

## المسؤولية التأديبية الناجمة عن إخلال عون الإدارة الجبائية بالتزام السر المهني

### بخدة عواد (1)

(1) طالب دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مخبر الاستثمار والتنمية المستدامة، جامعة وهران 2 محمد بن احمد، 31000 وهران، الجزائر.

البريد الإلكتروني: [aoued89@outlook.com](mailto:aoued89@outlook.com)

### لونيس عبد الوهاب (2)

(2) أستاذ محاضر قسم "أ"، مخبر الاستثمار والتنمية المستدامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2 محمد بن احمد، 31000 وهران، الجزائر.

البريد الإلكتروني: [lounis.fiscal@gmail.com](mailto:lounis.fiscal@gmail.com)

## الملخص:

تعتبر المسؤولية التأديبية أثر قانوني ناجم عن ارتكاب عون الإدارة الجبائية لأخطاء مهنية، كإفشاء أو محاولة إفشائه للسر المهني. وتهدف لتحقيق الحماية القانونية بتسليط عقوبات تأديبية ضد العون المخالف، قد تصل إلى حد النقل الإجمالي والتخفيض من درجته الإدارية. تحاط المسؤولية التأديبية رغم مشروعيتها بمجموعة من الإجراءات والشكليات والضمانات، حماية لعون الإدارة الجبائية المعني، باعتبارها مجال خطير وحساس تمارس فيه الإدارة الجبائية صلاحيات وامتيازات السلطة العامة.

## الكلمات المفتاحية:

عون الإدارة الجبائية، السر المهني، المسؤولية التأديبية، العقوبات التأديبية، الضمانات.

تاريخ إرسال المقال: 2020/03/28، تاريخ قبول المقال: 2020/11/29، تاريخ نشر المقال: 2020/12/31

لتهميش المقال: بخدة عواد، لونيس عبد الوهاب، "المسؤولية التأديبية الناجمة عن إخلال عون الإدارة الجبائية بالتزام السر المهني"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11، العدد 04، 2020، ص ص 98-116.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/72>

المقال متوفر على الرابط التالي:

المؤلف المراسل: بخدة عواد، [aoued89@outlook.com](mailto:aoued89@outlook.com)

## The Disciplinary Responsibility Arising from the Breach of the Tax Administration Agent of the Professional Secret Obligation

### Summary:

The Disciplinary responsibility is a legal effect resulting from the professional misconduct of the tax administration agent, such as the revelation or attempted revelation of the professional secret. It aims to obtain the legal protection by imposing disciplinary sanctions on the accused agent, which can amount to a compulsory transfer and a reduction in his administrative degree.

Despite The legitimacy of the disciplinary responsibility, it is surrounded by a set of procedures, formalities and guarantees in order to protect the tax administration agent, as it is a dangerous and a sensitive domain in which the tax administration exercises the powers and privileges of public authority.

### Keywords :

Tax Administration Agent, Professional Secret, Disciplinary Responsibility, Disciplinary Punishments, Guarantees.

## La responsabilité disciplinaire découlant de la violation par l'agent de l'administration fiscale de l'obligation du secret professionnel

### Résumé :

La responsabilité disciplinaire est un effet juridique résultant de la faute professionnelle de l'agent de l'administration fiscale, comme la divulgation ou la tentative de divulgation du secret professionnel. Elle vise à obtenir une protection juridique en imposant des sanctions disciplinaires à l'Agent accusé, ce qui peut équivaloir à un transfert obligatoire et à une réduction de son rang dans l'administration.

La responsabilité disciplinaire, malgré sa légitimité, est entourée d'un ensemble de procédures et de garanties afin de protéger l'agent de l'administration fiscale concerné.

### Mots clés:

Agent de l'administration fiscale, secret professionnel, responsabilité disciplinaire, sanction disciplinaire, garanties.

## مقدمة

يقصد بالسر المهني مجموعة من المعلومات والوثائق التي يتحصل عليها المؤتمن على السر أو يطلع عليها أثناء تأدية مهام وظيفته أو بسببها أو بمناسبة، والمتعلقة بشكل أو آخر بالحياة الخاصة للمرتفقين، بما في ذلك ذممهم المالية ونشاطاتهم الاقتصادية وحجم مداخلم وممتلكاتهم. ويتعدد المؤتمنون على الأسرار ليشمل الأطباء، المحامون، الصيادلة، المصرفيون، موظفوا الإدارات العمومية وغيرهم من أصحاب المهن والوظائف القائمة على أساس الثقة والائتمان.

يخضع أعوان الإدارة الجبائية باعتبارهم موظفون عموميون لأحكام الالتزام بالسر المهني، بغض النظر عن رتبهم وأسلاكهم وحجم مسؤولياتهم، ولا يهم ما إذا كانوا مشاركين في عمليات إعداد الوعاء الجبائي أو التحصيل أو الرقابة أو في أي عملية من عمليات الجبائية. فالسر المهني التزام عام ينطبق على جميع أعوان الإدارة الجبائية من دون أي استثناء طبقاً للمادة 65 من قانون الإجراءات الجبائية التي تنص على أنه: "يلزم بالسر المهني، بمقتضى أحكام المادة 301 من قانون العقوبات، ويتعرض للعقوبات المقررة في نفس المادة، كل شخص مدعو أثناء أداء وظائفه أو صلاحياته للتدخل في إعداد أو تحصيل أو في المنازعات المتعلقة بالضرائب والرسوم المنصوص عليها في التشريع الجبائي المعمول به...". بالإضافة لنص المادة 301 من قانون العقوبات التي تعتبر الشريعة العامة للسر المهني: "يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5000 دج الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك". وكذلك لنص المادة 48 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "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 إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".

يترتب على إفشاء السر المهني، زيادة على المتابعات القضائية بشقيها الجزائي والمدني، المسؤولية التأديبية، باعتبار عون الإدارة الجبائية موظف عام يخضع للتشريع الوظيفي وللنصوص التنظيمية الخاصة، وكذا للنظام الداخلي، الذي تقره الإدارة الجبائية. وعليه يثور النقاش حول ماهية المسؤولية التأديبية المترتبة عن إخلال عون الإدارة الجبائية بالالتزام بالسر المهني؟. وتتجلى أهمية هذا الموضوع في اعتبار السر المهني أحد أهم الأسس التي تبنى عليها وظيفة الجبائية، لدوره في الحفاظ على الثقة المطلوبة في علاقة الإدارة الجبائية بمرتفقها. وتزداد الحاجة لهذا النوع من النقاش والإثراء، إذا أخذنا بالاعتبار أن هذا النوع من المسؤوليات يختلف عن تلك التي يتولاها القضاء. فالإدارة الجبائية هي صاحبة الإشراف على تحريك المسؤولية التأديبية وتوقيع الجزاء التأديبي، مما يجعلها تمارس صلاحيات السلطة العامة. وللوقوف على مضمون المسؤولية التأديبية الناجمة عن إفشاء السر المهني، ينبغي أولاً تحديد مضمون السر المهني الملقى على عاتق عون الإدارة الجبائية

لوصول في حالة المخالفة إلى تحديد درجة هذا الخطأ المهني وما يقابله من عقوبات متناسبة ثم التطرق إلى إجراءات تحريك الدعوى التأديبية، بدءا بمعاينة الخطأ المهني، إلى غاية صدور القرار، وما يقابلها من ضمانات مقررة لصالح العون الجبائي المخالف. متبعين في ذلك منهج استقصائي تحليلي على ضوء التشريع الجزائري مع المقارنة في بعض الأحيان مع نظيره الفرنسي. معتمدين على الخطة التالية:

المبحث الأول: الجانب الموضوعي للمسؤولية التأديبية الناجمة عن إخلال عون الإدارة الجبائية بالسر المهني  
المبحث الثاني: الجانب الإجرائي للمسؤولية التأديبية الناجمة عن إخلال عون الإدارة الجبائية بالسر المهني

## المبحث الأول: الجانب الموضوعي للمسؤولية التأديبية الناجمة عن إخلال عون الإدارة الجبائية بالسر المهني

تقوم المسؤولية التأديبية بمجرد ارتكاب خطأ مهني أو تأديبي (إفشاء و/أو محاولة إفشاء السر المهني) (المطلب الأول) يستوجب توقيع عقوبة تأديبية على مرتكبها (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: إخلال عون الإدارة الجبائية بالتزام السر المهني

الخطأ التأديبي هو الفعل المؤدي إلى قيام المسؤولية التأديبية واستحقاق توقيع العقوبة التأديبية المناسبة. ويعرف الخطأ المهني أو التأديبي حسب الفقيه Duguít بأنه: "كل عمل يقوم به الموظف مخالفة للالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته"<sup>1</sup>. فهو كل مخالفة لأحد الالتزامات المهنية، سواء كان أثناء ممارسة الموظف الفعلية لوظيفته أو بمناسبةها وتشمل حتى الأفعال الأخرى التي تنتافي والتزامات وظيفته<sup>2</sup>. والقاعدة العامة هنا تقتضي بأن يخضع للمتابعة التأديبية كل من يخرج من العاملين على مقتضى الواجب في أداء وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة<sup>3</sup>. ويعتبر السر المهني من الواجبات والالتزامات الملقة على عاتق عون الإدارة الجبائية والتي لا يجوز الإخلال بها كقاعدة عامة، وإلا تعرض صاحبها للمسائلة التأديبية. وللوقوف على طبيعة الإخلال بالسر المهني من قبل عون الإدارة الجبائية سنتطرق أولا إلى تحديد مضمون السر المهني الملقى على عاتق عون الإدارة الجبائية (الفرع الأول) حتى يسهل البحث عن التكيف

<sup>1</sup> شلاي محمد، "تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة"، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة يحي فارس المدية، المجلد 02، العدد الثالث، سبتمبر 2018، ص147

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص148.

<sup>3</sup> باهي هشام، الدهمة مروان، "العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 05، العدد 01، سنة 2019، ص29.

القانوني لخطأ إفشاء و/أو محاولة إفشاء السر المهني على ضوء النصوص العامة والخاصة الواردة في المجال التأديبي (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الالتزام بالسر المهني الملقى على عاتق عون الإدارة الجبائية

يجد السر المهني الملقى على عاتق أعوان الإدارة الجبائية أساسه القانوني في العديد من النصوص القانونية، بدءاً بالمادة 301 من ق.ع باعتبارها الشريعة العامة للسر المهني، مروراً بالمادة 48 من الأمر 03/06 باعتبارها الشريعة العامة للأسرار الوظيفية. كما يجد السر المهني الملقى على عاتق أعوان الإدارة الجبائية، أساسه القانوني في المادة 65 من قانون الإجراءات الجبائية، إذ تنص على أنه: "يلزم بالسر المهني، بمقتضى أحكام المادة 301 من قانون العقوبات، ويتعرض للعقوبات المقررة في نفس المادة، كل شخص مدعو أثناء أداء وظائفه أو صلاحياته للتدخل في إعداد أو تحصيل أو في المنازعات المتعلقة بالضرائب والرسوم المنصوص عليها في التشريع الجبائي المعمول به...". ويخضع أعوان الإدارة الجبائية زيادة على ذلك للنصوص الخاصة المتعلقة بالمرسوم التنفيذي رقم 299/10<sup>4</sup> الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة الجبائية. فالسر المهني من الالتزامات القانونية الصارمة الملقاة على عاتق أعوان الإدارة الجبائية، بل يقترن حتى بقسم أداء اليمين الذي يؤديه قبل مباشرة مهامهم الوظيفية على النحو التالي: "أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بأعمال وظيفتي بأمانة وصدق وأحافظ على السر المهني، وأراعي في كل الأحوال الواجبات المفروضة علي".<sup>5</sup> ولتحديد مضمون الالتزام بالسر المهني الخاص بأعوان الإدارة الجبائية ينبغي تحديد نطاقه الشخصي (أولاً) وكذا نطاقه الموضوعي (ثانياً).

**أولاً: النطاق الشخصي للسر المهني الخاص بأعوان الإدارة الجبائية:** نقصد بالنطاق الشخصي، تحديد الأشخاص الملزمون بالسر المهني، وبهذا الخصوص جاءت صياغة المادة 65 من قانون الإجراءات الجبائية واسعة، لا سيما في عبارة: "... كل شخص مدعو أثناء أداء وظائفه أو صلاحياته للتدخل في إعداد أو تحصيل أو في المنازعات المتعلقة بالضرائب والرسوم المنصوص عليها في التشريع الجبائي المعمول به...".<sup>6</sup> فالنطاق الشخصي للسر المهني الخاص بأعوان الإدارة الجبائية مرن وغير مقيد بأشخاص على سبيل الحصر، بل يعتمد على صياغة واسعة باستعمال عبارة "كل شخص" لتستوعب مختلف الأعوان المشاركين في العمليات الجبائية بغض النظر عن صفتهم الوظيفية أو التعاقدية أو الاتفاقية، ولا شك أن استعمال هذا النوع من الأساليب المرنة

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 10-299 المؤرخ بتاريخ 2010/11/29 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة الجبائية، ج ر 74 لسنة 2010.

<sup>5</sup> المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 10-299 سالف الذكر.

<sup>6</sup> المادة 65 من قانون الإجراءات الجبائية.

مهم ومن شأنه أن يعزز مكانة السر المهني ويحمي حق المكلفين بالضريبة في أن تبقى معلوماتهم في إطار السرية.

وجدير بالذكر أن عون الإدارة الجبائية الذي لم يشارك في مرحلة من مراحل العملية الجبائية لا يمكنه الاطلاع على السر المهني الخاص بالمكلفين المعنيين، بل ليس له الحق في أن يفشي أية معلومة تتعلق بالوضعية الجبائية للمكلف المعني ولا حتى بدوافع وأهداف الرقابة الجبائية وإلا اعتبر ذلك إفشاء للسر المهني، ولا يجوز حينها الاحتجاج بأن هذا النوع من الأسرار المهنية يتعلق بالمكلف نفسه وهذا ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية في أحد اجتهاداتها<sup>7</sup>. فعون الإدارة الجبائية الذي قدم هذه المعلومات للمكلف لم يقدمها له على أساس وظيفي في إطار الإجراءات الوجيهة للتحقيق ولكن تم اطلاقه عليها على أساس شخصي، أي تربطه علاقات شخصية مع المكلف مما يشكل تواطؤاً ويساعد المكلف على التحايل والتهرب من التحقيق<sup>8</sup>.

ثانياً: النطاق الموضوعي للسر المهني الخاص بأعوان الإدارة الجبائية

يتعلق السر المهني الملقى على عاتق أعوان الإدارة الجبائية أساساً بكل ما له صلة بنشاط أو دخل الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون الضريبي (الجبائي) من بيانات أو تقارير وقوائم التقدير ونسخها وكل معلومة من شأن الإعلان عنها يضر بالمكلفين<sup>9</sup>، أو بالمصلحة المستخدمة أو بالغير.

بالعودة للجانب التشريعي، لا سيما نص المادة 65 من قانون الإجراءات الجبائية، فإنها لم تنص على طبيعة المعلومات والوثائق المشمولة بالسر المهني، غير أنها وسعت من نطاق العمليات الجبائية المعنية من: إعداد للوعاء الجبائي، التحصيل الجبائي، المنازعات الجبائية<sup>10</sup>. مما يفهم أن كل الوثائق والمعلومات الخاصة بالوضعية الجبائية للمكلف، سواء كان شخص طبيعى أو معنوي كالشركات والمؤسسات، والتي اكتشفها أعوان الإدارة الجبائية، وكل متدخل في مرحلة أو عملية من العمليات الجبائية المختلفة، أن يبقيا تحت طي الكتمان وعدم إفشائها أو تداولها، ولو حتى مع زملائه الذين لم يشاركوا في العملية.

فالسر المهني الملقى على عاتق عون الإدارة الجبائية يجد أساسه القانوني في العديد من النصوص العامة والخاصة، وهو بذلك لا يختلف في مفهومه عن باقي الأسرار المهنية، كما تتجه إرادة المشرع إلى توسيع نطاق الالتزام بالسر المهني من قبل عون الإدارة الجبائية قدر الإمكان، إن من حيث النطاق الشخصي أو من حيث النطاق الموضوعي.

<sup>7</sup> Cass. crim. 1<sup>er</sup> mars 2016 n° 14-87.577 (n° 247 FS-PB).

<sup>8</sup> Cass. crim. 1<sup>er</sup> mars 2016 n° 14-87.577 (n° 247 FS-PB).

<sup>9</sup> معتز علي صبار، "الحماية القانونية للحياة الخاصة في مجال الضرائب"، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة الأنبار، العراق، ص 227.

<sup>10</sup> المادة 65 من قانون الإجراءات الجبائية.

## الفرع الثاني: تكييف إخلال عون الإدارة الجبائية بالسر المهني في المجال التأديبي

يعتبر الإخلال بالسر المهني من قبل عون الإدارة الجبائية، خطأ مهني تأديبي يستوجب البحث عن تكييفه القانوني على ضوء النصوص العامة (أولاً) والخاصة (ثانياً).

أولاً: خطأ الإخلال بالسر المهني في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

يعتبر إفشاء السر المهني مبدئياً خطأ مهنيًا من الدرجة الثالثة حسب نص المادة 180 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إذ نصت على أنه: "تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي: 4... إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية...".<sup>11</sup> واللافت في نص المادة أنها لم تعتبر الإفشاء لوحده خطأ مهنيًا من الدرجة الثالثة، بل مجرد محاولة الإفشاء كيفت بنفس التكييف الذي ينطبق على الإفشاء. وهذا بخلاف الجانب الجزائي الذي لا يعاقب على محاولة الإفشاء ولا يعتبرها جريمة<sup>12</sup>.

وبتحقق المادة جيداً نجد أنها لم تعرف الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة، بل ذكرت بعض الأمثلة والتي من بينها إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية. غير أن الإفشاء أو محاولة الإفشاء قد يتخذ عدة صور وقد تحيط به عدة ظروف تتفاوت من حالة لأخرى. فمثلاً قد يكون الإفشاء بسبب الرعونة والإهمال كما قد يكون بدافع الإضرار بالمصلحة المستخدمة أو بالمكلف. فهل يعقل أن يتساوى الإفشاء في كلا الحالتين ويعتبر خطأ من الدرجة الثالثة؟. كما أن الإفشاء قد يكون الغرض منه الحصول أو الاستفادة من امتيازات خاصة، ففي هذه الحالة يكون الإفشاء مقترناً بخطأ آخر وهو الاستفادة من امتيازات غير مشروعة من أي شخص طبيعي كان أو معنوياً والذي يعتبر خطأ من الدرجة الرابعة<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> المادة 180 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج 46 لسنة 2006: "تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية،

2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه،

3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول،

4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية،

5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة".

<sup>12</sup> المادة 301 من الأمر 66-156 المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، ج 49 لسنة 1966.

<sup>13</sup> المادة 181 من الأمر 06-03 سالف الذكر: "تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

1- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته،

2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،

بالرجوع للتشريع الوظيفي الفرنسي، لم يصنف قانون الوظيفة العمومية الإخلال بالالتزام بالسر المهني في أي درجة من درجات الخطأ التأديبي<sup>14</sup>، مما يفهم منه ترك المجال واسعا للسلطة التقديرية للهيئة التأديبية في تقدير وتحديد درجة هذا الخطأ حسب ظروفه ودوافعه وجسامته، وبالنتيجة ترك المجال واسعا أيضا للقضاء كجهة مقومة ومراقبة.

ومن خلال المقارنة بين التشريعين نرى أنه من الأفضل عدم تحديد مسبقا درجة خطأ إخلال العون الجبائي بالسر المهني، بل ترك ذلك للسلطة التقديرية للهيئة التأديبية ولل قضاء مستقبلا في حالة منازعة قضائية.

**ثانيا: خطأ الإخلال بالسر المهني في مدونة:** حرص دليل أخلاقيات المهنة الخاصة بأعوان الإدارة الجبائية على توحيد درجة الخطأ المهني لإفشاء السر المهني، لتتوافق مع ما جاء في الشريعة العامة للوظيفة العمومية، لذلك لم يضاف أو يقر أي جديد، بل أحال في تحديد الأخطاء التأديبية إلى المواد من 177 إلى 181 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>15</sup>. وبالتالي نفس الملاحظات السابقة تنطبق على ما جاء في مدونة أخلاقيات المهنة فيما يخص تحديد درجة خطأ الإخلال بالسر المهني. ومن جهة أخرى يلاحظ أن المدونة لم تعرف الخطأ المهني شأنها في ذلك شأن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على عكس القانون المقارن فقد تصدى دليل الموظفين التابعين لوزارة المالية الفرنسي، لتعريف الخطأ المهني، باعتباره خرق للالتزام أو عدة التزامات مهنية للموظفين المنصوص عليها بموجب القوانين والتنظيمات، أو تلك الناشئة عن مدونة أخلاقيات المهنة الموجهة لسير المديرية العامة للمالية<sup>16</sup>. كما اعتبرت الخطأ المرتكب خارج إطار الوظيفة، قد يعرض لعقوبات تأديبية، إذا كان سيؤثر في الوظيفة أو سمعة الإدارة<sup>17</sup>. لم تكتفي الإدارة الجبائية الفرنسية بتقديم تعريف للخطأ التأديبي، بل قدمت بعض الأمثلة عن أفعال تعتبر أخطاء تأديبية، من بينها الإخلال بالالتزام بالسر المهني، من دون أن تحدد درجته<sup>18</sup>.

3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،

4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،

5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية،

6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر."

<sup>14</sup> Art 89 de la loi n° 84-53 du op.cit.

<sup>15</sup> المديرية العامة للضرائب، دليل أخلاقيات المهنة لموظفي المديرية العامة للضرائب، ص26.

<sup>16</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, 2012, p 52.

<sup>17</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p 52.

<sup>18</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p 52.



## المطلب الثاني: العقوبات التأديبية المترتبة عن إخلال عون الإدارة الجبائية بالسر المهني

يتعرض عون الإدارة الجبائية المخل بالتزام السر المهني إلى عقوبة تأديبية ينظم أحكامها التشريع التأديبي مما يقودنا البحث حول مفهوم العقوبة التأديبية (الفرع الأول) ثم تحديد العقوبات التأديبية المطبقة في حالة الإخلال بالتزام السر المهني والواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية باعتباره الشريعة العامة في المجال التأديبي (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: مفهوم العقوبة التأديبية

من المعلوم أن لكل خطأ مهني (تأديبي) عقوبة مقررة تتناسب مع الخطأ المرتكب، والتي تعرف بأنها: "ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يترتب نتائج سلبية على حياة الموظف"<sup>19</sup>، أو هي حسب الدكتور سعيد بوشعير: "إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله"<sup>20</sup>، أو هي حسب الدكتور مصطفى عفيفي: "جزاء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين بحيث توقع باسم ولمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي إليها وتنفيذها لأهدافها المحددة سلفاً"<sup>21</sup>. فهي عموماً الجزاء الذي توقعه الإدارة - السلطة التأديبية - على الموظف مرتكب الخطأ المهني<sup>22</sup>. وقد تكون هذه العقوبات في غالب الأحيان متعددة في مجموعة (مثلاً تضم الدرجة الأولى: ثلاثة عقوبات، الدرجة الثانية: عقوبتين، الدرجة الثالثة: ثلاثة عقوبات والدرجة الرابعة: عقوبتين)، مما يخول للهيئة التأديبية المختصة بتسليط العقوبة، سلطة تقديرية في اختيار العقوبة أو العقوبات التأديبية المناسبة.

### الفرع الثاني: العقوبة التأديبية المترتبة عن الإخلال بالسر المهني في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

لقد نص التشريع العام للوظيفة العمومية على مختلف العقوبات التأديبية مصنفة حسب درجة جسامتها في أربع درجات<sup>23</sup>. والجدير بالذكر أن العقوبات التأديبية تخضع لمبدأ الشرعية، شأنها في ذلك شأن العقوبات

<sup>19</sup> بوقرة أم الخير، "تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، المجلد 08، العدد التاسع، سنة 2013، ص 77.

<sup>20</sup> باهي هشام - الدهمة مراد، مرجع سابق، ص 24.

<sup>21</sup> المرجع نفسه، ص 25.

<sup>22</sup> المرجع نفسه، ص 25.

<sup>23</sup> المادة 163 من الأمر 06-03 سالف الذكر.

الجزائية<sup>24</sup>. فهي محددة على سبيل الحصر بحيث لا يمكن للإدارة تجاوزها أو توقيع عقوبة أخرى غيرها انطلاقاً من مبدأ لا عقوبة إلا بنص<sup>25</sup>.

يعتبر الإخلال بالسر المهني مبدئياً خطأ من الدرجة الثالثة حسب التشريع العام للوظيفة العمومية، وكذا مدونة أخلاقيات المهنة لأعوان الإدارة الجبائية، كما أشرنا إليه سابقاً وعليه فإن العقوبات التي يمكن تطبيقها في هذه الحالة، هي العقوبات من الدرجة الثالثة والمتمثلة حسب المادة 163 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في: التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري. ومما يلاحظ أن للسلطة التأديبية، سلطة تقديرية في اختيار العقوبة المناسبة كجزاء لإفشاء أو محاولة إفشاء السر المهني، من دون أن تكون بذلك خارجة عن نطاق مبدأ شرعية العقوبة التأديبية، مادام أنها لم تطبق عقوبات غير منصوص عليها و/أو عقوبات لا تنتمي لنفس درجة الخطأ المهني.

وقد ورد اجتهاد قضائي فرنسي حديث، وإن كان لا يتعلق بالسر المهني للعون الجبائي مباشرة، وإنما بالسر الجبائي لأمانة ضبط على مستوى المحكمة، التي تعتبر موظفة، وبالتالي يمكن الاستشهاد بها<sup>26</sup>. في هذا الاجتهاد اعتبر القرار الصادر من محكمة الاستئناف القاضي بالحكم بالوقف المؤقت لأمانة الضبط عن العمل لمدة 15 يوماً مع وقف التنفيذ، يتناسب مع واقعة الإفشاء للسر المهني، وأكد بالمناسبة على السلطة التقديرية للقاضي في اختيار العقوبة المناسبة. وهذا ما يجعل للهيئة التأديبية المختصة في فرنسا السلطة التقديرية ليس في اختيار العقوبة المناسبة فقط، بل لها كذلك السلطة التقديرية في تحديد درجة جسامه خطأ إفشاء السر المهني.

## المبحث الثاني: الجانب الإجرائي للمسؤولية التأديبية الناجمة عن إخلال عون الإدارة الجبائية بالسر المهني

تمر المتابعات التأديبية بمجموعة من المراحل والإجراءات من تاريخ اكتشاف المخالفة التأديبية (إفشاء أو محاولة إفشاء السر المهني) إلى غاية صدور العقوبة التأديبية (المطلب الأول)، على أن تحاط بمجموعة من الضمانات المقررة لصالح عون الإدارة الجبائية المعني سواء كانت قبل، أثناء أو بعد الفصل في الدعوى التأديبية (المطلب الثاني).

<sup>24</sup> المادة 01 من الأمر 66-156 سالف الذكر.

<sup>25</sup> تدرست نرجس، "النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي"، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السادسة عشر 2005-2008، ص 30.

<sup>26</sup> Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, N° 383246, du 22/06/2016.

## المطلب الأول: الإجراءات التأديبية المتبعة ضد عون الإدارة الجبائية المخل بالتزام السر المهني وعلاقتها بالدعوى الجزائية

تخضع متابعة عون الإدارة الجبائية المخل بالتزام السر المهني إلى مجموعة من الإجراءات التأديبية باعتبار الدعوى التأديبية مستقلة عن الدعوى الجزائية مبدئياً (الفرع الأول)، غير أنهما قد يقتزمان ببعضهما البعض وتباشران في نفس التوقيت، مما يقود الحديث إلى الأثر الموقوف للدعوى الجزائية على الدعوى التأديبية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الإجراءات التأديبية المتبعة ضد عون الإدارة الجبائية المخل بالتزام السر المهني

يمكن تقسيمها إلى: إجراءات تحضيرية تباشر قبل الفصل في الدعوى التأديبية (أولاً) وأخرى تباشر أثناء وبعد الفصل في الدعوى التأديبية (ثانياً)

أولاً: الإجراءات التحضيرية المتبعة قبل الفصل في الدعوى التأديبية تتمثل الإجراءات التحضيرية أساساً في التحقيق الأولي، إصدار قرار المتابعة التأديبية، إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، واستدعاء الموظف (عون الإدارة الجبائية) للمثول أمامها.

**1- التحقيق الأولي:** يقصد به مرحلة معاينة أو اكتشاف الخطأ (إفشاء و/أو محاولة إفشاء السر المهني في قضية الحال)، إذ يتم خلالها التأكد من الوقائع، ومعرفة مدى ضرورة تحريك متابعات تأديبية بشأنها<sup>27</sup>. ولا يمكن للمتابعات التأديبية تحريكها، إلا فيما يخص الوقائع التي اكتشفتها الإدارة والتي يقع عليها عبء الإثبات. وفي كل الأحوال لا يعتبر هذا الإجراء بمثابة تحقيق إداري بما للكلمة من معنى، بل هو إجراء شكلي يتعلق بمعاينة واكتشاف الأفعال والوقائع التي من شأنها أن تكون محل متابعة تأديبية.

بالمقارنة مع التشريع الفرنسي، التحقيق يتم مباشرة على الأقل من موظفين إثنين أعلى رتبة من الموظف المعني، رئيس المصلحة التابعة للمديرية المحلية وأحد من الإطارات، أو اثنين من الإطارات<sup>28</sup>، كما أن هذه التحقيقات الأولية تشمل مبدئياً العون المعني، لكن يمكن أن تمتد إلى كل الأعوان أو الأشخاص، بما فيهم الأجانب عن المصلحة، إذا كانت مشاركتهم مفيدة للتحقيق<sup>29</sup>.

**2- إصدار قرار المتابعة التأديبية:** بعد المعاينة أو التحقيق الأولي الذي تجرّبه السلطة التي لها صلاحية التعيين، تنتهي إما إلى قرار بعدم متابعة الموظف أو بمتابعته. وفي الحالة الأخيرة، لاسيما عند التثبت من وقائع

<sup>27</sup> دليل أخلاقيات المهنة لموظفي المديرية العامة للضرائب، مرجع سابق، ص 28.

<sup>28</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p55.

<sup>29</sup> المادة 166 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

وقرائن تدل على فعل الإفشاء أو محاولة الإفشاء للسر المهني، تعد حينها تقريراً مبرراً (مسبباً)<sup>30</sup>، يتضمن على وجه الخصوص أسباب متابعة الموظف تأديبياً، بذكر الفعل المرتكب من جانبه (إفشاء أو محاولة إفشاء للسر المهني)، والذي يشكل خطأ مهنيًا من درجة ما (الدرجة الثالثة مبدئيًا في قضية الحال)، مدى مسؤولية الموظف في المؤسسة أو الإدارة المستخدمة (فكلما كانت مسؤوليته كبيرة كلما كانت نسبة متابعته تأديبياً أكبر)، الضرر الناجم عن الخطأ (سواء كان مادي و/أو معنوي، لحق بالمصلحة و/أو المرتفقين) و العقوبة المناسبة المراد توقيعها (وهي العقوبات من الدرجة الثالثة مبدئيًا في قضية الحال)<sup>31</sup>. فتخطر به اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي في أجل 45 يوماً من تاريخ معاينة الخطأ كحد أقصى<sup>32</sup>، تحت طائلة سقوط الخطأ المنسوب للموظف<sup>33</sup> وعدم مساءلته تأديبياً.

في التشريع الفرنسي، يقوم رئيس المصلحة المحلية بعد التحقيق الأولي، بإعلام مكتب خاص ( bureau RH 2B) وإرسال تقرير مفصل يطلب بموجبه فتح متابعة تأديبية<sup>34</sup>. يوضح هذا التقرير على وجه الخصوص الحالة الإدارية للعون المعني حالياً، الوقائع المكتشفة، تفاصيل الوقائع المكتشفة مع إرفاقه بكل الوثائق المبررة<sup>35</sup>. وإذا كانت الوقائع المرتكبة ثابتة بحق العون، يتم مباشرة المتابعات التأديبية عن طريق قرار من المدير العام<sup>36</sup>.

**3- إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي:** تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تجتمع كمجلس تأديبي<sup>37</sup>. وذلك في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً من تاريخ معاينة الخطأ<sup>38</sup>. تحت طائلة سقوط الخطأ المنسوب للموظف<sup>39</sup>.

**4- استدعاء الموظف للمثول أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي:** تنص المادة 168 من الأمر 03/06 السالف الذكر على أنه: "يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية

<sup>30</sup> بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص 80.

<sup>31</sup> المادة 1/166 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

<sup>32</sup> المادة 2/166 من المر 03-06 سالف الذكر.

<sup>33</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p56.

<sup>34</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p56.

<sup>35</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p56.

<sup>36</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p56.

<sup>37</sup> المادة 2/165 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

<sup>38</sup> المادة 1/166 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

<sup>39</sup> المادة 2/166 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثل شخصيا، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك. ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصي عليه مع وصل استلام. يمكن الموظف، في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيلا من قبل مدافعه. في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.

يتم استدعاء الموظف 15 يوما على الأقل قبل اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، وهي نفس المدة المقررة في التشريع الفرنسي<sup>40</sup>.  
ثانيا: الإجراءات المتبعة أثناء الفصل في الدعوى التأديبية وبعدها تتواصل الإجراءات بعد اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي سواء ما تعلق منها بسير الجلسة، مداوات اللجنة إلى غاية صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية.

**1- سير الجلسة:** يخضع سير الجلسة للنظام الداخلي للمجلس التأديبي بالإضافة للقواعد العامة المتعارف عليها في مجال التأديب. وأمام قصور مدونة أخلاقيات المهنة الخاصة بالأعوان الجبائون عن توضيح وقائع سير الجلسة، فلا بأس من الاعتماد على ما أوضحتها نظيرتها الفرنسية بهذا الخصوص. يقوم رئيس اللجنة بإعلام أعضاء اللجنة بالوقائع المنسوبة للموظف (أي ما يتعلق بإفشاء و/أو محاولة إفشاء السر المهني في قضية الحال)، ويتم قراءة التقرير، لا سيما ما يتعلق بالوقائع المنسوبة للموظف، ويمكن قراءة مذكرته الدفاعية المرفقة بالتقرير<sup>41</sup>. ويحق للموظف المعني تقديم شخصيا أو عن طريق دفاعه ملاحظاته الكتابية و/أو الشفوية<sup>42</sup>.

**2- مداوات اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي:** بعدما تصبح الدعوى التأديبية جاهزة للمداول، تتداول اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي في جلسة مغلقة لتصدر رأيا على أن يكون مبررا احتراماً للضمانات الممنوحة للموظف المعني. وبهذا الخصوص تنص المادة 170 من الأمر 03/06 على أنه: "تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، في جلسات مغلقة. يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة."

وفي كل الأحوال يتضمن رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي: عقوبة تأديبية، غياب لأي عقوبة، عقوبة تأديبية مع وقف كلي أو جزئي للعقوبة<sup>43</sup>.

<sup>40</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p57.

<sup>41</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p58-59.

<sup>42</sup> المادة 169 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

<sup>43</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p59.

3- إصدار قرار العقوبة التأديبية: توقع السلطة التي لها صلاحية التعيين قرار العقوبة التأديبية، بناء على الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي<sup>44</sup>. ويتضمن هذا القرار كما أشرنا سابقا إما: توقيع عقوبة تأديبية، عدم توقيع عقوبة تأديبية أو توقيع عقوبة تأديبية مع وقف تنفيذ كلي أو جزئي للعقوبة. وفي كل الأحوال يخضع قرار إصدار العقوبة التأديبية لرقابة القضاء الإداري<sup>45</sup>.  
فالمشرع فسح المجال للسلطة التقديرية للهيئة التأديبية في بعض الجوانب، لا سيما فيما يتعلق بقرار تحريك المتابعة التأديبية واختيار العقوبة التأديبية المناسبة على أن تكون من الدرجة الثالثة.

### الفرع الثاني: حالة اقتران الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية الناجمين عن إخلال عون الإدارة الجبائية بالالتزام السر المهني

تعتبر الدعوى التأديبية قائمة بذاتها ومستقلة مبدئيا عن الدعوى الجزائية<sup>46</sup> غير أنهما قد يقترنان في بعض الأحيان مع بعضهما البعض وتباشران في نفس التوقيت، لا سيما بالنسبة لتلك الوقائع التي يعاقب عليها جزائيا وتأديبيا في نفس الوقت كما هو الحال عند إخلال عون الإدارة الجبائية بالالتزام السر المهني. ولذلك قد يثور إشكال بخصوص مصير الدعويين؟ هل يمكن مباشرة كل من الدعويين في نفس التوقيت أم تتمتع الدعوى الجزائية بالأثر الموقوف للدعوى التأديبية؟

تنص المادة 1/174 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بهذا الخصوص على أنه: "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"، وأشار في الفقرة الأخيرة من نفس المادة على أنه: "وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا"<sup>47</sup>. مما يفهم منه ضمنا أنه على السلطة التأديبية المختصة عدم تحريك المسؤولية التأديبية إن كان لم يتم البدء بها بعد، وإن اقتضت الضرورة وقف الإجراءات التأديبية في أي مرحلة كانت حتى يتم الفصل في الدعوى الجزائية وصدور حكم قضائي نهائي<sup>48</sup>.

<sup>44</sup> المادة 2/165 من الأمر 03-06 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

<sup>45</sup> باعتباره قرار إداري.

<sup>46</sup> يمكن الإطلاع بهذا الخصوص على: محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، ماجيستر، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2008/207، ص32-50.

<sup>47</sup> المادة 174 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سالف الذكر

<sup>48</sup> الحكم النهائي هو الذي استنفذ جميع طرق الطعن العادية وغير العادية واكتسب قوة الشيء المقضي فيه طبقا للقواعد العامة في الإجراءات الجزائية.

بالعودة لنص المادة 301 من قانون العقوبات تكيف جريمة إفشاء السر المهني بأنها جنحة يعاقب عليها بحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 500 دج إلى 5000 دج<sup>49</sup> وبمجرد تحريك الدعوى الجزائية ومباشرتها يوقف الفصل في الدعوى التأديبية لحين الفصل في الدعوى الجزائية وصدور حكم نهائي غير قابل للطعن، باعتباره حائز لقوة الشيء المقضي فيه.

غير أن صدور حكم ببراءة عون الإدارة الجبائية من جنحة إفشاء السر المهني لا يعني بالضرورة وضع حد لأي مساءلة تأديبية، إذ قد تكون الوقائع المرتكبة لا ترقى إلى جنحة إفشاء السر المهني، بل مجرد محاولة التي لا يعاقب عليها جزائياً، بينما توجب المسؤولية التأديبية، إذ تعتبر محاولة إفشاء السر المهني في التشريع التأديبي خطأ من الدرجة الثالثة يعاقب عليه بنفس العقوبة المقررة للإفشاء<sup>50</sup>. وعليه لا يمكن اعتبار المسؤولية التأديبية تابعة للمسؤولية الجزائية رغم الأثر الموقف الذي يتمتع به الجزائي على التأديبي. وبهذا الخصوص نص المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004/04/12 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية على أنه: "وبطبيعة الحال غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعني"<sup>51</sup>.

## المطلب الثاني: الضمانات المقررة لصالح عون الإدارة الجبائية المتابع تأديبياً بسبب الإخلال بالسر المهني

تحاط المتابعة التأديبية لعون الإدارة الجبائية بمجموعة من الضمانات في كل مراحلها سواء قبل الفصل في الدعوى (الفرع الأول)، أثناءها أو بعدها (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الضمانات المقررة قبل الفصل في الدعوى التأديبية

يستفيد عون الإدارة الجبائية المتابع تأديبياً من ضمانات قبل الفصل في الدعوى التأديبية والمتمثلة أساساً في: تبليغ قرار المتابعة للعون وإطلاعه على ملفه التأديبي وتكريس حقوقه في الدفاع عن نفسه.

**1-تبليغ قرار المتابعة للعون وإطلاعه على ملفه التأديبي:** يبلغ قرار المتابعة التأديبية متضمن الأخطاء المنسوبة له، بمعرفة السلطة التي لها صلاحية التعيين إلى الموظف المعني<sup>52</sup>، بكل طرق التبليغ الممكنة، إما عن طريق تسليمه للموظف عن طريق اليد والتوقيع على ذلك، أو عن طريق البريد الموصى عليه مع وصل

<sup>49</sup> المادة 301 من قانون العقوبات سالف الذكر

<sup>50</sup> المادتين 163 و180 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سالف الذكر

<sup>51</sup> المنشور رقم 05/ك/خ/م ع وع/03 المؤرخ في 2004/04/12 المتضمن تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

<sup>52</sup> المادة 167 من الأمر 06-03 سالف الذكر.

الإستلام أو بأي طريقة أخرى متعارف عليها. مع فتح المجال للموظف المعني والسماح له بالإطلاع على كامل ملفه التأديبي<sup>53</sup>. وينبغي أن يتضمن ملفه التأديبي، المآخذ المسجلة ضده بوضوح حتى يتسنى له فيما بعد تحضير دفاعه<sup>54</sup>. ويتم إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان وتاريخ اطلاعه على الملف التأديبي<sup>55</sup>، على أن يتم ذلك في أجل لا يتعدى 15 يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية "إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي"<sup>56</sup>.

وبالمقارنة مع التشريع الفرنسي، لا يختلف تبليغ الموظف بقرار المتابعة التأديبية كثيرا عما هو معمول به في التشريع الجزائري، إذ يتم التبليغ عن طريق رئيس المصلحة المحلية، سواء بتسليمه له مباشرة عن طريق اليد، أو عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام إلى عنوانه الشخصي. ويتم إرفاق ذلك القرار بمنشور يتضمن حقوق والتزامات الموظف، من أجل تذكيره بحقوقه والتزاماته، وكذلك كل ما يتعلق بالإجراءات التأديبية<sup>57</sup>. وبهذا الخصوص يمكنه الإطلاع على ملفه الشخصي لدى مكاتب السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>58</sup>، على أن يوقع كتابيا على اطلاعه على الملف أو رفضه الإطلاع، ويمكنه في كل الأحوال طلب نسخ من الوثائق المتضمنة في ملفه<sup>59</sup>. كما يمكنه أيضا الإطلاع على الوقائع المنسوبة إليه المتضمنة في ملفه التأديبي، أمام مكاتب السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>60</sup>، وعليه يمكنه خلال العشرة أيام المفتوحة من تاريخ إشعاره بالمتابعة التأديبية من: معرفة ما يتضمن ملفه الشخصي والتأديبي والحصول على "شهادة الإطلاع على الملفات الشخصية والتأديبية"، تحضير دفاعه وإعداد احتماليا مذكرة دفاع، إكمال "الوثيقة التصريحية" في حالة إجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي بالتصريح عن رغبته في تمثيله بمحامي و/ أو إحضار شهود<sup>61</sup>.

<sup>53</sup> المادة 167 من الأمر 06-03 سالف الذكر.

<sup>54</sup> دليل أخلاقيات المهنة لموظفي المديرية العامة للضرائب، مرجع سابق، ص 28.

<sup>55</sup> المنشور رقم 05 المؤرخ في 12/04/2004 سالف الذكر.

<sup>56</sup> المادة 167 من الأمر 06-03 سالف الذكر.

<sup>57</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p57.

<sup>58</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p57.

<sup>59</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p57.

<sup>60</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p57.

<sup>61</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p57.



**2- حقوق الدفاع:** يعتبر حق الدفاع من الحقوق الأساسية والضمانات المكفولة دستوريا، لأنه من المبادئ العليا في المجتمع<sup>62</sup>، وهو تكريس لمبدأ الوجاهية كضمانة مهمة للموظف. وبهذا الخصوص، يعرف مبدأ الوجاهية بأنه حق الموظف المعني في تحضير دفاعه بشكل جيد بالاستعانة بمدافع أو عدة مدافعين، تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية والاستعانة بشهود<sup>63</sup>.

- الاستعانة بمدافع أو عدة مدافعين<sup>64</sup>، ففي بعض الأحيان لا يكون لممارسة الموظف لحقه في الإطلاع على ملفه التأديبي ومعرفة بالمخالفات المنسوبة إليه جدوى إذا كان مستواه الثقافي (القانوني) بسيط، بحيث يصعب عليه الإلمام بكل ما يحتويه ملفه التأديبي، كما يصعب عليه فهم ما يتضمنه من أدلة ووثائق<sup>65</sup>. لذلك يحق للعون اختيار مدافع أو عدة مدافعين لتمثيله، الذين يمكن أن يكونوا محامين ممثلين من المنظمات النقابية موظفون في المصالح غير الممركزة أو أي شخص آخر<sup>66</sup>.

- الملاحظات والإجابات التي يقدمها العون أو مدافعيه، فللموظف المعني الحق في الرد بتقديم توضيحات وملاحظات كتابية و/أو شفوية أمام لجنة التأديب (اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي)<sup>67</sup>.

- طلب الشهود من قبل العون، فللموظف المعني طلب سماع شهود إذا كان يرى في ذلك وسيلة مفيدة لإثبات براءته<sup>68</sup>، ويخضع سماع الشهود للضوابط العامة المتعارف عليها والمتمثلة في: عدم جواز شهادة شاهد أمام شاهد آخر، أن تؤدي الشهادة دون ضغوطات أو تهديدات مادية كانت أو معنوية، عدم إطلاع الشاهد على شهادة من سبقه ومواجهة الشهود بعضهم البعض في حال تضارب الأقوال حول واقعة معينة<sup>69</sup>.

## الفرع الثاني: الضمانات المقررة بعد الفصل في الدعوى التأديبية

يستفيد العون الجبائي المتابع تأديبيا من ضمانات حتى بعد الفصل في الدعوى التأديبية والمتمثلة أساسا في: تبليغ قرار العقوبة التأديبية وحقوقه في الطعن.

<sup>62</sup> المادة 1/169 من الدستور.

<sup>63</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, France, op.cit, p57.

<sup>64</sup> المادة 2/169 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

<sup>65</sup> زايد محمد، "المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة"، المركز الجامعي البيضا، مجلد 01، العدد الأول، ديسمبر 2013، ص 99.

<sup>66</sup> Guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques, op.cit, p57.

<sup>67</sup> دليل أخلاقيات المهنة لموظفي المديرية العامة للضرائب، مرجع سابق، ص 28.

<sup>68</sup> المادة 1/169 من الأمر 03/06 سالف الذكر

<sup>69</sup> زايد محمد، مرجع سابق، ص 100.

**1-تبلغ قرار العقوبة التأديبية:** لا ينتج القرار المتضمن العقوبة التأديبية آثاره القانونية في حق الموظف المعني، إلا بعد تبليغه قانوناً، وبهذا الخصوص تنص المادة 172 من الأمر 03/06 على أنه: "يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار. ويحفظ في ملفه الإداري". فتبلغ العون الجبائي المعني محدد بأجل قانوني، والمقدر بثمانية (8) أيام يبدأ حسابها من تاريخ اتخاذ القرار.

**2-حق الطعن:** بعد صدور قرار العقوبة التأديبية والتي قد لا ترضي الموظف في كثير من الأحيان، يخوله المشرع إمكانية اللجوء للطعن في قرار العقوبة. يوجد نوعين أساسيين من الطعون:

**أ-الطعن الإداري:** يحق للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة (كما هو مبدئياً في حالة إفشاء أو محاولة إفشاء السر المهني)، تقديم طعن أمام لجنة الطعن المختصة في حدود أجل شهر من تاريخ تبليغ قرار العقوبة التأديبية المطعون فيه<sup>70</sup>. وقد تناولت المادتين 65 من الأمر 03/06 أحكام عامة حول هذه اللجان<sup>71</sup>.

**ب-الطعن النزاعي أو القضائي:** يقصد بالطعن القضائي في هذا المجال، تلك الدعوى الرامية لإلغاء قرار العقوبة باعتباره قرار إداري غير مشروع من طرف القاضي الإداري<sup>72</sup>. ويكون ذلك بموجب دعوى الإلغاء أمام الجهة القضائية المختصة<sup>73</sup>. وفقاً للأحكام العامة المنصوص عليها في المادة 800 وما يليها ق.إ.م.<sup>74</sup>. وبصدور القرار القضائي يمكن الطعن فيه بالاستئناف أو النقض حسب الحالة<sup>75</sup>. وفقاً للأجال والإجراءات الخاصة بالطعن<sup>76</sup>.

فالتشريع التأديبي سعى إلى توفير الحماية القانونية للسر المهني، من دون الانتقاص من الضمانات التأديبية المقررة لصالح العون الجبائي المخالف طبقاً للقواعد العامة.

<sup>70</sup> المادة 175 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

<sup>71</sup> المادة 65 و 67 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

<sup>72</sup> شريط وليد، "الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء على ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08"، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة الجلفة، مجلد 03، العدد 02، سنة 2014، ص 47.  
<sup>73</sup> المرجع نفسه، ص 47.

<sup>74</sup> المواد 800 وما يليها من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر 21 لسنة 2009 والذي دخل حيز التنفيذ في 25 فبراير 2009.

<sup>75</sup> المادتين 902 و 903 من القانون رقم 08-09 سالف الذكر.

<sup>76</sup> المواد من 949 إلى 969 من القانون رقم 08-09 سالف.

## خاتمة

تهدف المسؤولية التأديبية لتحقيق الحماية القانونية للسر المهني، بتسليط عقوبات تأديبية ضد كل عون إدارة جبائية مخالف، قد تصل إلى حد النقل الإجباري والتخفيض من درجته الإدارية، ناهيك عن آثارها المستقبلية في الترقية وتقلد المناصب العليا، من دون أن ننسى آثارها النفسية، لا سيما صورته المهترزة أمام زملائه ومحيطه الوظيفي.

تحاط المسؤولية التأديبية الناجمة عن إخلال عون الإدارة الجبائية بالسر المهني رغم وجاهتها ومشروعيتها، بمجموعة من الإجراءات والشكليات والضمانات، حماية لعون الإدارة الجبائية المعني، باعتبارها مجال خطير وحساس تمارس فيه الإدارة الجبائية صلاحيات وامتيازات السلطة العامة، وما قد ينجر عنه من تعسف في استعمال القانون، مما يجعل الطعون الإدارية وخاصة القضائية عامل مهم في خلق التوازن وحل المنازعات.

تعتمد نجاعة وفعالية العقوبات التأديبية المقررة في حالة إخلال عون الإدارة الجبائية بالسر المهني على مدى التطبيق الصارم لها وإيقاعها على المخالفين دون تمييز ولا تهاون، في إطار التدابير التدخلية العلاجية، غير أنه تبقى بالمقابل التدابير الاحترازية الوقائية التوعوية، ضرورية ومهمة من شأنها أن تؤدي إلى التقليل من حالات الإخلال بالسر المهني. ومن هذا المنطلق نوصي بما يلي:

- تعزيز دور الفقه الجبائي في مجال السر المهني الخاص بأعوان الإدارة الجبائية من تعليمات ومناشير توضيحية وتفسيرية، والعمل على نشرها بشكل مكثف بين الأعوان لتعزيز فكرة حماية السر المهني؛
- تكريس وتعزيز دور الاجتهاد القضائي فيما يتعلق بالسر المهني لأعوان الإدارة الجبائية، والعمل على نشرها بشكل واسع ومنتظم وبكل الطرق التقليدية والإلكترونية؛
- برمجة أيام دراسية وفترات تكوينية بشكل منتظم لصالح أعوان الإدارة الجبائية لتوعيتهم بأهمية الحفاظ على السر المهني؛
- ضرورة تدخل المشرع للتوسيع من صلاحيات السلطة التأديبية في تكييف درجة خطأ إفساء عون الإدارة الجبائية للسر المهني حسب جسامتها وظروفها والدوافع من ورائها، بدل تكييفها مسبقاً كخطأ من الدرجة الثالثة.