإنما يعكس صورة الإدارة التي ينتمي إليها، والمرفق الذي يشغله الأمر الذي يجعل من سلوكه داخل الوظيفة وخارجها محل اهتمام كلما تعلق الأمر بالمحافظة على هيبة المرفق العام وثقة المواطنين فيه.

وقد أظهرت هذه الدراسة أن المشرع الجزائري، وإن لم يضع تنظيماً مفصلاً لواجب التحفظ، إلا أنه أرسى أسسه من خلال مجموعة من النصوص القانونية التي تؤكد ضرورة التوفيق بين تمتع الموظف بحقوقه وحرياته من جهة، واحترامه لمقتضيات الوظيفة العمومية من جهة أخرى. كما تبين أن نطاق هذا الواجب يختلف بحسب طبيعة الوظيفة والمهام الممارسة، حيث يشتد بالنسبة لبعض الفئات التي تتطلب وظائفها قدراً أكبر من الحياد والاستقلالية.

ومن خلال تحليل مختلف النصوص القانونية، أمكن الوقوف على الدور الذي يؤديه واجب التحفظ في حماية المصلحة العامة وضمان السير الحسن للمرافق العامة، باعتباره أداة لتحقيق التوازن بين الحرية الشخصية للموظف ومتطلبات الانضباط الوظيفي. كما أن الجزاءات التأديبية المترتبة على الإخلال بهذا الواجب تؤكد المكانة التي يحتلها ضمن منظومة الالتزامات الوظيفية.

وعليه، يمكن القول إن فعالية واجب التحفظ لا تتحقق فقط من خلال النصوص القانونية، وإنما تتطلب أيضاً ترسيخ ثقافة مهنية قائمة على المسؤولية والوعي بأخلاقيات الوظيفة العمومية، بما يضمن احترام حقوق الموظف وفي الوقت ذاته الحفاظ على مكانة الإدارة ومصداقيتها. ومن هذا المنطلق يبقى واجب التحفظ أحد أهم الضمانات القانونية والأخلاقية التي تساهم في تعزيز الثقة في المرفق العام وتكريس مبادئ الحوكمة والإدارة الرشيدة.

النتائج:

1ـواجب التحفظ لا يقوم على اعتبارات أخلاقية ومهنية فحسب بل يستند إلى أسس وقواعد دستورية وقانونية تفرض على الموظف احترام مقتضيات الوظيفة العامة.

2_ يتميز واجب التحفظ بطبيعة مرنة اذ يختلف نطاق تطبيقه باختلاف طبيعة الوظيفة والمهام التي يمارسها.

3-بإعتبار واجب التحفظ التزام مستمر فهو لا يقتصر على فترة ممارسة الوظيفة العمومية فقط، بل يمتد ليشمل التصريحات الصادرة عن الموظف حتى خارج اوقات العمل.

4- فعالية واجب التحفظ تتجلى في تجسيده لمبدأ الحياد من خلال تجريد الموظف من دوافع الانحياز مع ضمان حماية المرفق العام وحسن سيره.

5- يترتب على الاخلال بواجب التحفظ قيام المسؤولية التأديبية للموظف.

التوصيات:

1_ ضرورة استحداث المشرع الجزائري مواد او نصوص قانونية صريحة ودقيقة بخصوص واجب التحفظ تتسم بالوضوح في تبيان مفهومه ومجالات تطبيق.

2_ توضيح الحالات التي تعد اخلالا بواجب التحفظ من أجل تفادي الوقوع في اختلاف التفسيرات والاجتهادات.

3- تعزيز التوعية القانونية للموظفين العموميين بشأن أهمية هذا الواجب.

4_ نشر الثقافة المهنية والأخلاقية داخل الإدارات العمومية بما يخدم واجب التحفظ.

5- ضرورة تفعيل دور القضاء الإداري من أجل ترسيخ اجتهاد قضائي يضبط معالم وحدود واجب التحفظ لاسيما في الحالات التي يتداخل فيها هذا الواجب مع الحريات الأخرى.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: الدستور

1_دستور الجزائر لسنة1996، المنشور في الجريدة الرسمية العدد76، المنشورة بتاريخ 08ديسمبر 1996.

2_ دستور الجزائر لسنة 2016، المنشور في الجريدة الرسمية العدد14، المنشورة بتاريخ7مارس 2016.المعدل بدستور 2020.

3_دستور الجزائر لسنة2020، المنشور في الجريدة الرسمية العدد82، المنشورة بتاريخ 30ديسمبر 2020.

ثانيا: النصوص القانونية

1_القانون العضوي 26-03 المؤرخ في 4 شوال 1447 الموافق ل 23 مارس سنة 2026، المتضمن القانون الأساسي للقضاء الجريدة الرسمية العدد23.

2-الأمر 66-133، المتضمن القانون الأساسي العام السابق للوظيفة العمومية1966، المعدل والمتمم بالأمر06_03.

3_الأمر 75-58 المعدل والمتمم، المؤرخ في 26سبتمبر1975، المتضمن القانون المدني الجزائري. الجريدة الرسمية العدد78، الصادرة في 30 سبتمبر 1975.

4_الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد46، 2006.

5_الأمر06-02، المتضمن القانون الأساسي للمستخدمين العسكريين، الجريدة الرسمية العدد12، 2006.

6_المرسوم09-221، المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالأعوان الديبلوماسيين، الجريدة الرسمية العدد38، 2009.

7_ القانون 06-01ن المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية العدد14، 2006.

8_ القانون التنظيمي13_100 المتعلق بالمجلس الأعلى للسلطة القضائية، ظهير الشريف،2016.

ثالثا: الكتب

1_جمال قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار الهدى،2025.

2_رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب،2012.

3_سامي كباهم، اسعيد تباني، تشريع العمل في الوظيفة العمومية بالجزائر، بيت الأفكار،2022.

4_سعيد الشتيوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة،2008.

5_سلمان علي حمادي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني، منشورات الحلبي الحقوقية،2012.

6_سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، دار الفكر العربي،1979.

7_عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية،1985.

8_ عبد الهادي بن حمدي أمين، إدارة شؤون موظفي الدولة أصولها وأساليبها واصلاحها، دار الفكر العربي، 1976.

9_محمد جمال مطلق الذبيبات، الوجيز في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2011.

10_محمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية،2005.

11_محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي في الوظيفة العمومية، دار الجامعة الجديدة،2005.

12_منير رياض حنا، المسؤولية الجنائية للأطباء والصيادلة، دار المطبوعات الجامعية،1989.

13_نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العمومية، إثراء للنشر والتوزيع،2008.

14_هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر،2010.

رابعا: الأطروحات والرسائل

1_عبد الرحمان المكامدي، حرية الرأي لدى الموظف العمومي بالمغرب، رسالة لنيل ديبلوم الدراسات العليا، 2000.

2_ فاطمة الزهراء فيرم، الوظيف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير،2003.

3_مريم لبيد، الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر، رسالة ماجستير،2014.

4_منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف في القانون الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، 2008.

5_وسام بلخير، السر المهني في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه، 2022.

خامسا: المقالات العلمية والمجلات

1-بن شهرة لعريبي، أثر واجب تحفظ الموظف العام على ممارسة الحق النقابي، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيسمسيلت، الجزائر، 2024، المجلد 9، العدد1.

2_جلول فيساح، حرية الموظف في الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري وواجب التحفظ، مجلة الدراسات القانونية، المجلد2، العدد1.

3_سعيد علي الغافل، الإطار العام لماهية واجب التحفظ في الوظيفة العمومية، مجلة الكوفة، العدد29.

4_عادل الطبطبائي، واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام، مجلة الحقوق، المجلد،10، عدد4.

5_عبيد فارس صقر، حرية الآراء المهنية الفردية للموظف، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد10، ملحق2.

6_فريد رناي، واجب تحفظ الأعوان العموميين في القانون الجزائري، مجلة القانون المجتمع والسلطة، مجلد7، العدد2.

7_ مليكة بوغرارة، ميثاق آداب وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي2021، مجلة بحوث جامعية، مجلد17، العدد1.

8_هشام باهي/ مروان الدهمة، العقوبات التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، مجلد5، العدد1.

9_وسام بلخير/ بو فاتح أحمد، قراءة قانونية لأحكام المادة48 من قانون الوظيفة العمومية، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار تليجي الأغواط،2021، المجلد5، العدد1.

10_ وفاء بو الشعور، المبادئ التي تحكم سير المرافق العمومية، على ضوء التعديل الدستوري، 2020، مجلة هيرودوت العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد6، العدد2.

سادسا: المراجع الأجنبية

Conseil d’état, 28 Avril1938, DEM X, MM. maspétiol, rapp, dayras , c,du, g, DAJ.

Conseil d’état, 8 décembre 1948, Pasteau, rec. P. 464, par Revue général du droit.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وعرفان

إهداء

مقدمة.....01

الفصل الاول: الإطار المفاهيمي لواجب التحفظ

المبحث الاول: ماهية واجب التحفظ في الوظيفة العمومية 07

المطلب الاول: مفهوم واجب التحفظ.....07

الفرع الاول: تعريف واجب التحفظ 07

الفرع الثاني: معايير واجب التحفظ 10

المطلب الثاني: خصائص واجب التحفظ 12

الفرع الاول: واجب التحفظ التزام عام 12

الفرع الثاني: واجب التحفظ التزام مستمر 13

المبحث الثاني: الأساس القانوني لواجب التحفظ والفئات المعنية بتطبيقه.....14

المطلب الاول: الأساس القانوني لواجب التحفظ.....14

الفرع الاول: الأساس الدستوري والتشريعي.....14

الفرع الثاني: الأساس الأخلاقي 17

المطلب الثاني: الفئات الخاضعة لواجب التحفظ.....18

الفرع الأول: الموظفون العموميون الخاضعون لقانون الوظيفة العمومية 18

الفرع الثاني: الفئات الخاصة المعنية بالالتزام بواجب التحفظ.....19

خلاصة الفصل الأول 22

الفصل الثاني: تطبيقات واجب التحفظ والمسؤولية التأديبية الناتجة عن الاخلال به

المبحث الأول: إشكالات تطبيق واجب التحفظ في الوظيف العمومي 25

المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي 25

المطلب الثاني: مجالات تطبيق واجب التحفظ.....27

الفرع الأول: تطبيق واجب التحفظ أثناء ممارسة الوظيفة.....27

الفرع الثاني: تطبيق واجب التحفظ بعد انتهاء العلاقة الوظيفية 30
المطلب الثالث: الواجبات المماثلة لواجب التحفظ.....32
الفرع الأول: حرية التعبير 32
الفرع الثاني: السر المهني 34
المبحث الثاني: المسؤولية التأديبية الناجمة عن الاخلال بواجب التحفظ.....37
المطلب الاول: تكييف الاخلال بواجب التحفظ كخطأ تأديبي 38
أولا: تكييف الخروقات التي تعتبر خطأ من الدرجة أولى 38
ثانيا: تكييف الخروقات التي تعتبر خطأ من الدرجة ثانية 38
ثالثا: تكييف الخروقات التي تعتبر خطأ من الدرجة ثالثة 39
رابعا: تكييف الخروقات التي تعتبر خطأ من الدرجة رابعة 39
المطلب الثاني: الجزاءات المترتبة عن الاخلال بواجب التحفظ.....40
الفرع الاول: الجزاء المعنوي 40
الفرع الثاني: الجزاء المادي 41
خلاصة الفصل الثاني.....43
الخاتمة.....44
قائمة المصادر والمراجع.....47
فهرس المحتويات.....53
الملخص

الملخص:

تنصرف هذه المذكرة إلى دراسة واجب التحفظ باعتباره أحد الالتزامات الوظيفية الأساسية التي تهدف إلى تكريس حيادية المرفق العام وضمان سيره المنتظم والمستمر، فضلاً عن كونه إطاراً قانونياً يحدد حدود ممارسة الموظف العام لحرية التعبير بما يحفظ هيبة الإدارة ومصداقيتها.

وقد تناولت الدراسة مختلف الجوانب المفاهيمية والقانونية لهذا الواجب، من خلال بيان مفهومه وأساسه القانوني وخصائصه، مع إبراز علاقته ببعض الالتزامات الوظيفية الأخرى، وعلى رأسها واجب الحياد والسر المهني. كما تطرقت إلى نطاق تطبيقه على عدد من الفئات المهنية، كالقضاة وأفراد الأسلاك الأمنية والأعوان الدبلوماسيين، مع بيان خصوصية تطبيقه بالنسبة لكل فئة. وخلصت الدراسة إلى أن فعالية واجب التحفظ لا تتحقق إلا من خلال إيجاد توازن دقيق بين مقتضيات المصلحة العامة ومتطلبات الوظيفة العمومية من جهة، وضمان الحقوق والحريات الأساسية للموظف العام من جهة أخرى، بما يسمح بحماية المرفق العام دون المساس غير المبرر بحقوق الموظفين.

Abstract:

This dissertation examines the duty of restraint as one of the fundamental obligations of public officials, aimed at ensuring the neutrality of public service and guaranteeing its regular and continuous functioning. It also serves as a legal framework that defines the limits of a public employee's freedom of expression in a manner that preserves the credibility, dignity, and reputation of the administration.

The study addresses the various conceptual and legal aspects of this duty by clarifying its definition, legal basis, and main characteristics, while highlighting its relationship with other professional obligations, particularly the duties of neutrality and professional secrecy. It also explores the scope of its application to several professional categories, including judges, members of security forces, and diplomatic agents, emphasizing the specific features of its implementation within each category. The study concludes that the effectiveness of the duty of restraint can only be achieved through a careful balance between the requirements of the public interest and the demands of public service on the one hand, and the protection of the fundamental rights and freedoms of public employees on the other. Such a balance ensures the protection of public service without unjustifiably restricting the rights of public officials.