وزارة التعليـم العالـي والبحـث العلمـي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية

المرجع: .....

قسم: **القانون العام**

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

النظام التأديبي للأطباء في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: **الحقوق**

التخصص: **القانون الطبي**

من إعداد الطالب :

بن محال العيد

تحت إشراف الأستاذ(ة):

بلباي اكرام

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة) : **زواتين خالد**	رئيسا
الأستاذ(ة) : **بلباي اكرام**	مشرفا مقررا
الأستاذ(ة) : **بن عوالي علي**	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

نوقشت في : 20 / 06 /2024

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم

UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

كلية الحقوق و العلوم السياسية
مصلحة التربصات

جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم
كلية الحقوق و العلوم السياسية

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
لإنجاز البحث

رفقت هذه الوثيقة
من طرف السيد
دروي ابوبكر

أنا الممضي أدناه،

السيد: بن مختار العيد الصفة: طالب جامعي

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 11437113.0 والصادرة بتاريخ: 2018/04/17

المسجل بكلية: الحقوق و العلوم السياسية قسم: القانون العام

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

النظام التأديبي للأطباء في التشريع الجزائري

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2024/06/23

إمضاء المعني

نظرا للشرعية لمضاء السيد
بشهادة رقم
الصادرة بتاريخ
2024 جوان 28

رئيس المجلس العلمي المؤقت
و بالتفويض منه
رئيس مكتب التنظيم و الشؤون العامة
امضاء : مغالط منصور

* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية و مكافحتها

بسم الله الرحمن الرحيم

"كل إناء بما فيه يضيق إلا إناء العلم

فانه يتسع"

علي بن أبي طالب رضي الله عنه

كلمة شكر

اشكر الله عز وجل أن انعم علي ووفقني لإتمام هذا البحث

كما أتقدم بشكري الخالص وتقديري وامتناني إلى أستاذتي"بلباي إكرام"على توجيهاتها المستمرة،ومعلوماتها القيمة مما كان له اثر كبير في إثراء وكتابة هذه المذكرة.

وكذلك أتوجه بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة كشرف لي في مناقشة مذكرتي

وكذلك أتقدم بالشكر إلى كل أساتذتي وكل فرد ينتمي إلى جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم.

ولكل من علمني حرفا أو أسدى لي نصحا.

وقوى من همتي،أتوجه إلى هؤلاء بعظيم شكري،وامتناني وعرفاني بالجميل.

إهداء

اهدي هذا العمل المتواضع إلى:

روح أبي وأخي رحمة الله عليهما والى نبع الحنان أمي الحبيبة التي كانت ولازالت سندا في حياتي والتي لم تبخل جهدا إلا وسخرته في سبيل تربيتي وتوجيهي في الحياة،إلى زوجتي رفيقة دربي التي دعمتني وأعانتني من اجل تحقيق واحد من أحلامي.

إلى أولادي فلذات كبي محمد ونور و يمينة،إلى أخي وأخواتي وأولادهم وزوجة أخي،والى أختي حياة التي ساعدتني في مشواري الدراسي بالجامعة،كما اخص بالذكر ابنة أختي خولة وتشجيعها الدائم لي.

كما أتقدم بتحية أصدقائي في العمل الذين شجعوني على مواصلة دراستي والدعم المعنوي

إلى رفقاء دربي واخبتي في فلسطين وسوريا

والى طلبة ماستر "القانون الطبي" دفعة 2023-2024

والى أستاذتي الغالية"بلباي إكرام"

وشكرا

خطة البحث

مقدمة

الفصل الاول:الأخطاء والعقوبات التأديبية للأطباء في التشريع الجزائري

المبحث الاول:الأخطاء التأديبية للأطباء

المطلب الثاني:عناصر وصور الخطأ التأديبي للطبيب

المطلب الثالث:علاقة الخطأ التأديبي بالخطأ الجنائي

المبحث الثاني:العقوبات التأديبية والجهات المخول لها بتأديب الأطباء

المطلب الاول:مفهوم العقوبة التأديبية للطبيب

المطلب الثاني:أنواع العقوبات التأديبية المفروضة على الأطباء

المطلب الثالث:الجهات الخاصة بتوقيع العقوبة التأديبية

الفصل الثاني:إجراءات تأديب الأطباء في التشريع الجزائري

المبحث الاول:إجراءات المتابعة التأديبية

المطلب الاول:مرحلة الشكوى لتحريك الدعوى التأديبية

المطلب الثاني:شروط الدعوى التأديبية

المطلب الثالث:مرحلة سير الدعوى التأديبية

المبحث الثاني:ضمانات المحاكمة التأديبية

المطلب الاول:الضمانات السابقة على المساءلة التأديبية

المطلب الثاني:الضمانات المعاصرة للمسائلة التأديبية

المطلب الثالث:الضمانات اللاحقة من المسائلة التأديبية

الخاتمة

قائمة المختصرات

ب.ت:بدون تاريخ.

ب.ط:بدون طبعة

ق.إ.ج.ج:قانون الإجراءات الجزائية

ق.ح.ص.و.ت:قانون حماية الصحة وترقيتها

م.أ.م.ط:مدونة أخلاقيات مهنة الطب

ق.أ.و.ع:القانون الأساسي للوظيفة العامة

ص:صفحة

ط:طبعة

ج.ر.ج.ج:الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

د.ي.م.ج:ديوان المطبوعات الجامعية

النظام التأديبي للأطباء في التشريع الجزائري

مقدمة:

إن مهنة الطب باعتبارها من أنبل المهن التي تتعلق بالنفس البشرية والتي تحظى بالرعاية والاهتمام فهي تنطوي على جملة من الآداب والأعراف والتقاليد التي يجب أن يلم بها أي طبيب ينتمي إلى مختلف المهن الصحية ويراعيها في أي حال من الأحوال وذلك لقاء ما يصنعه المريض من الثقة والأمان في الطبيب الذي سوف يبذل العلاج المناسب له.

والطبيب بطبيعة مهنته يتعامل مع الكيان الإنساني ولكن يجب أن يتم هذا التعامل في إطار أصول فنية يجب مراعاتها في ممارسة مهنة الطب فمن انحاز عنها تعرض للمسائلة القانونية ومن التزم بها كان في مأمن من العقاب والمسؤولية.

إن ارتكاب الطبيب لأي خطا سيترتب حتما على عاتقه قيام مسؤولية قد تكون مدنية أو جزائية أو تأديبية ذلك لأنها تهدف إلى التأكيد على ردع المخالفات التأديبية المرتكبة من طرف الطبيب والتي تكون نتيجة للتقصير والإهمال في هذه الواجبات كما تهدف في نفس الوقت أن يكون لهما اثر وقائي وهو الخوف من الجزاء وبالتالي دفع الطبيب للتصرف بحذر تجاه الواجبات المفروضة عليه.

فالتأديب إذن هو عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب وتقويم السلوك الأطباء لأجل المحافظة على استقرا العلاقة الوظيفية وبالتالي ضمان حسن سير المرافق الصحية بانتظام وكذا التزام الطبيب تجاه السلطة المستخدمة ، يشكل خرقها من جانب الموظف(الطبيب) تعرضه لمسائلة تأديبية فالغرض من التأديب إذن هو غرض تهذيبي وتقويمي لسلوك الموظف على حد سواء وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من علاقة الطبيب بمريضه.

1-أسباب اختيار الموضوع:

يرجع اختيار الموضوع إلى الأسباب التالية:

ا-الأسباب الشخصية:

-انجاز هذا العمل من اجل مرحلة الماستر وكذلك الرغبة في اختيار هذا الموضوع نظرا لعلاقة عملي بالقطاع الصحي والترابط بين مهنتي أثناء تقديم الإسعافات الأولية للمريض قبل وصوله إلى المؤسسة الصحية لبداية العلاج.

ب-الأسباب الموضوعية:

يرجع سبب اختيار الموضوع غالى النقائص باعتبار الطبيب حرا في ممارسة مهنة الطب المستقلة لا يلزم أن يكون خاضعا لقانون الوظيفة العمومي من جهومون جهة أخرى أن مدونة أخلاقيات الطب غير كافية لوحدها من اجل التقليل والحد من المخالفات الصادرة من طرف الأطباء وبالتالي ارتأينا أن مسلك الطبيب لا يخضع في عمله إلا لضميره المهني الذي يقوده لممارسة مهنته الإنسانية على أكمل وجه .

ت-الأهمية الأكاديمية والعلمية:

-إثراء الجامعة بمرجع جديد.

-دراسة وتحليل وتقييم النظام التأديبي وتطبيقه في الإدارات والمؤسسات الصحية.

ليست الدراسات السابقة في مجال تأديب الأطباء نادرة فموضوع التأديب في حد ذاته ليس جديد إلا انه أصبح محل دراسات حديثة ومتباينة في أساليب معالجتها في هذا السياق ولقد تم الاستعانة ببعض الدراسات والبحوث المتصلة بجزئيات البحث والتي تمت مراجعتها من خلال المصادر المتاحة وهي موثقة بالتفصيل في قائمة المراجع.

2-أهداف الدراسة:

-التعرف على الخطأ التأديبي وعلاقته بالعقوبة التأديبية وتميزه عن الخطأ الجزائي.

-التعرف على الجهات الخاصة بتوقيع العقوبات التأديبية.

-التعرف على الضمانات الممنوحة للطبيب في مواجهة قرار إداري تأديبي.

-التعرف على الضمانات اللاحقة في المسائلة التأديبية والطعن في القرار.

3-إشكالية الدراسة:

إن النظام التأديبي يعتبر موضوعا مهما لاستمرار حياة جماعة منظمة سواء كانت مهنية أو غير مهنية وسواء أكانت خاصة أم حكومية ذلك أن الضبط الداخلي لأعضاء أي جماعة أمر ضرري ولا بد منه وإلا انتشرت الفوضى وعدم المسؤولية في هذه الجماعة طالما انه لا يعاقب المخطئ بحق شرف واعتبار المهنة التي أساء إليها بالخطأ الذي ارتكبه فالمسؤولية التأديبية للطبيب غرضها الحفاظ على كرامة مهنة الطب والمشتغلين بها لا عقابهم لمجرد العقاب ومن هنا يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية للدراسة :"ما مدى كفاية النظام التأديبي للتقليل من الأضرار الناجمة عن أخطاء الأطباء في التشريع الجزائري؟".

وينبثق عن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

1-ما المقصود بالنظام التأديبي للطبيب؟

2-ماهي الجهات المختصة في توقيع العقوبة؟

3-ماهي الضمانات الممنوحة للموظف(الطبيب) قبل وبعد توقيع العقاب؟

4-الفرضيات:

على ضوء الدراسة نطرح الفرضيات التالية:

1-يشير النظام التأديبي إلى مجموعة القواعد والإجراءات التي تنظم سلوك الأطباء في أي مؤسسة صحية فيهدف هذا النظام إلى تحفيز الالتزام بالقواعد والقيم المعتمدة لأصول مهنة الطب.

2-تكفل المشرع بتنظيم الجهات المختصة لتأديب الأطباء بإنشاء المجلس الوطني لأخلاقيات الطب ومنحه سلطة التأديب الأطباء التي تمارسها من خلال المجالس الجهوية والفروع النظامية.

3-الضمانات الممنوحة للطبيب فبل توقيع العقاب هي:

ا-إخطار الطبيب بما هو منسوب إليه من مخالفات قانونية.

ب-حق الطبيب بالاطلاع على ملفه التأديبي وحق الاستعانة بمحامي.

ت-حق الطبيب في الطعن في القرار التأديبي الصادر ضده أما عن طريق التظلم الإداري أو عن طريق التظلم القضائي أو عن طريق الطعن أمام المجلس الوطني لأخلاقيات الطب.

5-صعوبات الدراسة:

-عدم تقديم المساعدة من طرف الأطباء عند سؤالهم على موضوع دراستي والمتعلق بالنظام التأديبي.

-التزامات العمل والأسرة أخذت مني وقت من اجل القيام بالبحث في أسرع وقت ممكن.

-كذلك نقص الكتب المتعلقة بتخصص القانون الطبي في مكتبة الجامعة.

6-منهج الدراسة:

إن المنهج المناسب والمعتمد لهذه الدراسة هو"المنهج الوصفي والتحليلي"، وذلك من خلال بيان ظاهر البحث وجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث من الكتب والمراجع المتصلة به والمعارف المتحصل عليها من الدراسات الجامعية وكذلك الملتقيات.

-وكذا تحليل النصوص القانونية ذات الصلة ونخص مدونة أخلاقيات الطب والقانون الأساسي للوظيفة العمومية فالجزاءات التأديبية التي تقرض هذه الجهات مع بيان الضمانات القانونية الممنوحة للطبيب.

7-هيكل البحث:

من اجل الإجابة عن الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم البحث الى فصلين رئيسيين وخاتمة

-الفصل الاول تناولنا فيه الأخطاء والعقوبات التأديبية للأطباء في التشريع الجزائري حيث تطرقنا إلى مبحثين المبحث الاول يتناول الأخطاء التأديبية للأطباء أما المبحث الثاني العقوبات التأديبية والجهات المخول لها بتأديب الأطباء.

الفصل الثاني: تم التطرق لإجراءات تأديب الأطباء في التشريع الجزائري احتوت الدراسة على مبحثين المبحث الاول تطرقنا إلى إجراءات المتابعة التأديبية كما تطرقنا في المبحث الثاني إلى ضمانات المحاكمة التأديبية.

الخاتمة: هي عبارة عن حوصلة نهائية لهذا البحث من خلال استعراض النتائج المتوصل اليها وكذلك بعض الاقتراحات والتوصيات.

8-مصطلحات البحث:

النظام التأديبي: هو مجموعة من القواعد والإجراءات المصممة لتنظيم سلوك الأطباء في ممارسة مهنتهم.

طبيب: هو شخص متخصص في ممارسة الطب وهو يحمل مؤهلات وتدريبا مهنيا يسمح له بتشخيص الإمراض وعلاجها.

تأديب: في سياق الطب يشير إلى الإجراءات المتبعة لمعالجة سلوكيات الأطباء التي قد تكون غير مهنية أو غير متزامنة مع المعايير الطبية.

مدونة أخلاقيات الطب: هي مجموعة من القواعد والمبادئ التي تحدد السلوكيات والممارسات التي يجب على الأطباء إتباعها في مهنتهم.

مقدمة

تمهيد الفصل الاول:

إن النظام التأديبي يعتبر موضوعا مهما لاستمرار حياة أي جماعة منظمة،سواء كانت مهنية وسواء كانت خاصة أم حكومية ذلك أن الضبط الداخلي لأعضاء أي جماعة أمر ضروري ولابد منه وإلا انتشرت الفوضى وعدم المسؤولية في هذه الجماعة،طالما انه لا يعاقب المخطئ بحق شرف واعتبار المهنة التي أساء إليها بالخطأ الذي ارتكبه،فالمسؤولية التأديبية للطبيب غرضها الحفاظ على كرامة مهنة الطب والمشتغلين بها لا عقابهم لمجرد العقاب،هذا وانه يخضع الطبيب إلى جانب إمكانية مساءلته جنائيا أثناء قيامه بواجباته المهنية في المستشفى،إلى إمكانية خضوعه للمساءلة التأديبية،هذا في حالة صدور خطا منه مهما كان شكله وبالتالي سنتطرق في هذا الفصل إلى الأخطاء التأديبية للأطباء،مفهوم الخطأ التأديبي،عناصره وصوره،العلاقة بينه وبين الخطأ الجنائي في المبحث الاول،ثم العقوبات التأديبية والجهات المخول لها بتأديب الأطباء،في المبحث الثاني والذي سنتعرض فيه إلى مفهوم العقوبة التأديبية،أنواعها،الجهات الخاصة بتوقيع العقوبة التأديبية.

المبحث الاول:الأخطاء التأديبية للأطباء

إن البحث في مجال الأخطاء التأديبية للأطباء يقتضي ويحتم علينا التطرق لعدة نقاط أساسية ألا وهي مفهوم الخطأ التأديبي،عناصره وصوره والى العلاقة بين الخطأ التأديبي والخطأ الجنائي،وهذا ما سنتطرق إليه في المطالب التالية:

المطلب الاول:مفهوم الخطأ التأديبي

يطلق على الخطأ التأديبي تسميات مختلفة من بينها الجريمة التأديبية،والمخالفة التأديبية إلا أنها تذهب كلها إلى نفس المفهوم الذي يمكن تمييزه عما يشابهه.

تختلف طريقة تصنيف الأخطاء التأديبية عن طريقة التصنيف في كونه لا تهدف إلى تطبيق مبدأ الشرعية على القانون التأديبي على نحو ما هو معمول به في قانون العقوبات،بحيث يمكن لنا القول"لا جريمة تأديبية إلا بنص"،وما ينجز عن احترام هذا المبدأ في مجال التأويل والتغير وإنما تسعى هذه الطريقة إلى إخفاء نوعا من العقلانية على ممارسة السلطة التأديبية آخذة بعين الاعتبار المصلحة العامة وضرورة حماية حقوق الموظف العام و ليسر خدمة المرافق العامة في آن واحد[1].

ومنه يمكن تعريف الخطأ التأديبي وتحديد طبيعته من خلال الفروع الآتية:

الفرع الاول:تعريف الخطأ التأديبي

وردت عدة مفاهيم و تعاريف للخطأ التأديبي من بينهما:

أولا:التعريف اللغوي للخطأ التأديبي

الخطأ لغة نقيض الصواب وضده،فيقال أخطا الطريق:عدل عنه،واخطأ الرامي الغرض:لم يصبه،المخطئ،ومن أراد الصواب،فصار إلى غيره،والخاطئ من تعمد لما لا ينبغي[2].

[1] –كمال رحماوي،**تأديب الموظف العام في القانون الجزائري**،دار هومة للطباعة والنشر،الجزائر،2004،ص55.

[2] –ابن منظور،أبو الفضل جمال الدين،**لسان العرب**،الطبعة3،دار صادر،بيروت لبنان،1414،ص65–66.

والتأديب لغة يعني تعليم الأدب فيقال أن الأمراء والملوك والخلفاء واعيان الأمة كانوا يتسابقون إلى تأديب أبنائهم،أي تعليمهم الأدب العربي من اللغة والنحو والشعر وأحبار العرب ومفاخراتهم[1].

ثانيا:التعريف الاصطلاحي:

غني عن الذكر أن نصوص القانون عادة لا تتضمن تعريفات المصطلحات،فاسحة بذلك المجال أمام القضاء والفقه القانوني ومن وجهة نظر المشرع الجزائري لبسط التعريفات لهذه المصطلحات ومن بينهما مصطلح الخطأ التأديبي،وسوف نفصل في ذلك لاحقا.

1-تعريف المشرع الجزائري:

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفا واضحا للخطأ التأديبي حيث اكتفى بذكر حقوق وواجبات الموظفين العموميين،وبعض الأعمال المحظورة عليه،ومن ذلك ما نصت عليها المادة160 من الأمر رقم03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،بقولها"يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطا أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطا مهنيا،ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"[2].

ويتضح من خلال هذا التعريف أن الخط التأديبي يتحقق في إحدى الصور الآتية:

1-إخلال الموظف بواجبات وظيفته التي تحددها القواعد التنظيمية واللوائح أو أوامر الرؤساء المشروعة في حدود القانون،وهذا إما بعدم تأديتها أو التقصير في أدائها.

2-إتيان الموظف عملا محرما يمس بالانضباط.

3-خروج الموظف على مقتضى الواجب أثناء أو بمناسبة تأدية وظيفته.

[1] -احمد رضا،**معجم متن اللغة**،دار مكتبة الحياة،لبنان،1379هـ/1960،ص53.

[2]-الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 19جمادى الثانية1427هـ/الموافق ل15 يوليو سنة2006،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،العدد46 الصادرة في 2006/7/16

2-تعريف القضاء للخطأ التأديبي:

وقد حددت المحكمة العليا الجزائرية معالم الأخطاء التأديبية لقولها:"الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير في الوظيفة وكل فعل يرتكب خارجها،يمس بسمعتها وكرامتها ويعيق السير الحسن للمرفق العام[1].

كما أن مجلس الدولة اتبع نفس الموقف في تعريفه للخطأ التأديبي،إذ لا يقتصر فقط على إخلال الموظف بواجبات وظيفته وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم،بل يقوم هذا الخطأ أيضا كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي على الإخلال بكرامة الوظيفة فقد أكد مجلس الدولة من خلال قراره المؤرخ في 2001/04/09 بان هذه الالتزامات الهادفة إلى تخلي الموظفين بواجب التحفظ حتى خارج المصلحة والامتناع عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارضا مع وظائفهم[2].

يلاحظ من خلال التعريفين السابقين أن القضاء الإداري مستقر على اعتبار المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم بل إن هذه المخالفة قائمة حتى في حالة كان سلوك الموظف معيبا ينطوي على الإخلال بكرامة الوظيفة أو عدم استقامته مع ما تفرض عليه من تعفف وتحل بالحياد والتحفظ.

كما عرفه القضاء بأنه إخلال الموظف(الطبيب) بواجبات وظيفته أو إتيان عمل من الأعمال المحرمة عليه،فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته،التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كانت منوطة به،وان يؤديها

[1] -انظر في قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1985/02/17،نقلا عن يحيى قاسم علي سهل،**فصل الموظف العام**،رسالة دكتوراه دولة في القانون،تخصص إدارة ومالية،كلية الحقوق،جامعة الجزائر،2004،ص79.

[2] -قرار مجلس الدولة المؤرخ2001/04/09.

بدقة وأمانة إنما يرتكب ذنبا إداريا يسوغ هنا تأديته وتتجه إرادة الإدارة إلى توقيع الجزاء عليه بحسب الإشكال والأوضاع المقررة قانونا[1].

3-تعريف الفقه للخطأ التأديبي:

حاول الفقه تقديم تعريف للخطأ التأديبي حتى تهتدي السلطة التأديبية من جهة ويكون سندا للقاضي يساعده في تكيف الفعل الذي ارتكبه الموظف ومن بين هذه التعاريف نذكر:

من جهة الفقه العربي فلقد عرف الخطأ التأديبي سليمان محمد الطماوي بأنه"كل فعل أو امتناع عن فعل يرتكبه الموظف ويجافي واجبات منصبه"[2].

أما الدكتور عبد الحميد الشورابي فيعرف الخطأ التأديبي بأنه"كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا الفعل عن إرادة آثمة"[3].

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الخطأ التأديبي هو كل تصرف من العامل أثناء أداء وظيفته أو خارجها بسببها أو مناسبتها الذي يؤدي إلى مخالفة قوانين المهنة وأخلاقها،سواء وقع هذا الفعل أو امتنع أثناء أداء الخدمة مما يؤثر على سمعة المهنة وأهلها[4].

وعرفه الأستاذ ماجد الياقوت"هو كل عمل أو امتناع يرتكبه العامل داخل أو خارج الوظيفة،ويتضمن الإخلال بواجباته أو المساس بكرامتها إخلالا صادرا عن إرادة دون أن يكون هذا العمل أو الامتناع استعمالا لحق أو أداء الواجب"[5]

---

[1] -ممدوح طنطاوي،**الجرائم التأديبية الولائية والاختصاص والنيابة الإدارية،الجهات الراسية الرقابية،المحاكم التأديبية،الواجبات والمحظورات**،المكتب الجامعي الحديث،الطبعة الثانية،السنة 2001،ص329.

[2] -سليمان محمد الطماوي-**القضاء الإداري**،الكتاب الثالث،قضاء التأديب-دراسة مقارنة،1987،ص416.

[3] -عبد الحميد الشورابي،**مسؤولية الأطباء والصيادلة والمستشفيات المدنية والجنائية والتأديبية**،منشاة المعارف،الإسكندرية،ب ت،ص364.

[4] -عبد القادر رحباس،عدة شايب،"**الخطأ التأديبي للطبيب وعقوبته في التشريع الجزائري**"،مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية،المجلد8،العدد2،جامعة غرداية،2023،ص460.

[5] -محمد ماجد الياقوت،**شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل**،منشاة المعارف،طبعة 2003،ص36-37.

الفرع الثاني:طبيعة الخطأ التأديبي

من خلال جميع هذه التعاريف نستنتج بأنها تمثل اتفاق مشترك على آن الخطأ التأديبي لا يخرج عن كونه إخلال بالواجبات المهنية،كما انه من الممكن أن يرتكب داخل المهنة ويمكن أيضا أن يرتكب خارجها وان الحياة الخاصة للطبيب ليست بمنأى من المسالة التأديبية[1].

المطلب الثاني:عناصر وصور الخطأ التأديبي للطبيب

المخالفة التأديبية شانها شان الجريمة الجنائية لها أركان لا تقوم إلا بها،ولا تنعقد الجريمة التأديبية إلا بتوافرها فهي تشكل قوام وجودها فازا كان من المقرر أن الجريمة الجنائية لها ثلاثة أركان(مادي،شرعي،معنوي)،فان الفقه الإداري قد اختلف حول باركان التي يلزم توافرها لقيام الجريمة التأديبية أو كما يسميها الفقه الفرنسي بالخطأ التأديبي.

فمنهم من يرى أن للخطأ التأديبي أو المخالفة التأديبية أو المخالفة التأديبية ركنان،الاول يتمثل في الموظف المخالف ويطلق عليه الركن الشرعي،أما الركن الثاني فيتمثل في الخطأ التأديبي أو الذنب الإداري ويسمى بالركن المادي.

أما الاتجاه الثاني فيرى بان للجريمة التأديبية ركنان ركن مادي وآخر معنوي والاتجاه الثالث يعتنق فكرة التقسيم الثلاثي،بمعنى أن للجريمة التأديبية ثلاثة أركان:ركن مادي،ركن شرعي،ركن معنوي[2]،لكن بالإضافة إلى تبيان عناصر الخطأ التأديبي يجب أيضا التعرض لأهم صوره.

الفرع الاول:عناصر الخطأ التأديبي للطبيب

يتكون الخطأ التأديبي من عنصرين:أولهما شخصي و يتمثل في الموظف المخالف أو المراد تأديبه،والثاني مادي ويتمثل في الخطأ التأديبي آو الذنب الإداري.

---

[1] –فليح كمال،محمد عبد المجيد،**المسؤولية التأديبية للطب،أطروحة دكتوراه في علوم القانون**،تخصص قانون وصحة،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الجيلالي اليابس،سيدي بلعباس،2019،ص160.

[2] –خليفة سالم الجهمي،**الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأدب**،د دن،طبعة،2008.

أولا:العنصر المادي:

ويتمثل في ذلك الفعل الايجابي أو السلبي الصادر عن الموظف الطبيب والذي ينطوي على إخلال بواجبات الوظيفة،و لابد أن يكون هذا الفعل المكون للمخالفة محددا وملموسا،بمعنى انه لا يمكن معاقبة موظف على النوايا والإدارة دون إتيان مظهر خارجي له[1].

ويأخذ الفعل المادي أما صورة عدم الاحتياط أو الإهمال ذلك عندما يأتي الطبيب فعلا بدون عذر شرعي أو عن عدم التفكير في عواقب ذلك الفعل،فيقتصر في أداء واجباته التي تفرضها مهنته لسبب عدم إدراكه أو لجهله بالقوانين واللوائح المنظمة للمهنة.

وبذلك فان تحقق المخالفة التأديبية لا تشترط توفر إرادة آثمة ويكفي أن الموظف قد ارتكب الفعل بدون عذر شرعي،فالإدارة ألاثمة في هذه الحالة لا يقتدى بها إلا لتشديد العقوبة عند تقديرها.

ثانيا:العنصر الشخصي

لا نكون أمام خطا تأديبي أو مخالفة تأديبية،إلا إذا كان مرتكبها موظف عام،ويكون هذا الأخير خاضعا للقانون الأساسي للوظيفة العامة،أو قانون الاستشفائيين،وهذا ما نصت عليه المادة الرابعة من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية،ويسلط العقاب أو الجزاء التأديبي على الموظف العمومي شخصيا،لان خضوعه لنظام التأديب أساسه العلاقة أو الرابطة الوظيفية فيخضع الطبيب بذلك غالى المستشفى العام الذي ينتمي إليه خلال تأدية مهنته للنظام التأديبي الوظيفي ويكون مسؤولا عن كل الأخطاء التأديبية التي يرتكبها،وينطبق ذلك على الموظف العام الذي يرتكب المخالفة التأديبية أثناء إجازة أو استدعاء لان علاقة الموظف بالوظيفة قائمة.

الفرع الثاني:صور الخطأ التأديبي للطبيب

تتمثل الأخطاء التأديبية في المجال الطبي في ما يلي:

-التقصير في الواجبات المنصوص عليها قانونا.

[1] -الأخضر بن عمران محمد،**النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة**-أطروحة دكتوراه في العلوم،كلية الحقوق والعلوم السياسية،قسم العلوم القانونية والإدارية،جامعة الحاج لخضر باتنة،السنة الجامعية2006،ص16

-مخالفة قواعد وآداب المهنة وقد يترتب عن هذه الأخطاء مسؤوليات أخرى جنائية أو مدنية،فكل خطا جنائي أو مدني يتبعه خطا تأديبي والعكس غير صحيح[1].

من بين الأخطاء التي تتب مسؤولية تأديبية نجد:

-إجراء عمليات جراحية غير مسبوقة،أو تجارب أو بحوث غير معتمدة على المريض.

-التقصير في الرقابة أو الإشراف وعدم احترام قواعد النظافة.

-استعمال أدوات وأجهزة طبية دون العلم بكيفية استخدامها.

-ارتكاب خطا في العلاج أو نقص في المتابعة.

-استعمال أدوية جديدة لعلاج المريض دون وجود ترخيص باستعمالها.

أما عن الأخطاء التأديبية الواردة في قانون الصحة ومدونة أخلاقيات مهنة الطبيب منهما بالإخلال بالواجبات العامة تجاه المريض وأخيرا الإخلال بواجب الحفاظ على السر المهني.

أولا: الإخلال بواجبات العامة:

-يمنع على الطبيب أو جراح الأسنان تعريض أي مريض للخطر،أو عدم إسعافه أو عدم تقديم العلاج الضروري له،خصوصا إذا كان يواجه خطرا وشيكا[2].

-لا يجوز النظر في استعمال علاج جديد للمريض،إلا بعد إجراء دراسات بيولوجية ملائمة تحت رقابة صارمة أو عند التأكد من أن هذا العلاج يعود بفائدة مباشرة على المريض[3].

-يتعين على الطبيب أو جراح الأسنان حتى خارج ممارسة مهنته أن يتجنب كل عمل من شانه أن يفقد المهنة اعتبارها[4].

---

[1] -آمال حابت،**المسائلة التأديبية للطبيب وفقا لمدونة أخلاقيات الطب الجزائرية**،مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول:المسؤولية الطبية،كلية الحقوق جامعة مولود معمري،تيزي وزو،يومي28و29جانفي 2008.

[2] -نص المادة09-17 من المرسوم التنفيذي رقم92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات مهنة الطب،المؤرخ في 5 محرم عام1413 الموافق6 يوليو سنة 1992،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،العدد52،الصادرة في 7محرم 1413.

[3] -نص المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم92-276 المتضمن م أ ط ج

[4] -نص المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم92-276 المتضمن م أ ط ج

-يجب ألا يمارس الطبيب اهو جراح الأسنان نشاطا آخر يتنافى والكرامة المهنية والتنظيم الساري المفعول[1].

يمنع ما يأتي:

-كل عمل شانه أن يوفر لمريض ما امتيازات مادية غير مبرر.

-أي حسم ماليا كان أو عينيا يقدم للمريض.

-أي عمولة تقدم لأي شخص كان.

-قبول أي نوع من أنواع العمولة أو الامتيازات هذه مقابل أي عمل طبي[2].

-لا يجوز لأي طبيب أو جراح أسنان أن يقترح لمرضاه علاج وهمي وتمنع عليه كل ممارسات الشعوذة[3].

ثانيا:الإخلال بواجب الحفاظ على السر المهني

يشترط على كل طبيب أو جراح أسنان أن يحتفظ بالسر المهني المفروض لصالح المريض والمجموعة إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك[4].

يتعين على الطبيب أو جراح الأسنان،عندما يستعمل هذه الملفات الطبية لإعداد نشرات عملية على عدم كشف هوية المريض،وان يحمي البطاقات السريرية ووثائق المرضى الموجودة بحوزته من أي فضول[5].

ثالثا:الإخلال بواجبات تجاه المريض

للمريض حرية اختيار طبيبه أو جراح أسنانه أو مغادرته،وينبغي للطبيب أو جراح أسنان أن يحترم حق المريض هذا،وان يفرض احترامه[6].

---

[1] -نص المادة23 من المرسوم التنفيذي رقم276/92،المتضمن م أ ط ج.

[2] -نص المادة 24من مرسوم تنفيذي رقم 276/92 المتضمن م أ ط ج.

[3] -نص المادة 31 من مرسوم تنفيذي رقم276/92 المتضمن م أ ط ج.

[4] -نص المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم92-276 المتضمن م أ ط ج.

[5] -نص المادتين 40-41 من المرسوم التنفيذي رقم92-276 المتضمن م أ ط ج.

[6] -نص المادة 42 من المرسوم التنفيذي رقم92-276 المتضمن م أ ط ج.

يجب على الطبيب أو جراح الأسنان أن يجتهد لإفادة مريضه بمعلومات واضحة وصادقة بشان أسباب كل عمل طبي[1].

يمنع تسليم أي تقرير معرض أو أي شهادة مجاملة كما ينبغي أن تكون الوظيفة أو الشهادة أو الإفادة التي يقدمها الطبيب أو جراح الأسنان واضحة الكتابة تسمح بتحديد هوية موقعها وتحمل التاريخ وتوقيع الطبيب أو جراح الأسنان[2].

المطلب الثالث:علاقة الخطأ التأديبي بالخطى الجنائي

إن العقاب التأديبي وان كان عقابا إلا انه لا يختلط أبدا مع العقاب الجنائي وذلك لاختلاف ميدان تطبيق كل منهما والغرض المراد من ذلك وقد ينطوي الفعل الذي يأتيه الفاعل على جريمتين في وقت واحد(جنائية وتأديبية)،وانه مع اتحاد وضعيهما في ذلك لا يحل باستقلال العقاب التأديبي عن العقاب الجنائي،وهو ما أكده القانون المصري بان"معاقبة العامل على مخالفة أو واجبات وظيفية،لا يمنع من إقامة الدعوى المدنية والجنائية ضده عند الاقتضاء"[3].

ولا يجوز الخلط بين السلطة التأديبية وقانون العقوبات وان كان لا يثور شك في أن النظامين التأديبي والجنائي كلاهما نظامان للعقاب بقصد كفاية واحترام قيمة اجتماعية معينة،إلا أنهما يختلفان في الغاية من فرضهما والأشخاص الذين يخضعون لها ونوع الجزاءات الموقعة والقواعد الجزائية المطبقة والتي تحيط بإصدار الجزاء التأديبي،ولهذا السبب يعتبر قانونا قائما بذاته والنتائج المترتبة عن ذلك والتي تعتبر في غاية الأهمية[4].

[1] –نص المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم92–276 المتضمن م أ ط ج.

[2] –نص المادتين 56–57 من المرسوم التنفيذي رقم92–276 المتضمن م أ ط ج.

[3] –علي عيسى الأحمد،**المسؤولية التأديبية للأطباء في القانون** ،منشورات الجلي الحقوقية،بيروت،الطبعة الأولى ،سنة2011،ص539.

[4] –عبد الحميد الشورابي،مرجع سابق،ص374.

الفرع الاول:موقف المشرع الجزائري

تختلف الجريمة الجنائية والتي أساسها المسؤولية الجنائية التأديبية رغم الطبيعة العقابية للخطأ التأديبي،حتى في الأحوال التي يكون فيها الخطأ الواحد الذي يرتكبه الموظف العام جريمة جنائية ومخالفة تأديبية في نفس الوقت،فان الجريمتين تظلان مستقلتان في الوصف والأركان وفي التكييف القانوني،ومن حيث الجهات القضائية المختصة فينص كل منهما على إجراءات المحاكمة والجزاءات الخاصة التي توقع في كل حالة،لهذا فان وجود الجريمة الجنائية لا يترتب عليه حتما وجود الجريمة التأديبية وان كان من الجائز أن يكون الفعل الواحد يشكل جريمة جنائية وتأديبية في آن واحد،وتبرئته من الاهتمام التأديبي فقد تنعدم الجريمة الجنائية مع ثبوت المخالفة التأديبية[1].

ولما كانت الدعوى التأديبية مستقلة تمام الاستقلال عن الدعوى الجنائية فهذا لا يمنع من عقوبات تكميلية وهذا ما نصت عليه المادة311 من قانون العقوبات بالمنع من ممارسة أي مهنة أو أداء عمل بأي صفة كانت وذلك بالعيادات أو مراكز الولادة التي تمنع على الطبيب الذي يشارك في أي عملية إجهاض من ممارسة مهامه[2]،وباعتبار أن الجريمة المخلة بشرف المهنة كالسرقة والرشوة والأفعال المخلة بالحياء تؤثر سلبا على سير المرافق العمومية،كان الحكم الجنائي مؤثر على السلطة التأديبية[3]،وهذا ما نصت عليه المادة 137 من قانون العقوبات[4].

أما بالنسبة لاستقلال المخالفات التأديبية عن الجرائم العادية في تكييفهما،فانه يتمثل في عدم جواز توقيع العقوبات التبعية المقررة نتيجة للحكم في الجرائم الجنائية بذاتها،بحيث يرتكب الموظف مخالفات تأديبية تتحدد مع هذه الجرائم الجنائية في الوصف،فيقع على عاتق السلطة التأديبية وان قامت تلك الجرائم متحدة أن تقدر قيام الجريمة وفي مناسبة العقوبة التاديبية التي

[1] –احمد بوضياف،**الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر**،منشورات ثالة الجزائر،طبعة2010،ص60.

[2] –الأمر رقم66–156 المؤرخ في 8يونيو 1966،المتضمن قانون العقوبات الجزائري،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،عدد49،الصادر بتاريخ11 نوفمبر

[3] –احمد بوضياف،مرجع سابق،ص61.

[4] –نص المادة 137 من قانون العقوبات.

توقعها مادامت العقوبة في حدود العقوبات التي يجوز للمحكمة توقيعها على الموظف في المخالفات[1].

يتعين على السلطة التأديبية أن تنظر إلى المخالفات التأديبية بحالتها المطروحة عليها نظرة محددة للوقوف على ما إذا كانت تلك الوقائع تشكل جريمة تأديبية من عدمها،ومن ثم توقع العقوبة التأديبية المناسبة إلا انه يمكن تكييف تلك الوقائع تكييفا جنائيا أو تنظر إليها نظرة جنائية[2]

الفرع الثاني:التمييز بين الخطأ التأديبي والخطأ الجزائي

سنتطرق في هذا العنصر إلى مايلي:

أوجه التشابه

- ✓ كلاهما يقوم على فكرة واحدة وهي ارتكاب المخالفة وانتهاك لام راو نهي لمصلحة المؤسسة آو المجتمع(أي قيامهما على فكرة الخطأ)بالإضافة أنهما مستقلان عن الضرر.
- ✓ كلاهما يعتبر السبب المحرك لفكرة الجزاء التأديبي والعقوبة الجزائية اللذان يقومان على فكرة الردع،والعقاب عملا على استتاب النظام داخل المؤسسة أو المجتمع.
- ✓ لا يمكن أن تتخذ إجراءات العقاب لكليهما إلا أذا كان المخالف على قيد الحياة،حيث تنقضي الدعوى التأديبية والجزائية بوفاة الشخص المسئول عن الفعل المرتكب،إضافة إلى أن كلاهما يخضع لمبدأ الشرعية والمساواة.
- ✓ كلاهما يؤثر على ترقية الموظف.
- ✓ يتفق الخطان من حيث الإثبات والتأكد من ارتكاب الفعل المؤثم جنائيا أو تأديبيا.

أوجه الاختلاف:

[1] –احمد بوضياف،مرجع سابق،ص61.

[2] –احمد بوضياف،مرجع نفسه،ص63.

- ✓ مبدأ الشرعية في الجرائم الجنائية يعني انه لا جريمة الا بنص وان الأخطاء التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر،لذلك فهي لا تخضع لمبد"لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"،وتقرير قيام الخطأ من عدمه خاضع لتقرير الإدارة أي السلطة التقديرية.
- ✓ يشترط لوقوع الخطأ التأديبي أن يكون الفعل المعاقب عليه قد ارتكبه موظف مرتبط بالإدارة برابطة وظيفية،وهذا ما دعا الفقه إلى القول بان النظام التأديبي هو"نظام طائفي" أي يتعلق بطائفة في المجتمع على عكس النظام العقابي الذي يتصف بالعمومية والشمول.
- ✓ يهدف النظام التأديبي إلى حسن أداء الموظفين لأعمالهم وضمان ير المرافق العامة بانتظام و اضطراد،أما في النظام الجنائي فالأمر يتعلق بحماية المجتمع كله وضمان استقراره وأمنه.
- ✓ يستقل الخطأ التأديبي عن الخطأ الجنائي من حيث المسؤولية فان إعفاء الموظف من المسؤولية الجنائية وإلغاء التهمة الجنائية المنسوبة إليه لا يمنع مسائلته تأديبيا،فالمخالفة التأديبية أساسا قائمة على ذاتها مستقلة عن التهمة الجنائية،قوامها مخالفة الموظف العام لواجبات وظيفته،وهذا الاستقلال قائم حتى ولو كان هناك ارتباط بين الخطأين.
- ✓ يتميز الخط التأديبي عن الخط الجنائي من حيث الإجراءات الواجب إتباعها منذ ارتكاب الموظف العام الخط أو مسائلته عنه وحتى إيقاع الجزاء عليه،وهذه الإجراءات تنظمها قوانين خاصة بالوظيفة العامة والموظفين،أما في المجال الجنائي فلها أصوله التي تنظمها القوانين العامة كقانون الإجراءات الجزائية وقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد[1].
- ✓ الحكم الجنائي له حجيته أمام السلطات وليس الأمر كذلك بالنسبة للاحاكم التأديبية.
- ✓ إن العقوبة الجنائية تخضع لنظام رد الاعتبار كما تخضع العقوبة التاديبية الى نظام المحو.

[1] –سعيد بوشعير،**النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر–دراسة مقارنة**،ديوان المطبوعات الجامعي بن عكنون،الجزائر،1986،ص75.

- ✓ تصنف الأخطاء الجنائية إلى جنايات وجنح ومخالفات بينما تخضع الأخطاء التأديبية إلى مثل هذا التصنيف.
- ✓ عقوبة الخطأ التأديبي هي العقوبات المقررة في القانون فهي لا تمس الموظف إلا في مركزه الوظيفي،بعكس الحال في الخطأ الجنائي حيث توقع عليه في اغلب الأحيان عقوبة جسمانية.
- ✓ الأخطاء الجنائية محددة على سبيل الحصر،على عكس الخطأ التأديبي فهي لا تتحدد بمخالفة الالتزامات المقررة فحسب،وإنما تتعدى ذلك وتتحقق بالخروج على مقتضى الواجبات الوظيفية او الإخلال بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة.
- ✓ إذا اقترن الخطأ التأديبي بالجريمة الجنائية فانه يبقى مستقلا في الوصف والأركان والتكييف القانوني[1].

الفرع الثالث:استقلال الجزاءات

تستقل كل من الجريمتين(الجنائية والتأديبية)من حيث الإجراءات،فالأصل انه لا يلزم حتما انتظار ما يتم خلال مرحلة الدعوى الجنائية للسير في إجراءات تأديب العامل سواء كان إداريا أو قضائيا وعلى مبدأ استقلال الخطأ وإجراءات التأديب عنه في الجنائي،بما يكون معه لجهة الإدارة اتخاذ إجراءات التأديب دون انتظار الفصل في الدعوى الجنائية،وبذلك تبقى الدعوى التأديبية منفصلة ومستقلة عن الدعوى الجنائية فيما يخص الإجراءات المتبعة والسلطة المختصة بتوقيع الجزاء[2].

المبحث الثاني:العقوبات التأديبية والجهات المخول لها بتأديب الأطباء

[1] –المرجع نفسه،ص76.

[2] –عبد الحميد الشورابي،مرجع سابق،ص277.

إن كانت الجريمة التأديبية بحكم الغاية التي تستهدفها السلطة التأديبية بأمرها–لم تغنى من المشرع بتعداد مفصل يبين فيه كل جريمة على حدا،فان العقوبات التأديبية على العكس من ذلك فقد فازت بمثل ذلك التعداد،إذ تولى المشرع بيان العقوبات التي يمكن توقيعها على الموظفين وبالخصوص على طائفة الأطباء،والتي يجب على السلطة التأديبية أن تختار إحداها كجزاء إذا ما أرادت أن تعاقب احد الموظفين[1].

المطلب الاول:مفهوم العقوبة التأديبية للطبيب

ارتكاب الطبيب لخطا تأديبي يجب أن يترتب عليه عقوبة تأديبية توقعها عليه السلطة التي خول لها القانون سلطة تأديب الأطباء،فماذا يقصد بالعقوبة التأديبية وما هي أهم المبادئ التي تحكم العقوبة وهذا ما سنحاول الإجابة عنه في الفروع التالية

الفرع الأول:تعريف العقوبة التأديبية

لم يضع المشرع الجزائري على غرار غيره من مشرعي القوانين تعريف محدد للعقوبة التأديبية،وإنما اكتفى بذكر أصناف العقوبات التأديبية،ولذلك تولى الفقه هذه المهمة،وقد عرفت العقوبة التأديبية بتعريفات كثيرة ومتعددة إلا أنها كلها تصب في نفس المعنى ونذكر منها:

- عرفت العقوبات التأديبية بأنها"الجزاءات التي حددها المشرع على سبيل الحصر والتي توقعها السلطات المختصة على مرتكبي الجرائم التأديبية من الموظفين وهي ذات طبيعة أدبية أو مالية أو مهنية للعلاقة الوظيفية[2].
- وعرفت أيضا بأنها:"العقوبات الوظيفية التي توقها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب أليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والجزائية المقررة"[3].

[1] –عبد الحميد الشورابي،مرجع سابق،ص290.

[2] –عبد السلام عبد العظيم،**تأديب الموظف العام في مصر**،الطبعة2،دار النهضة العربية،القاهرة،مصر،2004،ص114.

[3] –عمار عوايدي،**مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية**،د.ط،المؤسسة الوطنية للكتاب،الجزائر،ص336.

- وعرفت كذلك على انه إيلام مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقرره المشرع على نحو مجرد أو توقعه السلطة التأديبية بقرار إداري أو حكم قضائي،أو يترتب على توقيعه الحرمان من بعض أو كل حقوق الموظف العام أو العامل الخاص أو المهني الحر وما يستخلص من هذا التعريف أن للعقوبة التأديبية 3 عناصر:

✓ الإيلام

✓ إيلام مقصود

✓ الإيلام بسبب المخالفة التأديبية[1].

مما سبق نستطيع أن نعرف العقوبة التأديبية للأطباء بأنها"جزاء مستحق توقعه السلطة المختصة على الطبيب الذي ارتكب خطا تأديبيا".

وتهدف العقوبة التأديبية إلى تقويم الاعوجاج،وتحديد الأسباب التي دفعت هذا الطبيب إلى الوقوع في هذا الخطأ،وذلك لتحقيق الغاية الأسمى وهي الوصول إلى سير حسن المؤسسات الاستشفائية.

الفرع الثاني:المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية

إذا كانت السلطة التأديبية تتمتع بسلطة تقديرية في تكييف الجرائم التأديبية،واختيار ما يناسبها من عقوبات،فان هذه السلطة ليست امتياز تحكيميا منفلتا من كل عقال،فلا بد من خضوعها لمجموعة من الضوابط والمبادئ التي يتوجب مراعاتها وعدم إساءة توظيفها عند توقيعها لأية عقوبة تأديبية تراها مناسبة مع حجم المخالفة المرتكبة من طرف الموظف عموما ومن الطبيب بصفة خاصة،ومن اجل الوقوف على كل ضابط للعقوبة التأديبية يجب الخضوع لجملة من المبادئ وهي:

1-مبدأ عدم جمع العقوبات:

[1] -ماجد الياقوت،**النظرية العامة لقانون التأديبي-تحديد ملامحها وتحليل عناصرها**،مجلة الأمن والقانون التي تصدر عن أكاديمية شرطة دبي،الإمارات العربية المتحدة،العدد12،02يوليو 2004،ص355.

بمعنى أن تتمسك الهيئة التأديبية بمخالفتين لقانون آداب الطب من اجل توقيع عقوبة واحدة،فطبقا لنص المادة35 من قانون العقوبات لا تطبق إذا كانت العقوبات الصادرة ناشئة عن إدانة جنائية وأخرى تأديبية،إلا انم بدا عدم جمع العقوبات لا يحول من أن تتمسك الهيئة التأديبية بمخالفتين لقانون آداب الطب من اجل توقيع عقوبة واحدة[1].

2-مبدأ عدم جواز توقيع عقوبتين لنفس المخالفة:

إذ لا يجوز أن يعاقب الطبيب على الفعل الواحد مرتين،بمعنى أن سلطة الشيء المقضي فيه مطبقة ذلك في المجال التأديبي،إذ لا يجوز أن يعاقب الطبيب على الفعل الواحد مرتين.

3-عدم تطبيق القانون الأصلح للمتهم:

في مجال تطبيق القانون من حيث الزمان،ومن بين القواعد المعروفة في القانون الجنائي يوجد مبدأ تطبيق القانون الأقل شدة أي الأصلح للمتهم،بحيث يسمح بتطبيق القانون الجديد إذا كان اقل شدة على وقائع سابقة لإصداره أن مثل هذه القاعدة غير معمول بها في المجال التأديبي،حيث أن التطبيق الرجعي للقانون مستبعد[2].

4-مبدأ عدم رجعية القوانين:

نظرا لعدم وجود نصوص تشريعية تعنى بالقضاء التأديبي فان هذا الأخير لا يمكنه تسليط عقوبات بأثر رجعي حيث أن مثل هذه القاعدة نابعة من مبدأ شرعية العقوبات التأديبية،وهو نفس المبدأ المعروف في القانون الجنائي تجدر الإشارة إلى ما ورد في المواد 197،198،199 من قانون حماية الصحة وترقيتها من الشروط للحصول على الرخصة الوزارية لعقوبة مخلة بالشرف،وشرط الجنسية الجزائرية بالإضافة إلى القيد لدى المجلس الجهوي لأخلاقيات الطب،وأداء الطبيب لليمين أمام زملائه أعضاء هذا المجلس،حيث لم يستثنى من شرطي الدبلوم والقيد للطلبة في الطب في السنة الأخيرة من تكوينهم،ويستثنى من شرط الجنسية للأطباء الذين يمارسون

[1] -خليفة سالم الجهمي،مرجع سابق،ص48.

[2] -سليمان حاج عزام،**المسؤولية الإدارية للمستشفيات العمومية**،أطروحة دكتوراه غير منشورة ،كلية الحقوق،جامعة محمد خيضر ،بسكرة،ص315.

بالجزائر في إطار معاهدة ثنائية بين بلدهم والجزائر ،ويستثنى من شرط القيد في مجلس أخلاقيات الطب واليمين لأطباء الصحة العسكرية،فإذا كانت الرخصة الوزارية المذكورة في قرار التعيين في الوظيفة التي تصدرها وزارة الصحة بعد قبول طلب التوظيف عند توافر الشروط المذكورة في المادة 197 من قانون حماية الصحة وترقيتها المعدل والمتمم من خلال فحص ملف الطبيب المترشح لوظيفة دائمة،فان السؤال الذي يبقى مطروحا هو انه في الواقع نجد أن أطباء المستشفيات العمومية لا يؤيدون في جدول المجلس الجهوي لأخلاقيات الطب،وبالتالي لا يؤيدون اليمين أمام زملائهم أعضاء هذا المجلس،بل إن هذا اليمين المشار إليه في المادة199 من نفس القانون والذي أحالت هذه المادة إلى التنظيم الذي لم يتم إعداده_ولم يصدر هذا التنظيم إلى غاية كتابة هذه السطور ،وعليه تبقى ممارسة الطب في الجزائر تتم دون قسم[1].

المطلب الثاني:أنواع العقوبات التأديبية المفروضة على الأطباء

إن الجزاء التأديبي يعبر عن كافة التصرفات التأديبية التي تمارسها جهة العمل لحفظ النظام والطاعة داخل المنشاة ويبتغي على الموظفين لا سيما الأطباء احترام القواعد_والمقتضيات المتطلبة لتحقيق الأهداف النهائية لجهة العمل والتأديب هو وقاية وردع،أما الوقاية في التلويح بتوقيع العقوبة في حالة الإخلال بالنظام،أما الردع فانه يسمح بتوقيع الجزاء على المخالف سواء في صورة استبعاده من الوظيفة إذ استحال تقويمه أو في صورة جزاء اقل من ذلك[2].

تطبيقا لمبدأ المشروعية لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص فان العقوبات التأديبية وردت في القوانين الأساسي العام للوظيفة العمومية(الامر 03-06)بصفة عامة لكل الموظفين،أما العقوبات التأديبية الخاصة بالممارسين الطبيين فقد وردت في مدونة أخلاقيات الطب(المرسوم التنفيذي رقم 92-276).

الفرع الاول:العقوبات المحددة في مدونة أخلاقيات مهنة الطب

[1] -سليمان حاج عزام،نفس المرجع،ص316.

[2] -علي جمعة محارب،**التأديب الإداري في الوظيفة العامة**،دراسة مقارنة،مرجع سابق،ص181.

بالرجوع إلى نصوص مدونة أخلاقيات مهنة الطب في الجزائر وفي جميع التشريعات المقارنة،نجدها تضمنت مجموعة من العقوبات التأديبية والتي حددها المشرع الجزائري على سبيل الحصر في نص المادة217 من مدونة أخلاقيات الطب[1].

ويمكن لجهة التأديب في الجزائر وبموجب مدونة أخلاقيات الطب أن تتخذ العقوبات التأديبية الآتية:

1-الإنذار:

وهو عبارة عن وسيلة بيد السلطة المكلفة بالتأديب لتحذير الأطباء ذوي السلوك المعيب وتذكيرهم بالنظام الواجب عليهم احترامه والالتزام به لإصلاح سلوكاتهم المهنية،حتى لا يترتب على استمرارهم في هذا السلوك غير القويم عقوبات اشد جسامة عليهم في المستقبل،ويتميز الإنذار كونه جزاء معنوي فضلا عن كونه أدنى درجات العقوبة جسامة[2].

2-التوبيخ:

ويقصد بالتوبيخ استهجان واستنكار السلوك أو العمل المهني الذي قام به الطبيب لمخالفته للواجبات المكلف بها وتأديبه عليها.

ويتضح من ذلك أن التوبيخ ليس مجرد لفت انتباه الطبيب أو جراح الأسنان لما ارتكبه من مخالفات تأديبية،وإلا تساوى مع عقوبة الإنذار،وإنما هو إجراء مهين يحمل نوعا من التحفيز والتشهير بالطبيب المخطأ والمذنب.

[1] -سليمان حاج عزام،**الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب**،مقال منشور في مجلة الفكر،دورية محكمة تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة محمد خيضر،بسكرة،الجزائر،العدد08،2016،ص138.

[2] -نبيل فرحان،**المسؤولية القانونية الناتجة عن ممارسة المهن الحرة**،دراسة مقارنة،أطروحة دكتوراه في القانون الخاص،جامعة لحسن الثاني بالدار البيضاء،المغرب،2003،ص440.

ويكون التوبيخ بإشعار كتابي موجه للطبيب المخالف يبين من خلاله نوع المخالفة المرتكبة والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرئي ويتطلب إليه وجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوه الوظيفي[1].

3-المنع من الممارسة:

أو تتسم عقوبة المنع مقارنة مع الإنذار والتوبيخ بالصرامة وبطبيعتها المادية لما يترتب عنها من آثار على وضعية الطبيب المهنية،ويطلق هذا النوع من الجزاءات التأديبية إذا ما تكرر توبيخ الطبيب،أي بوجود ظرف العود،حينها يمكن أن يتعرض هذا الأخير لعقوبة اشد ألا وهي المنع من الممارسة والتي يمح الطبيب جراح الأسنان خلالها لمدة مؤقتة من ممارسة جميع وظائفه،وذلك يمتد حتما إلى سمعته المهنية وظروفه المادية.

إذن عقوبة ترمي بدرجة كبيرة إلى معاقبة الطبيب من الناحية المادية،ولا تتخذ هذه العقوبة إلا من طرف السلطة الإدارية المختصة والتي تتمثل في وزير الصحة بعد افتراضها من طرف المجلس الوطني لنقابة الأطباء[2].

4-غلق المؤسسة:

قد يتعرض الطبيب لعقوبة اشد من العقوبات السابقة ذكرها،وتتمثل هذه العقوبة في غلق العيادة أو المؤسسة الاستشفائية الخاصة،وقد يكون الغلق إما مؤقتا أو نهائيا وذلك حسب خطورة وجسامة الخطأ المقترف.

[1] -عيساني رفيقة،"**مسؤولية الأطباء في المرافق الاستشفائية العمومية**"،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه،كلية الحقوق،جامعة ابي بكر بلقايد،تلمسان،2015،ص102.

[2] -عيساني رفيقة،المرجع نفسه،ص803.

فالغلق المؤقت للمؤسسة لمدة اقل من ثلاثة أشهر لا يكون إلا بعد الحصول على رخصة من الوالي،أما إذا كان الغلق لأكثر من ثلاثة أشهر،ففي هذه الحالة يجب الحصول على رخصة الغلق من طرف الوزير المكلف بالصحة[1].

الفرع الثاني:العقوبات التأديبية حسب الامر03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية

تصنف العقوبات التأديبية وفقا لقانون الوظيفة العمومية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة،وتتولى السلطة الإدارية المختصة بتوقيعها في حالة إقرارها على الموظف المذنب والسلطة المخولة بتوقيع العقوبات التأديبية هي السلطة التي تتمتع بصلاحية التعيين وذلك بقرار مبرر للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني،كما تتخذ نفس السلطة العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي للملزم من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي[2].

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يعرف العقوبات التأديبية التي توقع على الأطباء الموظفين والذين يخضعون لأحكام قانون الوظيفة العامة،بل حددها على سبيل الحصر وصنفها إلى أربع درجات وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

الدرجة الأولى:وتشتمل على ثلاث عقوبات هي

أ-التنبيه:

والهدف من توقيع عقوبة التنبيه على الموظف المذنب(الطبيب)،هو حثه على وجوب مراعاة التزاماته الوظيفية وتهديده بعدم العودة،وهو إجراء شفوي غير مكتوب يصدره الرئيس

[1] -نصت المادة17 من القانون رقم85-05 المتضمن حماية الصحة وترقيتها(الملغى) بقولها(ان يقترح المجلس الجهوي على السلطات الإدارية(وزير الصحة)منع ممارسة المهنة أو الغلق النهائي للمؤسسة،الغلق المؤقت لمدة لا تتجاوز 03 أشهر،فيمكن اقتراحه على الوالي).

[2] -سعيد مقدم،**الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة**،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2010،ص435.

المباشر للموظف المخالف عكس الإنذار الذي يكون دائما كتابيا،ويدرج في الملف الخاص به ويطلق عليه في التشريع الفرنسي بتسمية التذكير بالنظام،وكان يوقع على أعضاء البرلمان الفرنسي في حالة إخلالهم بنظام الجلسات أو صدور عبارات عنه مخالفة للقانون والتعليمات،وتوقع أيضا على الموثقين بواسطة غرفهم النقابية تحت مسمى ممنوع العودة للخطأ[1].

ب-الإنذار الكتابي:

ويرى الفقه الفرنسي بان الإنذار ليس عقوبة تأديبية بل هو إجراء وقائي لكل عقوبة،وقد نص المشرع الفرنسي على عقوبة الإنذار في المادة 19 من القانون رقم 634 لسنة 1983 المتعلق بحقوق وواجبات الموظفين،وعرفه الفقيه Nizard بان الإنذار ما هو إلا تصرف غير معلن وأبوي من رئيس لمرؤوسيه الذي يسلك اتجاها خاطئا ومن بين الهيئات والمنظمات المهنية التي تتخذ من الإنذار كعقوبة تأديبية،نجد مجلس نقابة المحامين ونقابة القضاة ونقابة الأطباء.

أما المشرع الجزائري فقد نص على عقوبة الإنذار بمقتضى أحكام المادة 163 من ق.أ.و.ع[2]،ونجد أن صيغ الإنذار تختلف من تشريع إلى آخر،ففي العراق مثلا تنص المادة 7 من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 96 لسنة 1934 على انه"تكون عقوبة الإنذار بإرسال كتاب إلى موظف يذكر فيه الذنب الذي ارتكبه،ويلفت نظره إلى وجوب عدم تكراره وتحسين أعماله في المستقبل.

ج-التوبيخ:

[1] -عبد العلي حاحا،**الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر**،أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر،بسكرة،2013،ص458.

[2] -الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة،المشار إليه سابقا.

أما التوبيخ فيكون بواسطة رسالة مكتوبة من طرف الهيئة المستخدمة موجهة الى الموظف المذنب يذكر فيها الخطأ التأديبي الذي ارتكبه[1]،وتعتبر عقوبة التوبيخ من العقوبات المعنوية وان كان لها تأثير مادي على الترقية وعلى العلاوة الدورية.

الدرجة الثانية:وتضم عقوبتي التوقيف عن عمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام والشطب من قائمة التأهيل.

أ-التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام:

عقوبة الإبعاد المؤقت عن العمل أو كما يسميها المشرع الفرنسي بعقوبة الاستبعاد المؤقت[2]،وتعني إبعاد الموظف عن وظيفته أي وقفه عن العمل لمدة مؤقتة لا تتجاوز كحد أقصى 06 أشهر ،وهي تحرم الموظف جزء من المرتب ويجري أعادة الموظف إلى وظيفته بعد انقضاء المدة المحددة بقرار العقوبة،إذ أن الموظف الموقوف لا يعتبر معزولا من وظيفته وبالتالي لا يجوز تعيين موظف آخر بدلا عنه،إلا انه ولضمان حسن سير المرفق بانتظام واضطراد جاز استخلاف موظف آخر ،للقيان بأعمال وظيفته لحين انتهاء مدة عقوبة الموظف المدان.

ب-الشطب من قائمة التأهيل:

ويترتب عنها حرمان الموظف من الترقية بعنوان السنة المالية وعدم تسجيل الموظف في جدول الترقية يحرمه من الحصول على ترقية مشروعة،كان يأمل في الحصول عليها خلال صلاحية الجدول السنوي مع احتفاظه بحقه في التسجيل في الجداول اللاحقة[3].

الدرجة الثالثة:وتشمل عقوبتين هما:

أ-خفض (تنزيل) الرتبة:ونظرا لجسامة الآثار المادية والأدبية المترتبة على توقيع هذه العقوبة،فان جل التشريعات الوظيفية التي أخذت بها وعلى رأسها التشريع الفرنسي،قد عنيت بتحديد بعض

---

[1] -برابح يمينة،**المسؤولية القانونية الناجمة عن عمليات نقل الدم**،رسالة لنيل شهادة الدكتوراه،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة ابي بكر بلقايد،تلمسان،2015،ص421.

[2] -Art 30 Erdonnance No 244 du 4 Février 1959 .

[3] -مقدم سعيد،مرجع سابق،ص437.

الضوابط الخاصة بتوقيع تلك العقوبة منها تحديد المخالفات والأخطاء الجسيمة التي تبرر توقيعها والتي اغلبها تتعلق بإساءة استعمال الموظف لسلطاته الوظيفية.

ب-الاستبعاد المؤقت من الوظائف لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وعامين[1] :

قد ميز البعض بين الوقف كعقوبة تأديبية والوقف عن العمل كإجراء إداري،وذلك في حالة ارتكاب خطا جسيم يؤدي إلى إيقاف الموظف أو الطبيب فورا انتظار لإنهاء التحقيق التأديبي وهنا لا يتعلق الأمر بجزاء تأديبي.

الدرجة الرابعة:وتضم عقوبتين هما:

أ-الإحالة التلقائية على التقاعد"La mise à la retraite d'offiée":

الإحالة على المعاش كما يسميها المشرع المصري،أي من إجراءات التنظيم الداخلي وذلك انه تتم بناء على طلب الموظف بعد بلوغه السن القانونية،وفي فرنسا يدخل إجراء الإحالة على التقاعد بصورة تلقائية ضمن العقوبات التأديبية.

ب-العزل(الإقالة) من الوظيفة La revocation:

وتعتبر من بين العقوبات المخلطة وتعني الخراج النهائي من الخدمة، والتي تؤدي إلى حرمان الموظف أو الطبيب هذه وظيفته بصورة نهائية ولما ترتبه من آثار وأضرار مادية وأدبية على الموظف،وعلى أفراد أسرته وقد تزايد اهتمام مجلس الدولة الفرنسي بغرض الرقابة الصارمة على الشروط الشكلية والموضوعية الواجب توافرها لتوقيع عقوبة العزل[2].

ملاحظة:

نص المشرع الجزائري على إمكانية تضمن القوانين الاساسية لبعض الأسلاك زيادة عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع،إذا كانت الضرورة تقتضي ذلك[3].

المطلب الثالث:الجهات الخاصة بتوقيع العقوبة التأديبية

[1] -C.E.30 Novembre 2007,M.B.N° :298814,Voir Emmanuel Aubin,Droit de la fonction publique,4em édition qualina 2010,paris,p428 .

[2] -C .A.A bordeause,13 Novembre 2007 corbier,Voir,Emmanuel .A.op cite ,p 428 .

[3] -انظر إلى المادة164 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

طبقا لأحكام المواد167،267 من القانون 05/85 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها والمواد198،221،177،169،166 من المرسوم التنفيذي 276/92 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب،نستنتج آن السلطات التأديبية تتكون من:

الفرع الاول:المجلس الوطني لأخلاقيات الطب

تم إنشائه بموجب المادة 168 المعدلة من القانون 17/90[1]،كما نصت المادة عليه المادة 163 من ق.م.أ.ط[2]،ونص عليه قانون الصحة الجديد[3]،ويعتبر هذا المجلس هيئة وطنية تتكون من ثلاثة فروع،فرع الأطباء،فرع جراحي الأسنان،وفرع الصيادلة.

يطلع المجلس حسب المادة 166 من مدونة أخلاقيات الطب ب:

-معالجة كل المسائل ذات الاهتمام المشترك للأطباء وجراحي الأسنان والصيادلة.

-تسيير الممتلكات.

-تولي التقاضي.

-يحدد مبلغ الاشتراكات السنوية وكيفية استعمالها.

-يمارس السلطة التأديبية من خلال الفروع النظامية التي تشكله،وهو أيضا ما ذهبت إليه المادة 171 من نفس القانون بحيث عالجت مهام هذه الفروع التي تتلخص في:

-جعل كل الأطباء يحترمون قواعد أخلاقيات الطب،ويتولى الدفاع عن شرف المهن الطبية وكرامتها واستقلالها.

[1] -قانون 17/90،مؤرخ في 21يوليو 1990،المعدل والمتمم للقانون رقم05/85 المؤرخ في 16فبراير 1985،المتعلق بحماية الصحة وترقيتها،ج.ر.ج.ج،عدد8،الصادرة في 1985.

[2] -المادة163 من المرسوم التنفيذي رقم 276/92 المتضمن قانون أخلاقيات الطب،المشار إليه سابقا.

[3] -المادة346 من القانون رقم رقم11،18 المؤرخ في 2يوليو 2018،المتعلق بالصحة.

-تنظم كل مرة مساعدة لصالح أعضائها أو ذوي حقوقهم وتعتبر المتحاور والمستشار الطبيعي للسلطات العمومية،وعليه فممارسة السلطة التأديبية تكون في الدرجة الثانية من الثقافي من خلال الفروع التنظيمية التي تكون،كما انه يملك أهلية الثقافي وبالتالي يملك الشخصية المعنوية[1].

يتشكل المجلس الوطني لأخلاقيات الطب من عدة أجهزة تتمثل في:

أولا:الجمعية العامة:

وتتكون من كافة أعضاء الفروع النظامية الوطنية للأطباء وجراحي الأسنان والصيادلة.

ثانيا:المجلس الوطني:

ويتكون من أعضاء مكاتب الفروع النظامية الوطنية للأطباء وجراحي الأسنان والصيادلة.

ثالثا:المكتب:

ويتكون من رؤساء كل الفروع النظامية ومن عضو منتخب من كل فروع،يكون العضو المنتخب من القطاع العام عندما يكون الرئيس من القطاع الخاص والعكس بالعكس.

أما بالنسبة لرئاسة المجلس الوطني،فيكون بالتناوب ولمدة متساوية من بين رؤساء الفروع النظامية الوطنية الثلاثة،ويكون رئيس الفروع النظامية الوطنية،اللذان لا يترأسان المجلس نائبين لرئيس الوطني لأخلاقيات الطب[2].

الفرع الثاني:المجالس الجهوية لأخلاق الطب

إلى جانب المجلس الوطني لأخلاقيات الطب تم إنشاء 12 مجلسا جهويا على المستوى الوطني،تسند إليها مهام من بينها مهمة التأديب[3].

أجهزتها:

[1] -سليمان حاج عزام،مجلة الفكر،مرجع سابق،ص131.

[2] -انظر إلى المادة 165 من المرسوم التنفيذي رقم92-276،المتضمن مدونة أخلاقيات الطب،المشار إليه سابقا.

[3] -انظر الى المادة2/267 من القانون رقم05/85 المتضمن حماية الصحة وترقيتها المعدل والمتمم،المشار إليه سابقا.

أما عن أجهزة المجلس الجهوي فيتكون حسب نص المادة 167من نفس المدونة من الجمعية العامة،والتي تضع أعضاء الفروع النظامية الجهوية المبالغة منهم المكتب الجهوي والذي يضم ضمن تشكيلته رؤساء كل فرع نظامي جهوي وعضو منتخب من القطاعين الهام والخاص.

مهامها:

من المهام المسندة لهذه الفروع السهر على تنفيذ قرارات كل من المجلس الجهوي والمجلس الوطني لأخلاقيات الطب،كما يتولى الدفاع عن شرف المهنة وكرامتها،وكذا تمارس السلطات التأديبية في الدرجة الأولى[1]،ولهذه السلطة صلاحية الفصل في المنازعات التي تنشا بين المرضى والأطباء،وكذلك فض النزاعات التي تقوم بين الأطباء والإدارة وهذا يعني أن المجالس الجهوية تمارس مهامها وسلطتها التأديبية في الدرجة الأولى ليكون المجلس الوطني كدرجة ثانية[2].

تتكون الفروع النظامية من أطباء وجراحي أسنان وصيادلة من جنسية جزائرية،مسجلين في قائمة ومسددين لاشتراكاتهم وثم انتخابهم عن طريق الاقتراع السري،ويتوافر مجموعة من الشروط والتي تضمنتها المادة173 من المدونة وهي بلوغ35 سنة والتسجيل في قائمة الاعتماد منذ خمس سنوات على الأقل،وألا تكون لديهم سوابق عدلية مخلة بالشرف[3].

صلاحياته التأديبية:

ويعد المجلس الجهوي لأخلاقيات الطب سلطته تأديبية من الدرجة الأولى،ويمكن له تسليط العقوبات التأديبية على كل الأطباء وجراحي الأسنان والصيادلة في حدود اختصاصه،وترفع الشكوى حسب قانون حماية الصحة وترقيتها من طرف المريض المتضرر أو وليه آو ذوي حقوقه[4].

---

[1] –عيساني رفيقة،مرجع سابق،ص155.

[2] –حابت أمال،مرجع سابق،ص233.

[3] –المواد 218،174،173،172،من مدونة أخلاقيات الطب،المشار إليها سابقا.

[4] –تكاري رشيدة هيفاء،**طبيعة المسؤولية المترتبة عن عمليات التجميل**،مقال منشور في مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية،معهد الحقوق،المركز الجامعي لتمنراست،العدد07،الجزائر ،2015،ص214.

الفرع الثالث:الفروع النظامية الجهوية المختصة بتأديب الأطباء

من صلاحيات الفرع النظامي تلك المنصوص عليها في المادة171 المذكورة سابقا بالإضافة إلى كونه يسهر على تنفيذ قرارات المجلس الجهوي والمجلس الوطني لأخلاقيات المهنة الطبية،أما في المجال الإداري فبدون التسجيل في القائمة ويستشار في طلبات فتح العيادات وتحويلها في مجال العقود وانجاز المحال ذات الاستعمال المهني.

كما يفصل بمقتضى مدونة أخلاقيات المهنة في مدى مطابقة شروط منح العيادات وممارسة المهنة،مراقبة الإشارات المسجلة على لوحات العيادة.

وفي مجال التأديبي يمارس الفرع النظامي الجهوي سلطة تأديب الأطباء وجراحي الأسنان في الدرجة الأولى[1]،وتشتمل هذه الفروع على مايلي:

أولا:الفرع النظامي الجهوي الخاص بالأطباء وجراحي الأسنان

ويضم عددا من أعضاء الفرع النظامي الجهوي للأطباء حسب عدد الأطباء وجراحي الأسنان المسجلين في آخر قائمة وهو محدد كما يلي:

12عضو،من0الى 1000 طبيب،24 عضوا: من1الى2500 طبيب.

36عضوا: ما يفوق2501 طبيب.

ويكون عدد أعضاء الفرع النظامي الجهوي الخاص بجراحي الأسنان وفق عدد جراحي الأسنان المسجلين في آخر قائمة وهو محدد كما يلي

12عضو:من0الى 400 جراح أسنان،24عضوا:ما يفوق 401 جراح أسنان[2].

وينتخب الفرع النظامي الجهوي رئيسا وأعضاء مكتبه من بين أعضائه،ويتكون المكتب من:الرئيس،نائب الرئيس،كاتب،أمين خزينة،ومساعدين اثنين،ويحدد توزيع مقاعد فرع الأطباء

[1] –المادة177 من المرسوم التنفيذي رقم92–276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب،المشار إليه سابقا

[2] –المادة 181 من المرسوم التنفيذي رقم92–276،المتضمن م.أ.م.ط،المشار إليه سابقا

النظامي وفرع جراحي الأسنان حسب نسبة 50% من القطاع الخاص، و50% من القطاع العام،ويشمل هذا الأخير قطاع الصحة العمومية والقطاع الاستشفائي الجامعي.

ويتكون توزيع مقاعد القطاع على الشكل التالي:

1-مجالس جهوية للجزائر ،وهران،قسنطينة،عنابة:وتضم نصف قطاع الصحة العمومية،والنصف الآخر للقطاع الاستشفائي الجامعي.

2-مجالس جهوية للبليدة،تيزي وزو،تلمسان باتنة،سطيف:وتضم ثالثا الأطباء وجراحي الأسنان المنتمين لقطاع الصحة العمومية،وثلث المتبقي يضم أطباء وجراحي الأسنان المنتمين للقطاع الاستشفائي الجامعي.

3-مجالس جهوية الشلف،غرداية،بشار ،وتقود مقاعد القطاع العام كلها إلى قطاع الصحة العمومية[1]،وأضافت المادة 186 من نفس المدونة على انه يجب أن تمثل كل ولائي على الأقل بعضو احد على مستوى الفرع النظامي للأطباء والفرع النظامي لجراحي الأسنان.

وقد راعى المشرع الجزائري في التنظيم الخاص بالأطباء وجراحي الأسنان عدد الأطباء المسجلين في القائمة بحيث تتزايد عضويتهم بتزايد عدد الأطباء،على أن تكون كل الوحدات ممثلة على الأقل بعضو على مستوى الفرع النظامي الجهوي التابع لها.

ثانيا:الفرع النظامي الوطني الخاص بالأطباء وجراحي الأسنان

أنشئت هذه الفروع النظامية الوطنية من اجل حسن تسيير الفروع النظامية الجهوية ولمراقبة تسييرها،وتتكون الجمعية العامة لكل فرع نظامي وطني من أعضاء فروع الجهوية المناسبة وهي تتمتع بالسلطة المطلقة،وينتخب الجمعية العامة من بين أفراد أعضاء الفرع النظامي الوطني،وتجتمع في دورة عادية مرة كل سنة وفي دورة غير عادية كلما دعت الحاجة أو الضرورة لذلك[2].

[1] -المواد 183-184-185 من نفس المدونة المشار إليها.

[2] -عيساني رفيقة،مرجع سابق،ص91.

ويضم الفرع النظامي الوطني الخاص بالأطباء 48 عضوا مرسما بالإضافة إلى 36 عضو مرشح بالنسبة للفرع النظامي الخاص بجراحي الأسنان[1].

وتوزع المقاعد حسب نسبة 50% للقطاع الخاص و50% للقطاع العام،وتوزع المقاعد إلى ثلثان لقطاع الصحة العمومية وثلث واحد لقطاع المراكز الاستشفائية الجامعية.

وتنتخب الفروع النظامية الخاصة بالأطباء وجراحي الأسنان من بين أعضائها مكتبا،ويتكون من:الرئيس،نواب الرئيس،أمين عام مساعد،أمين خزينة،أمين خزينة مساعد،ثلاث مساعدين،يمثل الرئيس للفرع النظامي الوطني في كل أعمال الحياة المدنية،وفي حالة وقوع مانع حال دون أدائه لعمله أو مهامه،فان الفرع النظامي الوطني يرأسه احد نواب الرئيس[2].

تنشأ ضمن الفرع النظامي الوطني خمس(5)لجان وهي:

-لجنة ممارسة المهنة والكفاءات.

لجنة الأخلاقيات.

-لجنة الشؤون الاجتماعية والمالية.

-لجنة الديموغرافيا الطبية والإحصاءات.

-اللجنة التأديبية[3].

الفرع الرابع:الهيئة المستخدمة

وفقا للمادة 221 من المرسوم التنفيذي رقم 276/92 يمكن للجهات المستخدمة أن تخضع الطبيب المخالف للمساءلة التأديبية وفقا لقانون العمل،إذا ما كان عمله في مؤسسة استشفائية خاصة أو مؤسسة عامة يعمل فيها بموجب عقد[4]،ويخضع لمساءلة تأديبية وفقا لقانون الوظيف العمومي إذا كان موظف دائم في مؤسسة استشفائية عمومية.

---

[1] -المادة 194 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المتضمن م.أ.م.ط.

[2] -المواد 195-196-197،من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المتضمن م.أ.م.ط،المشار إليها سابقا.

[3] -المادة 198 من المسوم رقم92-276،المشار إليه سابقا.

[4] -عيساني رفيقة،مرجع سابق،ص97.

ويفهم من نص المادة 221 انه لا تقتصر السلطة التأديبية في مجال الطب على المجلس الوطني والمجالس الجهوية لأخلاقيات الطب،بل تمارسها الهيئة المستخدمة وهو ما يعني اعتراف المشرع الجزائري للمستشفيات الخاصة،وكذا المستشفيات العامة مساءلة أطبائها مسؤولية تأديبية على أخطائهم المهنية،فتجدر الإشارة إلى أن اللجنة التي تمارس السلطة التأديبية سواء في الدرجة الأولى من التقاضي،أي على مستوى الفروع النظامية الجهوية أو في الدرجة الثانية على مستوى الفروع النظامية الوطنية،تتشكل في مجموعها من أطباء فعندما يتعلق الأمر بالنظر في الدعوى التأديبية التي يكون فيها المتهم طبيبا والصحي مريضا فقد يطرأ على المسائلة تحيز أعضاء اللجنة التأديبية المكلفة أساسا من الأطباء،إلى زميلهم المذنب ويكون ذلك على حساب الطرف الضعيف في هذه المحاكمة وهو المريض[1].

وبالرغم من تسليمنا بنزاهة الأطباء أعضاء اللجنة التأديبية إلا أن احتمال الفهم الخاطئ لمبدأ الزمالة وارد،وقد يؤدي ذلك إلى التواطؤ فيما بينهم وإصدار أحكام مجحفة في حق المرضى[2]،لان مبدأ الزمالة يقتضي أن يمارس ويوظف تحقيقا لمصلحة المريض والمهنة من استبعاد سوء النية من جانبهم،فانه بحكم تكوينهم التقني كأطباء قد يجعل بعض المسائل القانونية الدقيقة تفلت من زمامهم[3].

[1] –برابح يمينة،مرجع سابق،ص415.

[2] –نص المادة 26 من المرسوم رقم 92–276 المتضمن م.أ.ط،بقولها" يخطر على كل طبيب أو جراح أسنان اللجوء إلى تواطؤ بين الأطباء وجراحي الأسنان والصيادلة وأعوان الطب".

[3] –برابح يمينة،مرجع سابق،ص416.

ملخص الفصل الاول:

نستخلص من خلال الفصل الاول للمذكرة الأخطاء والعقوبات التأديبية للأطباء في التشريع الجزائري،والذي تطرقنا إلى مفهوم الخطأ التأديبي حيث لم يقم المشرع الجزائري بتعريف الخطأ التأديبي وإنما قام بذكرها على سبيل المثال لا الحصر في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،واكتفى بذكر الحقوق والواجبات الموظفين العموميين.

وكان للخطأ التأديبي صور وعناصر تم ذكرها وتمثلت في الإخلال بالواجبات العامة والإخلال بواجب السر المهني والإخلال بالواجبات تجاه المريض وكان لابد التطرق إلى علاقة الخطأ التأديبي بالخطأ الجنائي،حيث أن كلاهما نظامان للعقاب ولكن يختلفان في الغاية ونوع الجزاءات الموقعة والعقوبات وتهدي العقوبة التأديبية للأطباء إلى ضمان ممارسة طبية آمنة ومهنية،وتستخدم هذه العقوبات لتصحيح سلوك الأطباء الذين ينتهكون أخلاقيات المهنة،والتي جاءت محددة في مدونة أخلاقيات مهنة الطب وحسب الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة والتي تمثل الجهات الخاصة بتوقيع العقوبات التأديبية للأطباء.

حسب جسامة الأخطاء المرتكبة و لقد قسم المشرع العقوبات التأديبية الى اربع اقسام :

- الدرجة الأولى : -1التنبيو-2.الإنذار الكتابي-3.التوبيخ
- الدرجة الثانية : -1التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام-2.الشطب من قائمة التأجيل.
- الدرجة الثالثة : -1التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام-2.التنزيل من درجة إلى درجتين-3.النقل الإجباري
- الدرجة الرابعة -1:التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة-2.التصريح .

الفصل الأول:الأخطاء والعقوبات التأديبية للأطباء في التشريع الجزائري

تمهيد الفصل الثاني:

تنص التشريعات الجزائرية على عدة إجراءات لتأديب الموظف وهذه الإجراءات تختلف بناءا على نوع وخطورة المخالفة المرتكبة من طرف الموظف،حيث أن إجراءات تأديب الأطباء تهدف إلى حماية المرضى وضمان جودة الرعاية الصحية وهذا حرصا على السير الحسن للمرفق العام بانتظام،وتبقى الإدارة هي الطرف الأقوى في المعادلة لأنها تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة،وقد نص المشرع على جملة من الضمانات القانونية كي لا يتعرض الموظف إلى تعسف الطرف القوي(الإدارة) فله الحق في إجراء تحقيق إداري عادل،ولتحقيق ذلك لا بد من معرفته بالمخالفة والخطأ المسند إليه واطلاعه على الملف ثم تمكينه من حقه في الدفاع لفحص ما هو منسوب إليه لكي يوضح ملابسات وظروف الخطأ المرتكب،وبالتالي تناولنا في هذا الفصل مبحثين:

المبحث الاول:إجراءات المتابعة التأديبية وقد تطرقنا فيه إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الاول:مرحلة الشكوى لتحريك الدعوى التأديبية

المطلب الثاني:شروط الدعوى التأديبية

المطلب الثالث:مرحلة سير الدعوى التأديبية

أما في البحث الثاني:ضمانات المحاكمة التأديبية.

المطلب الاول:الضمانات السابقة على المساءلة التأديبية .

المطلب الثاني:الضمانات المعاصرة للمساءلة التأديبية .

المطلب الثالث:الضمانات اللاحقة على المساءلة التأديبية.

المبحث الاول:إجراءات المتابعة التأديبية

إن مجلس أخلاقيات الطب لا يملك فقط السلطة التنظيمية المتمثلة في إعداد آداب مهنة الطب،لكنه كذلك يملك سلطة التأديب[1]،ولتحقيق هذه الغاية فهو منظم ومهيكل على نفس المنوال القضائي بدرجتين للتقاضي،فالمجلس الجهوي تشكيلته التأديبية يعتبر هيئة إدارية ذات اختصاص قضائي يبت في الدرجة الأولى وفي الاستئناف،تخضع أحكامه للمجلس الوطني لأخلاقيات الطب،إذ تبقى قرارات هذا الأخير خاضعة للرقابة القضائية التي كانت تمارسها الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا،ثم أصبح يمارسها الآن مجلس الدولة[2].

فبداية يتم إيداع شكوى ضد الطبيب المخالف أمام الفرع النظامي الجهوي المختص تقليميا كمرحلة أولى في المطلب الاول،ثم شروط الدعوى التأديبية في المطلب الثاني،وأخيرا مرحلة سير الدعوى التأديبية في المطلب الثالث.

المطلب الاول:مرحلة الشكوى لتحريك الدعوى التأديبية

إن الدعوى التأديبية غالبا ما تكون مسبوقة بشكوى لان الإجراء التأديبي يخضع من حيث المبدأ لقاعدة إيداع الشكوى بهدف إمكانية إقامته،وهذا ما اخذ به المشرع الجزائري من خلال إجراءات التأديب المنصوص عليها بموجب مدونة أخلاقيات مهنة الطب،وجاء في المادة 212:"يقوم رئيس الفرع النظامي الجهوي عند تلقيه أي دعوى بتسجيلها وإبلاغها للمعنى المتهم خلال خمسة عشر(15)يوما[3].

وسنتطرق من خلال هذا المطلب إلى تعريف الشكوى (فرع واحد)،تسجيل الشكوى(فرع ثاني).

الفرع الاول:تعريف الشكوى

[1] –المادة 212 المرسوم التنفيذي رقم92–276،سابق الذكر.

[2] –سليمان حاج عزام،المرجع السابق،ص131.

[3] –المادة112 من المرسوم التنفيذي رقم92–276 المتضمن م.أ.ط.

هي عبارة عن بلاغ من المجني عليه شخصيا أو من وكيله الخاص إلى الجهات المختصة بهدف تحريك الدعوى العمومية،القانون لم يشترط شكلا معين للشكوى،فقد تكون شفاهة أو كتابة أو هي:"ذلك التصرف القانوني الصادر عن المجني عليه أو من وكيله إلى الجهة المختصة"[1].

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فانه لم يضع تعريفا قانونيا للشكوى يمكن الاعتماد عليه للتعريفهما،إلا انه ذكر مصطلح الشكوى في النصوص القانونية المختلفة فقد جاء ذكر الشكوى في نص المادة 72 من قانون إ.ج المتعلق بالادعاء المدني أمام القاضي التحقيق،كما استعمل مصطلح الشكوى في نص المادة 164 من قانون العقوبات والمتعلق بالجنايات والجنح[2].

وتعرف أيضا على أنها:"هي المحرك الاول للإجراءات التأديبية،ذلك أن كل ما يحال إلى التحقيق لا يخرج عن كونه شكواها بمعناها العام[3].

تعرف الشكوى في مجال القانون التأديبي بأنها:"إخطار يقدم من احد الأفراد بإرادته إلى السلطات المختصة يترتب عليه تحريك الدعوى التأديبية ضد المشكو في حقه بشان ماهو منسوب إليه من تصرفات تتعارض مع مقتضيات وواجبات الوظيفة[4].

الفرع الثاني:تسجيل الشكوى

أول إجراء يقوم به رئيس الفرع النظامي الجهوي عند تلقيه دعوى هو تسجيل الشكوى وبلاغها للمعنى المتهم خلال خمسة عشر(15)يوما على أن الفرع المختص بتوقيع العقوبة التأديبية يجري تحقيقا إداريا[5]،وتبدأ المتابعة التأديبية برفع شكوى ضد الطبيب بسبب ارتكابه خطا

[1] –عبد الرحمن خالفي،**الحق في الشكوى في التشريع الجزائري المقارن**،مجلة الاستشهاد القضائي،جامعة محمد خيضر ،بسكرة،العدد09،ص10.

[2] –عزوز صفاء،**عبادة مروى**،**الطرق البديلة لرفع الدعوى الجزائية**،مذكرة ماجيستر،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة قالمة،2020،ص19.

[3] –ماهر عبد الهادي،**الشرعية الإجرائية في التأديب**،دار النهضة العربية،القاهرة،طبعة ثانية،1986،ص196.

[4] –محمود أبو السعود حبيب،**النظرية العامة في التأديب**،دار الثقافة الجامعية،عين شمس،مصر،طبعة 2005،ص 220.

[5] –عيساني رفيقة،مرجع سابق،ص160.

تأديبي فقد حدد قانون حماية الصحة وترقيتها الأشخاص الذين يملكون الحق في رفع الشكوى وهم كل من:

- ✓ الوزير المكلف بالصحة العمومية.
- ✓ جمعيات الأطباء وجراحي الأسنان والصيادلة المؤسسة قانونا.
- ✓ كل عضو في السلك الطبي مرخص له بالممارسة.
- ✓ كل مريض أو وليه أو ذوي حقوقه[1].

المطلب الثاني:شروط الدعوى التأديبية

بالنسبة للقواعد والشروط التي تحكم الدعوى التأديبية فمنها ما يتعلق بشكليات رفع الدعوى أو الشكوى،ومنها ما يتعلق بمن لهم الحق في رفع هذه الدعوى أما باقي الإجراءات فيتعلق معظمها في الاختصاص الإقليمي لهيئات التأديب،وميعاد الفصل في الدعوى التأديبية ومصادر رفع الدعوى إلى حين صدور القرار التأديبي وهذا ما سنتطرق إليه في مايلي:

الفرع الاول:شكل رفع الدعوى التأديبية

لم تفرض مدونة أخلاقيات الطب أو قانون الصحة أي شكل لرفع الدعوى التأديبية مما يوحي بأنه قد يمكن تقديمها شفاهة أو شكل شكوى مكتوبة أو بمجرد تدوين أقوال الشاكي من خلال محضر[2]،ونتعرض لشكليات الدعوى التأديبية من خلال رفع الدعوى التأديبية،وشكليات المرافقة.

أ-شكليات رفع الدعوى التأديبية:

عملا بأحكام المادة التاسعة(9) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فان إجراءات رفع الدعوى القضائية في القانون الجزائري الحالي تتم كتابة،وان تتم باللغة العربية تحت طائلة عدم القبول ابتداء بالإجراءات الأولية كالمعاينة أو التنبيه بالإخلاء،إجراءات الإنذارات،العريضة

[1] -عيساني رفيقة،نفس المرجع،ص98.

[2] -سليمان حاج عزام،**الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب**،مرجع سابق،ص133.

الافتتاحية،إجراءات التبليغ،وحتى الحكم القضائي الذي تنتهي به الدعوى،أي أن الأعمال الإجرائية تثبت بأوراق فان هذه الأوراق تكون مكتوبة ورسمية تحرر بمعرفة موظف مختص،ولا يجوز تكذيب ما ورد بها إلا عن طريق الطعن فيها بالبطلان أو التزوير بشكل قانوني[1].

وعلى هذا الأساس فالخصومة القضائية تفتح بطلب يقدم للقضاء من المدعي شخصيا او ممن يمثله،يسجل بكتابة ضبط المحكمة–الجهوية القضائية–التي تتولى تقييد القضية في السجلات الخاصة بها،على أن يحال على القسم الخاص بالنظر فيها بعد إعطائها رقم خاص وتحديد تاريخ للجلسة،والقسم المختص بنظرها والقاعة التي يمكن أن تعقد بها المحكمة جلستها،وتسليم وصل التسجيل ونسخ العريضة للمدعى عليه بغية تبليغها للخصوم في الآجال القانونية 20 يوما قبل تاريخ أول جلسة إن كان المدعى عليه مقيما في الجزائر،أو ثلاثة أشهر إن كان المدعى عليه مقيما في الخارج[2]،غير أن الدعوى التأديبية لم تفرض فيها أي شكل لرفعها مما يوحي بانت قد يمكن تقديمها شفاهة أو في شكل شكوى مكتوبة،أو حتى تدوين أقوال من خلال محضر ،ونفس الشيء نجده في القانون المقارن،إذ أن الشكوى مهما كان مصدرها سواء أكان المريض أو إحدى السلطات المؤهلة لرفعها،لا يشترط أن تتخذ شكلا وهو ما يؤكده اجتهاد قضاء مجلس الدولة الفرنسي،فقد تكون حتى من خلال الاطلاع على سجلات التظلمات والاحتياجات[3].

ب–شكليات المرافعات:

تبدأ الخصوصية القضائية بالمطالبة القضائية بتسجيل الدعوى أو الاستئناف أو الطعن بالنقض،تعتقد المحكمة–الجهة القضائية–أثناء سيرها في جلسة واحدة أو عدة جلسات،المرافعة يحضرها الخصوم أو من يمثلهم،تلتقي بهم هيئة المحكمة بقاعة المحكمة بهؤلاء الخصوم،في

---

[1] –خليل بوصنوبرة،**الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية–قانون رقم 09/98 المؤرخ في 25–02–2008،الجزء الاول،التنظيم القضائي الجزائري،نظرية الاختصاص القضائي،نظرية الدعوى والخصومة القضائية،الحكم القضائي وطرق الطعن فيه**،منشورات نوميديا،قسنطينة،الجزائر ،2010،ص121.

[2] –طبقا لنص المادة 14 من القانون 08–09 المؤرخ في 2008/02/02،المتضمن للإجراءات المدنية والإدارية(الجريدة الرسمية،العدد 21 مؤرخة في 2008/04/23)

[3] –سليمان حاج عزام،مرجع سابق،ص 133.

التاريخ المحدد للنظر في الدعوى المعروضة على القضاء،ويحضر الجلسة أمين الضبط،الذي يحرر محضر الجلسة يدونون فيه كل ما يدور بالجلسة أو ما قد تام ربه المحكمة أو يطالب به الخصوم،ويتم الاستماع إلى الحضور أو وكلائهم سواء كانت الجلسة آنية أم تقرر إجرائها سريا[1].

أما فيما يتعلق بشكل المرافعات التي تطبق أمام هيئة إدارية ذات اختصاص قضائي،فيجب أن تكون في شكل مكتوب كذلك فان الخلاصات أو الرسائل القانونية أو الواقعية يجب أن تقدم في شكل مذاكرات،ولو كانت شفوية في الجلسة،فالقضاء التأديبي لا يمكن رفع الدعوى إليه وليس له أن يرد عليها،إلا إذا كانت ثابتة في مذكرات مكتوبة تودع خلال الجلسة،ومع ذلك فان الإجراء التأديبي يمكن أن يشتمل على بعض المرافعات الشفوية كسماع الشهود،حيث أن هناك طبيبا يعين كمقرر كما يمكن سماع الطبيب المتهم[2].

ويستدعي هذا الأخير إلى الجلسة ويجب أن تعطى له الكلمة ويمكن أن يستعين بزميل له كمدافع عنه أو محام[3]،ولكن المقرر يمكنه فحص الشهادات المكتوبة دون أن يكون مطالبا بسماع الشهود أو إجراء مواجهة الطبيب وله صلاحية الاطلاع على الشهادات المكتوبة وفحصها،وله أن يأمر بكل إجراء يراه ضروريا في التحقيق ويتخذ أي وسيلة يراها مناسبة للتنوير،يرسل المقرر الملف مصحوبا بتقريره إلى رئيس القسم الترتيبي مصحوبا بتقرير موضوعي في بيانه للحقائق[4].

الفرع الثاني:شرط الصفة في الدعوى التأديبية

لقد نص قانون حماية الصحة وترقيتها الملغى في مادته 267 من فقرتها الخامسة،بان رفع الدعوى أمام اللجنة التأديبية للفرع النظامي الجهوي للأطباء،مقرر لكل من الوزير المكلف

[1] –خليل بوصنوبرة،المرجع السابق،ص203.

[2] –طبقا لنص المادة 213 من مدونة أخلاقيات الطب،مرجع سابق.

[3] –عملا بأحكام المادة 215 من مدونة أخلاقيات الطب.

[4] –عملا بأحكام المادة 223 من مدونة أخلاقيات الطب.

للصحة وجمعيات الأطباء المعتمدة قانونا،وأعضاء السلك الطبي المرخص لهم بممارسة المهنة والمرضى وذويهم[1].

أما بالنسبة للحق في رفع الشكوى فهو لا يقتصر على المرضى أو ذويهم أو وزارة الصحة والجهات الرسمية فقط،بل هو حق مخول لكل موطن أي لكل فرد من أفراد المجتمع طالما أن الأمر يتعلق بمصلحة المجتمع في الحفاظ على صحته[2].

الفرع الثالث:الاختصاص الإقليمي

نصت المادة 211 من مدونة أخلاقيات الطب بأنه يمكن إحالة أفراد السلك الطبي عند ارتكابهم الأخطاء خلال ممارستهم لمهامهم،أما الفرع النظامي المختص حيث يفهم من ذلك أن الطبيب يحال أمام الفرع النظامي الجهوي للأطباء التابع له إقليميا من حيث التسجيل في القائمة وفي حالة وجود شكوى منصة على احد أعضاء الفرع النظامي الجهوي المختص إقليميا،فيقوم الفرع النظامي الوطني بعد إخطار الطبيب المتابع بإحالة القضية إلى فرع نظامي جهوي جهة اهرى[3].

الفرع الرابع:ميعاد رفع الدعوى التأديبية

لم تنص مدونة أخلاقيات الطب ولا قانون الصحة في الجزائر على الآجال القانونية لرفع الدعوى التأديبية،مما يرجع أن آجال رفعها لا يحكمها أي ميعاد وبالرجوع إلى نص المادة212 من مدونة أخلاقيات الطب نجدها تنص على ميعاد البلاغ الطبيب المتهم بالشكوى المرفوعة ضده خلال خمسة عشر(15)يوما من تاريخ تلقيها من طرف رئيس الفرع النظامي الجهوي للأطباء.

[1] –انظر المادة267 فترة خامسة من قانون رقم 90–17 المتضمن قانون حماية الصحة وترقيتها المعدل والمتمم والمشار إليه سابقا(ملغى).

[2] –علي عيسى الأحمد،**المسؤولية التأديبية للأطباء في القانون المقارن**،منشورات الطبي الحقوقية،بيروت،طبعة أولى،سنة 2011،ص806.

[3] –حاج عزام سليمان،مرجع سابق،ص133.

فيما يخص ميعاد الفصل في الدعوى التأديبية،فنصت المادة216 بقولها:"يجب على الفرع النظامي الجهوي الذي رفعت إليه شكوى أن يبت فيها خلال أربعة أشهر من تاريخ إيداع الشكوى"[1].

المطلب الثالث:مرحلة سير الدعوى التأديبية

بعد تكيف الخطأ المهني من طرف الإدارة على انه من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة آو الرابعة[2]،تأتي مرحلة البحث في مدى إسناد الخطأ المكيف بمرتكبه أي الموظف وبالتالي التوصل إلى إدانته أو براعته منه،وتكتسي هذه المرحلة أهمية كبيرة كونها تفصل بين الاتهام وصدور القرار.

الفرع الاول:مفهوم التحقيق

يحتل التحقيق الجانب الأكبر والأساسي من إجراءات التأديب لان الهدف الأساسي منه هو الكف عن الحقيقة وقد خول المشرع هذه الصلاحيات للإدارة أي السلطة الرئاسية التي لها جانب من التقدير في فتحه في حالة ما إذا شاب ارتكاب الخطأ غموض،آو كانت الوقائع المنسوبة إلى الموظف وظروف ارتكابها مبهمة وذلك وفقا لما تقتضيه المصلحة العامة.

كما يعد التحقيق إجراء وقائي قبل البت النهائي في أمر الموظف الذي تم إبعاده مؤقتا عن وظيفته حتى يجري التحقيق بشأنه في جو خال من التأثيرات خاصة إذا كان الخطأ المقترف جسيما لذا فهو من أهم ضمانات الموظف التي تقيه من الشبهة أو الاتهام الكاذب[3].

يقوم التحقيق على الفحص والتمحيص والبحث الموضوعي المحايد لوقائع الاتهام بهدف تحديد عناصره،من حيث الأفعال والزمان والمكان والأشخاص وأدلة الثبوت والنفي وغاية الكشف والحقيقة وإرسالها للعدالة[4].

قاولا:تعريف التحقيق

---

[1] –المرسوم التنفيذي رقم92–276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

[2] –المادة 163 من امر06–03–المؤرخ في 2006/07/15،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

[3] –د.محمد رفعت عبد الوهاب،د.ماجد راغب الحلو،**مبادئ القانون الإداري**،**دار الجامعة الجديدة**،الإسكندرية،1995،ص470.

[4] –سمير عبد الله اسعد،**التحقيق الإداري**،**مبادئ التأديب**،منشاة المعارف،الإسكندرية،2014،ص13.

عرف جانب من الفقه التحقيق بأنه:"مجموعة الإجراءات التي تتخذها الجهة التي خصصها المشرع بالتحقيق مع الموظف في الخطأ الذي ارتكبه بهدف الوصول إلى الحقيقة،والتأكد من صدق الاتهام عن طريق اتقاني الاستجواب وأحكامه وتحديد التكيف القانوني للواقعة المنسوبة إلى العامل[1].

وتنص المادة 100 من قانون الإجراءات الجزائية(يتحقق قاضي التحقيق حين مثول المتهم لديه لأول مرة من هويته ويحيطه علما صراحة بكل وقيعة من الوقائع المنسوبة إليه،وينبهه حرفيا بعدم الإدلاء بأي قرار وينوه عن ذلك التنبيه في المحضر،فإذا أراد المتهم أن يدلي بأقوال تلقاها قاضي التحقيق منه على الفور كما ينبغي للقاضي أن يوجه المتهم بان له الحق في اختيار محام عنه فان لم يختر محاميا عين له القاضي محاميا من تلقاء نفسه إذا طلب منه ذلك،وينوه عن ذلك بالمحضر كما ينبغي على القاضي تنبيه المتهم إلى وجرد أخطاره بكل تغير يطرأ على عنوانه ويجوز للمتهم اختيار مواطن له في دائرة اختصاص المحكمة[2].

ثانيا:الجهة المختصة بالتحقيق في نقابة الأطباء

تعد الإحالة إلى التحقيق من الشكليات الجوهرية ومنها تبدأ إجراءات التحقيق للكشف عن حقيقة التهمة المنسوبة إلى الموظف وتوقيع الجزاء التأديبي عليه،وجاء في نص المادة 222 انه عندما تستهدف الشكوى طبيبا أو جراح أسنان من القطاع الخاص أو القطاع العام أو المراكز الاستشفائية الجامعية،يترأس اللجنة التأديبية التابعة للفرع النظامي الوطني أو الجهوي،طبيب أو جراح أسنان تباعا من القطاع العام أو الخاص أو المراكز الاستشفائية[3].

ويقوم رئيس اللجنة التأديبية للفرع النظامي بتعيين مقرر من بين أعضاء اللجنة ليقوم هذا الأخير بدراسة ملف الدعوى التأديبية بجميع الوسائل التي يراها كفيلة بإنارة القضية كما يمكن لهذا المقرر أن يقوم باستجواب الطبيب المتهم وصاحب الشكوى والاطلاع على الوثائق اللازمة

[1] –عمرو بركات،**السلطة التأديبية**،دراسة مقارنة،رسالة دكتوراه،جامعة عين شمس،مصر ،1979،ص264.

[2] –المادة 100 من قانون الإجراءات الجزائية.

[3] –نص المادة 222 من المرسوم التنفيذي رقم92–276 المتضمن م.أ.ط.

ثم يرسل المقرر رفقة تقريره إلى رئيس الفرع النظامي،ويجب أن يشكل تقريره عرضا موضوعيا لكل الوقائع[1].

الفرع الثاني:إبلاغ الطبيب المتهم واستدعاءه

ورد في نص المادة 167 من الأمر 06-03 الذي جاء فيها: يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر(15)يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية[2].

أول ما يقوم به رئيس الفرع النظامي الجهوي بعد تلقيه الشكوى،إبلاغها للطبيب المعني خلال خمسة عشر(15)يوما فإذا لم يمتثل للاستدعاء،يعاد استدعاؤه للمرة الثانية لاحتمال حضوره وفي حالة تكرار غيابه يفصل المجلس في المسالة[3].

الفرع الثالث:تمكين المتهم من الدفاع عن نفسه

أعطى القانون للطبيب المتهم الحق في الدفاع عن نفسه،ويعد هذا الحق ضمانة تأديبية مقرر بموجب نصوص مدونة أخلاقيات الطب وكذا القانون الأساسي للوظيفة العامة،حيث جاء في مدونة أخلاقيات الطب في نص المادة 215 بانه:"يمكن للأطباء أو جراحي الأسنان أو الصيادلة المتهمين اللجوء إلى مساعدة مدافع زميل مسجل على قائمة،أو محامي معتمد لدى نقابة المحامين مع استبعاد أي شخص آخر".

حيث أن الطبيب المتهم قد لا يتمكن في معظم الحالات القيام بمهمة الدفاع عن نفسه وذلك بسبب التوتر الذي ينتابه أثناء المثول أمام جهات التأديب،الأمر الذي يستوجب الاستعانة بشخص مؤهل علميا ومهنيا للدفاع عنه أو شخص زميل له في المهنة يكون ذا كفاءة في نفس الميدان،الأمر الذي يؤهله للدفاع عنه[4].

---

[1] -المادة 223 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276،المتضمن م.أ.ط.

[2] -طبقا للمادة 167 من الأمر 06-03

[3] -انظر المادة 213،212 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المتضمن م.أ.ط، المشار إليه سابقا.

[4] -انظر المادة 215 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المتضمن م.أ.ط.

وحق الدفاع في الجزائر مكرس دستوريا في المادة39 من التعديل الدستوري لسنة2016،وأكد عليه مجلس الدولة الجزائري رقابته على خرق حق الدفاع مقررا أن:"حق الدفاع هو حق جوهري وهو من الضمانات التي منحها المشرع للموظف"[1].

وبالنسبة للقانون الأساسي للوظيفة العامة لسنة2006 فقد كرس حق الدفاع في المادة(162) وجاء فيها:"يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية ا وان يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه"[2].

المبحث الثاني:ضمانات المحاكمة التأديبية

[1] -

[2] -راجع المادة 169 من الأمر رقم06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة،مرجع سابق.

بالنظر إلى قوانين الوظيفة العامة التي مرت بها الجزائر نجد أن المشرع أعطى الإدارة حق تأديب الموظف(الطبيب)،لكن هذه المشروعية التأديبية قيدت بقيود تشكل ضمانات الموظف في مواجهة العقوبة التأديبية سواء قبل أو بعد صدور العقوبة التأديبية.

المطلب الاول:الضمانات السابقة على المساءلة

أيا كان النظام التأديبي المطبق،سواء كان نظاما إداريا أم قضائيا أم نظام شبه قضائي،فان من عوامل نجاحه هو توفر حد أدنى من الضمانات للطبيب المخطئ تأديبيا،وتكفل له قدرا عادلا من قواعد العدالة والإنصاف،فتعطي له فرصته للدفاع عن نفسه.

وبعد مرحلة التحقيق في المجال التأديبي،تنتهي هذه المرحلة بإحالة الطبيب المشتكى في حقه إلى مجلس التأديب وهكذا نكون أمام مرحلة جديدة،ألا وهي مرحلة المحاكمة التأديبية ومن خلال هذا المطلب سنتطرق في (الفرع الاول)إلى تشكيل لجنة التأديب،و(الفرع الثاني)نتناول انعقاد لجنة التأديب،أما(الفرع الثالث)فيكون مخصص إلى مبدأ علانية الجلسات.

الفرع الاول:تشكيل لجنة التأديب

تختلف الأنظمة الوضعية فيما بينها اختلافا في تحديد السلطة المختصة بالتأديب،بحيث يتعذر القول بوجود تطابق كامل بين نظام معمول به في دولة ونظام مطبق في دولة أخرى،ويمكن القول بان اغلب التشريعات المختلفة تدور في الشأن بين ثلاثة أنظمة هي:النظام الرئاسي النظام القضائي والنظام شبه القضائي[1].

ومن هذا المنطلق سنتطرق إلى الأساس القانوني لهيئة التأديب وإطارها التنظيمي وكيفية تشكيلها في الجزائر.

[1] –بو الشعير سعيد،**النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66–33**،دراسة مقارنة–ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر،1991،ص112.

سنتطرق في هذا المقام إلى سلطة تأديب الأطباء الموظفين في القانون الأساسي للوظيفة العامة،ومن ثم غالى لجنة التأديب المنبثقة عن الفرع النظامي للأطباء والمحددة بموجب أخلاقيات الطب وكيفية تشكلها.

أولا:سلطة تأديب الأطباء الموظفين

وتتمثل هذه السلطة الشبه قضائية والتي يتضمنها القانون الأساسي للوظيفة العامة،وفي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كالمجلس التأديبي[1]،بحيث تتشكل هذه اللجان من عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين الذين ينتخبون من بينهم،وتتكون من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين،ولا يشترك الأعضاء الإضافيين في الاحتمالات إلا إذا تخلف الأعضاء الدائمين عن الحضور.

وتصدر اللجنة رأيها بأغلبية الأعضاء الحاضرين وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس،كما يجب على السلطة التي لها حق التعيين أن تقدم للمجلس تقريرا مفصلا تبين فيه الالتجاء إلى التحقيق إذا لم يكتف بالإيضاحات الواردة على الأفعال المنسوبة للموظف ويحيل هذا الرأي للسلطة التي لها الحق في التأديب.

ويصدر مجلس التأديب رأيا استشاريا غير ملزم للجهة الإدارية المختصة بالتأديب،لكن لا يجوز للإدارة توقيع عقوبة العزل إلا بناء على رأي موافق من اللجنة المتساوية الأعضاء،ومن هنا نلاحظ أن القانون الجزائري يجمع بين النظامين الإداري وشبه القضائي في التأديب،حيث يجوز للسلطة الإدارية المختصة بالتعيين توقيع بعض العقوبات مباشرة،كالإنذار والتوبيخ دون الالتجاء غالى هيئة أخرى وإذا كان الموظف(الطبيب) يستحق عقوبة اشد،يحال مباشرة إلى مجلس التأديب المختص[2].

[1] –نص المادة 170 من الامر06–03،مرجع سابق الذكر.

[2] –احمد بوضياف،مرجع سابق،ص84–85.

تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في جلسات مغلقة،ويجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة ويجب أن يثبت هذه اللجنة في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى خمسة والربعين(45)يوما من تاريخ إخطارها[1].

ثانيا:تشكيل لجنة تأديب الأطباء حسب مدونة أخلاقيات الطب

يجب على الفرع النظامي الجهوي الذي رفعت إليه الشكوى أن يفصل فيها خلال أربعة أشهر (04)ابتداء من تاريخ إيداع هذه الشكوى[2].

وإذا كان المستهدف من خلال الشكوى المرفوعة للفرع النظامي هو الطبيب من القطاع الخاص،فيترأس جلسة التأديب طبيب من القطاع الخاص،وإذا كان الطبيب المشتكى منه من القطاع العام،فيترأس لجنة التأديب طبيب من القطاع العام،وإذا كان طبيبا تابع لإحدى المراكز الاستشفائية الجامعية فيكون رئيس اللجنة التأديبية طبيب من إحدى هذه المراكز ونفس الشيء بالنسبة لجراحي الأسنان[3].

بالنسبة لتشكيل لجنة الأطباء على مستوى الفرع النظامي،فيكون من أربعة(04)إلى ستة(06)أطباء من القطاع الخاص والعام،بالإضافة إلى مستشار قانوني والذي يكون له صوت استشاري[4]،ويتخذ القرار المتضمن العقوبة التأديبية بأغلبية الأعضاء الحاضرين،وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا لإحدى الكفتين[5].

الفرع الثاني:انعقاد لجنة التأديب

فبعد إيداع الشكوى أمام الفرع النظامي الجهوي للأطباء بموجبها يقوم رئيس هذا الفرع عند تلقيه للشكوى بتسجيلهما وإبلاغها للطبيب المعني بالأمر(المشتكي منه)،بعدها يقوم رئيس لجنة

[1] –المادة 165 من الأمر 06–03،سابق الذكر.

[2] –المادة 216 من المرسوم التنفيذي رقم 92–276،سابق الذكر.

[3] –أمال حابت،**المسائلة التأديبية لطبيب وفقا لمدونة أخلاقيات الطب الجزائرية**،مرجع سابق،13.

[4] –المادة 83 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء.

[5] –المادة 60 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء.

التأديب بتعيين مقرر اللجنة والذي توكل له مهام التحقيق في القضية المطروحة أمام اللجنة، فيقوم بفحص الشهادات المكونة ويمكنه أن يوجه أوامر من اجل الاطلاع على الوثائق اللازمة،وبعد انتهاء التحقيق يحضر رئيس الفرع النظامي الخاص بالأطباء إلى انعقاد لجنة التأديب من اجل الفصل في المخالفة التأديبية التي ارتكبها الطبيب المشتكى عليه،وفقا لقواعد قانون أخلاقيات الطب والنظام الداخلي للفرع النظامي للأطباء ،وفي هذا الصدد سنتكلم عن أهم الشروط القانونية المصاحبة لجلسة التأديب في التشريع الجزائري.

تنعقد جلسة التأديب بالنسبة للفرع النظامي الجهوي الخاص بالأطباء في الجزائر ،بحضور أعضاء لجنة التأديب والمشكلة من ستة أطباء من القطاع الخاص وستة أطباء من القطاع العام،ويحضر إلى جانبهم مستشار قانوني يكون له صوت استشاري[1].

ويرأس لجنة التأديب طبيب ويكون تابع إما للقطاع الخاص أو القطاع العام،أو إحدى المراكز الاستشفائية الجامعية وهذا حسب القطاع الذي يخضع له الطبيب المتهم والذي يستوجب عليه الحضور ،والامتثال أمام مجلس التأديب شخصيا إلا إذا كان هناك سبب أو ظرف قاهر[2]،لأنه لا يمكن إصدار قرار تأديبي قبل الاستماع إلى المعني المتهم واستدعائه للمرة الثانية في حالة عدم توصله بالاستدعاء الاول[3]،ويمكن للطبيب المحال على لجنة التأديب اللجوء إلى مساعدة مدافع زميل مسجل على جدول النقابة أو الاستعانة بمحام معتمد لدى نقابة المحامين للقيام بدور المدافع[4].

ويحضر إلى جانب الطبيب المتهم كل من المريض آو ذويه أو ممثل من إحدى جمعيات الأطباء المعتمدين قانونا،أو احد أعضاء السلك الطبي أو الوزير المكلف بالصحة،فكل هؤلاء هم

[1] –المادة 43 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء،الصادر بتاريخ2005/11/02.

[2] –المادة 222 من المرسوم التنفيذي 92–276 المتضمن م.أ.ط المشار إليه سابقا.

[3] –المادة 213 من م.أ.ط المشار إليها سابقا.

[4] –المادة 215 من م.أ.ط المشار إليها سابقا.

الأشخاص المؤهلين برفع الدعوى أمام الهيئات التأديبية طبقا لنص المادة 267 فقرة خمسة من قانون حماية الصحة وترقيتها[1].

ويتخذ القرار التأديبي في شان الطبيب المخالف بأغلبية الأعضاء الحاضرين وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا لإحدى الكفتين[2].

الفرع الثالث:مبدأ علانية الجلسات والاستثناءات الواردة عليه

انم بدا علانية الجلسات هو الأصل العام بالنسبة للقضاء عموما،وهذا ضمانا للنزاهة والشفافية إذ تنص المادة السابعة(07)من القانون رقم08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية على انه:"الجلسات علنية،ما لم تمس العلنية بالنظام العام أو الآداب العامة أو حرمة الأسرة"[3].

ولكن يخضع هذا المبدأ لاستثناءات بحسب طبيعة المحاكمة ففي مجال القضاء التأديبي تسود السرية أكثر من العلانية،حيث انه من خلال فترة التحقيق في الشكوى فان الإجراءات تكون سرية وان الأطراف فقط هم الذين يمكنهم الاطلاع على الملف،وليس هناك جلسة اجتماع لهم أو لمحاميهم أو حضور الجمهور،فالحقيقة أن منطق الحجب أو الكتمان لم يعد يتماشى في ظل التطورات مع فلسفة الوضوح والشفافية التي بدأت تغزو المجالات الإدارية[4].

والجدير بالذكر أن سرية الجلسات يمكن أعمالها بهدف احترام الحياة الخاصة والحفاظ على السر الطبي،مما يمكن أن يؤدي إلى إفراغ مبدأ علانية الجلسات من محتواه،ولتفادي هذا العائق فان الغرفة التأديبية لمجلس آداب الطب يمكن أن تقرر عدم إدراج بعض البيانات في

---

[1] -القانون رقم 85-05 المعدل بالقانون 90-17 والمتضمن ق.ح.ص.ت(ق ملغى) المشار إليه سابقا.

[2] -المادة 60 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء.

[3] -حاج حفصي رضوان،تبسي عبد الغاني،**الدعوى الناشئة عن خرق قواعد أخلاقيات مهنة الطب**،مذكرة شهادة الماستر،تخصص قانون عام،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة 08 ماي1995،قالمة،سنة2020،ص45.

[4] -محمد الأحسن،**النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة**،دراسة مقارنة،أطروحة دكتوراه،فرع القانون العام،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة ابي بكر بلقايد،تلمسان،2015-2016،ص175.

النسخة التنفيذية لقراراتها،لا سيما تلك المتعلقة بالأسماء والألقاب التي يمكن أن تمس الحياة الخاصة أو السر الطبي[1].

الفرع الرابع:مبدأ التنحي والرد

نتناول في هذه النقطة تنحي أعضاء اللجنة التأديبية وكذا ردهم.

أ-فيما يخص التنحي:

لم يشر القانون صراحة للتنحي بالنسبة لأعضاء اللجنة التأديبية،ولكنه أشار فقط إلى إسناد الاختصاص لمجلس جهوي آخر[2]،في حالة كون الطبيب المتهم ينتمي إلى احد أعضاء المجلس المختص إقليميا،أما أذا كانت الشكوى تنصب على احد أعضاء المجلس الوطني،فانه تتم تنحيته من اللجنة التأديبية[3].

ب-الرد:

لقد قررت نصوص مدونة أخلاقيات الطب،أن للأطباء المتهمين حق رد أعضاء اللجنة التأديبية،إذ ما وجدت أسباب مشروعة يرجع تقديرها لسلطة المجلس الجهوي أو الوطني لأخلاقيات الطب[4]،والتعليق الذي نورده هذا هو انه مادام الرد يتعلق بأعضاء اللجنة التأديبية،فمثلما يخشى الأطباء المتهمون من تحيز اللجنة التأديبية ولشبهة مشروعة يخشى هؤلاء عدم نزاهة الحكم،قرر لهم القانون حق الرد لكن بالمقابل يمكننا أن تصور ضرورة تقرير حق الرد للطرف الثاني في الدعوى التأديبية،وهم المرضى المتضررين وذلك درء لاحتمال تحيز اللجنة التأديبية المتكونة من أطباء لصالح الأطباء المهتمين على حساب المرضى الضحايا[5].

---

[1] -سليمان حاج عزام،المسؤولية الإدارية للمستشفيات العمومية،المرجع الساق،ص290.

[2] -أمال حابت،مرجع سابق،ص12.

[3] -عملا بأحكام المادة 211 من مدونة أخلاقيات الطب.

[4] -المادة 215 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المتضمن م.أ.ط.

[5] -سليمان حاج عزام،**المسؤولية الإدارية للمستشفيات العمومية**،المرجع السابق،ص291.

المطلب الثاني:الضمانات المعاصرة للمسائلة التأديبية

من الضمانات التي تعد معاصرة للمسائلة التأديبية نجد مرحلة اتخاذ القرار التي ترتكز على مجموعة من الشروط المصاحبة لصدور القرار التأديبي للموظف(الطبيب)،وهذا ما سنتطرق إليه في الفروع الآتية:

الفرع الاول:شكل القرار

تتبع الإدارة في اتخاذ القرارات جملة من الإجراءات الشكلية نورد منها ما يلي:

1-من الناحية المبدئية:

تكون قرارات المجلس التأديبي من الناحية الشكلية وفقا لنص المادة171 مبررة بوضوح،غير انه لا يوجد أي نموذج يتبع في تحرير القرار التأديبي إذ يجب على الإدارة أن تحترم المرجعية الشكلية والقانونية للقرار الإداري،وذلك تفاديا للطعن فيه من قبيل الإشارة مثلا إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،والنصوص التنظيمية ذات الطابع التأديبي ومحضر اجتماع اللجنة متساوية الأعضاء ومنطوق المداولة في الدعوى التأديبية ودرجة العقوبة وصفة العقوبة والجهة المكلفة بالتطبيق والسلطة الموقعة للقرار[1].

2-الميعاد:

ويقصد به المدة الزمنية التي تحترم من اجل صدور القرار التأديبي والفصل في الدعوى التأديبية،حيث جاء في نص المادة216 من مدونة أخلاقيات الطب انه يجب على الفرع النظامي الجهوي الذي رفعت إليه الشكوى أن يبث فيها خلال الأربعة أشهر ابتداء من تاريخ إيداع الشكوى[2].

3-اختيار العقوبة التأديبية الأنسب:

[1] -مرغني حيزوم بدر الدين،**تكيف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري**،مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية،المجلد08،العدد05،جامعة الوادي،2019،ص203.

[2] -نص المادة 216 من مدونة أخلاقيات الطب،مرجع سابق.

وفقا لأحكام المادة 163 من الامر 06-03 تتوفر للسلطة التأديبية المختصة على عدد من العقوبات التأديبية المصنفة حسب جسامة الأخطاء المرتكبة[1]،ولا يمكن تطبيق أي عقوبة خارج تلك المنصوص عليها قانونا وذلك استنادا للمبدأ العام لا جريمة ولا عقوبة بنص،بمعنى أن السلطة مفيدة باختيار العقوبة المناسبة طبقا للتصنيف المعد قانونا،وان اختيار العقوبة التأديبية متروك لتقدير السلطة الإدارية مسايرة مع رأي اللجنة المتساوية الأعضاء،وينظر في اختيار العقوبة شخصية الموظف وسنه وتجربته ومسؤولياته وسوابقه التأديبية ووضعه العائلي.

4-تسبيب القرار التأديبي:

التسبيب:هو ذلك التعبير الشكلي الذي تقوم به السلطة التأديبية بقصد الإفصاح عن مجموع الأسباب القانونية والواقعة التي دفعتها إلى هذا التكيف للخطأ الوظيفي،ويسري مبدأ تسبيب القرار التأديبي على سائر العقوبات التأديبية،سواء ما يتخذ منها بعد استشارة اللجنة المختصة أو ما يتخذ بدون استشارة هذه اللجنة[2].

بالنظر إلى ما جاءت به المواد127،126،125 من المرسوم التنفيذي85-59 نجد ان الجزاءات التأديبية وجب أن تصدر في شكل قرار أو مقرر[3]،وجاء في نص المادة 170 من أمر 06-03 والذي يتضمن أن تتداول اللجنة الإدارية المتساوية للأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي،وفي جلسات مغلقة ويجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة بالتطرق إلى بعض الجوانب الخاصة بشخصية الموظف(الطبيب) والوقائع المنسوبة إليه[4].

وإذا كانت الإدارة في السابق غير ملزمة بتسبيب قراراتها التأديبية وذلك استناد إلى قرينة المشروعية التي تفترض بان القرار التأديبي منها بناءا على سبب مشروع،وان لم تفصح عن إرادتها غير أن هذا الأمر تغير عندما نصت عليه كل القوانين الاساسية ذات الصلة التي صدرت

[1] -راجع نص المادة163 من الامر 06-03،السابق الذكر.

[2] -حيزوم بدر الدين،المرجع نفسه،ص204.

[3] -نص المواد125-126-128من المرسوم التنفيذي85-59،السابق الذكر.

[4] -نص المادة 170 من أمر 06-03،مرجع سابق.

بالجزائر منذ 1966،كالمادة 56 من الامر66-133 والمواد 125،126،127 من المرسوم 85-59 والمادتين165-170 من الامر06-03 وتناولته بصفة مفصلة التعليمة رقم07 المؤرخة في07ماي1969 المتعلقة بالإجراءات التأديبية[1]،والتي ألزمت الإدارة بتسبيب قراراتها التأديبية كون هذا الأمر يعتبر من الضمانات التي تمكن الموظف من تحديد موقفه تجاه هذا القرار،سواء باللجوء إلى التظلم الإداري أو القضاء لاستيفاء حقه وبالتالي فتسبيب القرار لا يعتبر مجرد إجراء شكلي وإنما هو أسلوب للتقيد الذاتي للإدارة[2].

الفرع الثاني:تكيف عقوبة الأخطاء التأديبية

يقصد بالتكيف القانوني للأخطاء التأديبية وضعها في درجات محددة قانونا من الدرجة الأولى إلى الرابعة،وكما رأينا في العقوبات من الامر06-03 فهناك أربعة أنواع من العقوبات،فالعقوبات من الدرجة الأولى والثانية يمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذها بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني بالأمر،في حين أن العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة لا يمكن للسلطة الإدارية المتخصصة اتخاذها إلا بقرار مبرر،وبعد اخذ رأي الملزم من اللجنة متساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي.

فعلى الإدارة إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في اجل لا يتعدى أربعة أيام ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ،ويسقط الخطأ المنسوب لانقضاء هذا الأجل بمعنى أن الجهة التي لها سلطة التأديب مطالبة بإخطار المجلس التأديبي ببيان واضح،حول الوقائع المنسوبة للموظف(الطبيب)وان اقتضى الأمر الظروف التي ارتكب فيها وملابساتها ويعد التوقيف أول إجراء تقوم السلطة المختصة باتخاذه في حالة ارتكاب خطا مهني[3].

---

[1] -سعيد مقدم،**الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية**،دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر،2010،ص75.

[2] -سليم جديدي،**سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري**،دراسة مقارنة،دار الجامعة الجديدة،الاسكندرية،2011،ص305.

[3] -**قانون الوظيف العمومي والتسيير العلمي للموارد البشرية**،ملف بيداغوجي بالمدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة،جوان،2011،ص51-54.

وقد نص المشرع الجزائري في المادة173 من الامر06-03 على انه في حالة ارتكاب الموظف خطا جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة،تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا،فالخطأ المهني الجسيم يمكن أن يؤدي إلى التسريح ولذلك فان التوقيف يتم بصفة فورية لأننا أمام مخالفة للالتزامات المعنية والقانون العام،ويتخذ هذا الإجراء طبقا لأحكام المادة 163 من نفس الأمر من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين،فالأمر يتعلق بإجراء أساسي مؤقت الهدف منه إقصاء الموظف من المهنة لمدة محددة في انتظار إحالة ملفه على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي،في اجل لايتعدى45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها ولا يعتبر التوقيف إجراءا تأديبيا وإنما الهدف منه هو تفادي الضجة والإحراج،الذي يمكن أن يحدق بسبب التواجد الفعلي للموظف المتهم بالخطأ الجسيم في الوظيفة العامة،وكذا تسهيل مباشرة المتابعة التي ستتخذ ضده لاحقا ويحق للموظف أثناء فترة التوقيف تقاضي نصف راتبه الرئيسي طيلة مدة التوقيف وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي[1].

وإذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة اقل أو حصل على البراءة أو لم تثبت اللجنة في قضيته في مهلة 45 يوما،فانه يسترجع كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه[2].

أما في حالة المتابعة أمام المحكمة الجنائية فيكون من المفيد للسلطة الإدارية المختصة أرجاء اتخاذ العقوبة إلى غاية صدور الحكم النهائي من قبل السلطة القضائية،مع العلم بأنه لا يوجد أي نص يؤول دون اتخاذ عقوبة تأديبية ضد الموظف من قبل الإدارة،دون انتظار صدور هذا الحكم القضائي النهائي غير أن الاستقلالية بين الهيئتين الجزائية والتأديبية،تمنع التمسك بتبرير العقوبة جنحة أم جناية مزعومة لا يمكن معاينتها إلا من قبل جهة قضائية ردعية وفي غياب أي قرار لأي جهة قضائية، فان العقوبة لا يمكن تأسيسها إلا على خطا مهني ويعود تقديرها قصرا للجهة التي تتمتع بصلاحية التأديب بعد اخذ رأي الهيئات المختصة،فمن الممكن

[1] –هاشمي خرفي،**الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية**،دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر ،2010،ص76.

[2] –دمان ذبيح عاشور،**شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**،دار الهدى،الجزائر،2010،ص52.

إذن أن يصدر قرار تأديبي سابق لأوانه لا يؤخذ بعين الاعتبار كافة العناصر المتوصل إليها في التحقيق القضائي،وفي هذه الفرضية وتفاديا لسريان الأجل المقرر لإعطاء رأيها فإن الإدارة مطالبة بالتريث في إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء إلى غاية التعرف على نتائج ما توصلت إليه الهيئة الجزائرية[1]،وأثناء هذه الفترة يمكن توقيف الموظف عن ممارسة وظائفه إلى غاية صدور الحكم النهائي من قبل السلطة القضائية،وذلك تطبيقا لأحكام المادة 174 من الامر 06-03 والتي تنص صراحة على التوقيف الفوري للموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح بقائه في منصبه،وقد نصت الفقرة الثانية من نفس المادة على انه لا يمكن للموظف الموقوف الاستفادة خلال مدة لا تتجاوز 06 أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من ضمان جزء من الراتب،لا يتعدى النصف ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية وفي حالة المتابعة الجزائية فان الوضعية الإدارية للموظف لا تسوى إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعة الجزائية نهائيا[2].

الفرع الثالث:صدور القرار التأديبي

تعد العقوبة التأديبية وسيلة لتقويم الطبيب وأداة لضمان السير المنظم والفعال للمرفق الاستشفائي،ذلك انه ما فائدة الإلزام إذا لم يوجد عقاب يقابله وبالتالي فمن الطبيعي أن الإخلال بالالتزامات والواجبات وعدم الخضوع لها يعرض مرتكبيها للعقوبات[3]،إلا انه وعلى خلاف الأخطاء التأديبية التي يكون فيها للجهة المختصة بالتأديب سلطة تحديد ما يعتبر خطا تأديبي،ولا يعتبر كذلك فان العقوبات التأديبية قد حددها القانون على سبيل الحصر ولا يمكن لجهة التأديب الخروج عنها أو تسليط عقوبة أخرى لم يجدها القانون،وإنما يبقى لها فقط سلطة اختيار العقوبة المناسبة،من بين العقوبات المحددة قانونا وطبقا للمادة 217و218 من مدونة أخلاقيات الطب فانه يمكن للجهة المختصة بالتأديب أن تتخذ إحدى العقوبات التالية:

[1] -هاشمي خرفي،مرجع سابق،ص49.

[2] -نص المادة 174 والفقرة الثانية من الأمر 06-03،مرجع سابق.

[3] -انظر المادة 197 من القانون 05/85 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها،المعدل والمتمم

-الإنذار.

-التوبيخ.

والذي يترتب عليهما الحرمان من حق الانتخاب لمدة ثلاث سنوات،وهذه العقوبة تصب تقريبا في معنى واحد،تدور حول تحذير الطبيب بما قام به من إخلال بواجباته المهنية وتهديده بعدم تكرار هذه المخالفة وإلا سيتعرض إلى عقوبة اشد[1].

كما يمكن أن يقترح المجلس الجهوي على السلطة الإدارية المختصة المنع من ممارسة المهنة أو غلق المؤسسة،ويترتب عنه فقدان حق الانتخاب لمدة 05 سنوات والسلطة الإدارية المختصة المقصودة هنا هي وزارة الصحة باعتبارها وطبقا لقاعدة توازي الأشكال هي صاحبة الاختصاص لمنع الترخيص للطبيب لمزاولة المهنة[2]،وعليه هي من لها السلطة بسحب هذا الترخيص وبالتالي المنع من ممارسة المهنة.

نستنتج أن العقوبة التي قد تلحق الطبيب المخطئ تنقسم إلى قسمين عقوبات تمسه من الناحية المعنوية،وتتمثل في التوبيخ والإنذار واللذان يعتبران اجرائين وقائيين،حيث أنهما لا يمسان بالمركز الوظيفي للطبيب فهما يعتبران عقوبات لمخالفات اقل جسامة.

وعقوبات تمسه من الناحية المادية هي المنع من ممارسة المهنة وما يترتب على ذلك من التوقف عن العمل وبالتالي عدم الحصول على راتبه،كذلك يترتب على المنع من ممارسة المهنة السقوط من قائمة الاعتماد[3].

كما يجب أن تتناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة المرتكبة فيتعين على السلطة المختصة بالتأديب أن توقع الجزاء الذي تقدر ملائمته لمدى جسامة المخالفة دون الشدة والإسراف في الرأفة[4].

---

[1] -نص المادتين 217-218 من مدونة أ.م.ط،مرجع سابق.

[2] -انظر المادة 197 من القانون 05/85.

[3] -انظر المادة209 من مدونة أخلاقيات الطب.

[4] -كمال رحماوي،**تأديب الموظف العام في القانون الجزائري**،دار هومة،الجزائر،2004،ص152.

1-منطوق الحكم أو القرار:

ومنطوق الحكم لا يخرج عن احد الأمرين وهما إما العقوبة أو البراءة،والعقوبات التأديبية كما اشرنا سابقا،فهي محددة على سبيل الحصر في(ق.أ.و.ع)و(ق.م.أ.ط) ومحددة ومقيدة بمبدأ الشرعية،وتتمثل هذه العقوبات في الإنذار والتوبيخ والمنع من ممارسة المهنة أو غلق المؤسسة،بالإضافة إلى الحرمان من حق الانتخاب لمدة تتراوح من 3الى 5سنوات[1].

2-صدور القرار في مجال الوظيفة العمومية:

صدور القرار التأديبي بعقوبات الدرجتين الأولى والثانية يكمن في إسناد المشرع لسلطة توقيع العقاب للإدارة وحدها دون استشارة أي جهة بنص المادتين 125و126 من المرسوم59/85،فإذا كان لهذا الطرح ما يبرزه إذا ما نظرنا لبساطة العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى هي التنبيه والإنذار الكتابي والتوبيخ[2]،فانه يعبر عن تبرير اتخاذ المشرع نفس الموقف فيما يتعلق بالعقوبة التأديبية من الدرجة الثانية،والتي تتراوح طبقا لنص المادة 163 من الامر06-03 التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام والشطب من قائمة التأهيل.

وهي كما تلاحظ عقوبات على درجة من الخطورة كان من الأجدر إخضاعها لأكثر ضمانات لفائدة الموظف في مواجهة الإدارة،وليس الاكتفاء بمنحه حق الطعن في مقرر العقوبة أمام لجنة الموظفين خلال اجل شهرين من صدورها،مادامت الإدارة غير ملزمة بقرار اللجنة وهو ما يطرح التساؤل حول جدوى عرض القضية على اللجنة المتساوية الأعضاء بعد صدور القرار التأديبي.

كما يشترط في القرار التأديبي أن يصدر مكتوبا مشتملا على بيان الأسباب التي استندت إليها الدارة لإصدار القرار التأديبي ويشترط أن تكون مقبولة[3].

صدور العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة:

---

[1] -المواد 217و218من م.أ.ط والمادة 17 من القانون رقم 85-05 المتضمن قانون حماية الصحة وترقيتها(قانون ملغى).

[2] -مرسوم 59/85،مرجع سابق.

[3] -الامر06-03،مرجع سابق.

تتمثل هذه الفئة من العقوبات طبقا لنص المادة 169 من الامر06-03 التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام،التنزيل وكذا التكفل الإجباري بالنظر إلى خطورة هذه العقوبة مقارنة بسابقتها فقد اخضع المشرع كيفيات الإجراءات معينة تتجلى في الرأي الموافق لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء،الذي ينعقد خلال شهرين من تاريخ إخطاره بالتقرير المقدم إليه من السلطة الرئاسية متضمنا العقوبة المقترحة،وبعد سماع الموظف المخطئ مع مراعاة الإجراءات التي تطرقنا إليها سابقا،يتم صدور القرار التأديبي بناءا على أغلبية الأصوات وفي حالة التساوي يرجح صوت الرئيس،وهو ملزم للإدارة وعليها أن تتقيد به طبقا لنص المادة 188من المرسوم 59/69،إصدارها لقرارها معدل عن رأي اللجنة،ويعرض قرارها وهو ما ذهب إليه المجلس الأعلى للغرفة الإدارية سابقا[1].

وعملا بنص المادة 156 من الأمر 06-03 فانه تتخذ السلطة التي لها صلاحيات تعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر ،بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي،والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى(45)يوما ابتداء من تاريخ إخطاره،وحسب المادة 173 من الأمر السالف الذكر،فانه في حالة ارتكاب الموظف خطا جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة،تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا[2].

2-مرحلة اتخاذ القرار في مجال العمل:

ارتكاب العامل خطا مهني يكون قد خالف بها أرادة المستخدم من جهة وعرقلة نشاط المؤسسة التي يكون المستخدم مسؤولا عن السير الحسن لها،وينشا عن ذلك حق تاديب العامل والناجم عن علاقة التبعية التي تربطه بالمستخدم شريطة ممارسة هذا الحق في إطار ما يسمح به القانون،فحق المستخدم في توقيع الجزاءات مستمد من طبيعة عقد العمل الذي يعطيه سلطة

[1] -الأمر 06-03،مرجع سابق.

[2] -نص المادة 186 من الامر06-03،مرجع سابق.

إشراف والإدارة ويوجب على العامل الامتثال لأوامر المستخدم،حرصا على مصالح المؤسسة المستخدمة فالمشرع لم ينص على جزاءات عدا التسريح والذي حصر حالاته على النحو المبين سالفا،أما باقي الجزاءات التأديبية من إنذار شفهي،كتابي،توبيخ،توقيف عن العمل،فقد ترك تحديدها المستخدم عن طريق نظامها الداخلي[1].

الفرع الرابع:تبليغ القرار للموظف(الطبيب)

من البديهي أن النهاية الطبيعية للدعوى التأديبية هو إصدار قرار تأديبي من السلطة المختصة أو الإدارة،وهي المرحلة الأخيرة من سلسلة الإجراءات التأديبية وأكثرها أهمية بالنظر للآثار التي تنجر عنها وما لذلك من انعكاس على المشوار المهني للموظف(الطبيب).

إن سلطة التأديب ملزمة فورا بتبليغ الموظف محل العقوبة التأديبية بقرار التأديب،وذلك حتى يتسنى له الطعن فيه،وهذا ما نص عليه الامر 06-03 في المادة 172 بقوله"يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في اجل لا يتعدى ثمانية(8)أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار"،حيث أن الإدارة ملزمة بإعلام الموظف الذي صدرت ضده عقوبة التشريع في حقه أن له حق الطعن في آجال 15يوما ابتداء من قرار إبلاغه العقوبة[2]،وهذا الضمان استجابة لانشغالات المواطن الجزائري وحمايته من آثار التنفيذ المفاجئ للقرارات الإدارية،التي تحول دون الدفاع عن مصالحهم أمام القضاء الإداري،

حرص قانون الإجراءات المدنية والإدارية أن يكون تبليغ القرارات الإدارية الفورية تبليغا شخصيا مع تضمينها بأجل الطعن فيها أمام القضاء الإداري،وفق المادة(831)منه التي جاء فيها"لا يحتج بأجل الطعن المنصوص عليه في المادة(829)أعلاه،إلا إذا أشير إليه في تبليغ القار المطعون فيه"،كما يجد إجراء التبليغ سنده القانوني في المادتين (35)و(36) من المرسوم رقم88-131 المنظم لعلاقات الإدارة بالمواطن.

[1] -عبد السلام ذيب،**قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية**،دار القصبة للنشر،ب.ط،الجزائر،ص433.

[2] -انظر المادة 172 من الامر 06-03،مرجع سابق.

يمكن تعريف إجراء التبليغ انه"الطريقة أو الإجراء التي يعلم بموجبها المتقاضي بوجود قرارات إدارية تعنيه،والوسيلة التي تنقل بها الإدارة القرار إلى علم الفرد بعينه أو الأفراد بذواتهم من الجمهور"[1].

أما القرار التأديبي في مجال المسؤولية الطبية فنعني به"ذلك القرار الذي يصدر عن الجهة التأديبية المختصة في حق الطبيب أو جراح الأسنان آو صيدلي،لخطا ارتكبه أثناء تأديته لوظائفه المهنية،فتتخذ في حقه إحدى العقوبات التأديبية من أهمها المحددة قانونا[2]،وبعد أن يصدر القرار التأديبي يكون على الجهة التي تتولى مهمة التأديب في المجلس الجهوي لنقابة الأطباء،أن تخطر الطبيب المخالف والذي صدرت بشأنه القرار التأديبي يقوم بعدها تبليغ الطبيب بالقرار المتخذ ضده عن طريق رسالة مضمنة إذا كان القرار غيابيا،ويحق لهذا الطبيب الاعتراض على هذا القرار في اجل أقصاه 10 أيام من تاريخ تبليغه[3].

المطلب الثالث:الضمانات اللاحقة من المساءلة التأديبية

من بين أهم الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي أن الموظف صاحب الشأن له الحق في التظلم في القرارات التأديبية الصادرة في شانه،وهو ما يسمى بالتظلم الإداري وكذا الحق في الطعن في هذه القرارات أو الحكم بإلغائها إن كان لذلك وجه،والتعويض عنها إذا ترتب عليها ضرر وقسمنا هذا المطلب إلى فرعين الاول يتناول فيه مسالة التظلم الإداري،أما الثاني فخصصناه لدراسة الطعن القضائي.

[1] –تاجر محمد،**بدء سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء**،**المحاماة**،مجلة تصدر عن منظمة المحامين،منطقة تيزي وزو،العدد الثالث،ص6.

[2] –امال حابت،مرجع سابق،ص13.

[3] –المادة 219 من م.أ.ط،مرجع سابق.

الفرع الاول:الطعن الإداري في القرار التأديبي

حاول الفقه الإداري تعريف التظلم الراداري على انه"الطلب أو الشكوى المرفوع من متظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف أو نزاع ناتج عن عمل قانوني أو مادي أو إداري"[1].

ولقد نص المشرع الجزائري بموجب نص المادة 830 في الفقرة الأولى من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على ما يلي:"يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية المصدرة للقرار"[2].

وان التظلم الإداري يعد كأول إجراء يلجا إليه الموظف عند صدور القرار التأديبي أمام السلطة الإدارية،حيث يجب على الفرع النظامي من الفصل في الشكوى خلال الأربعة أشهر (14) من تاريخ إيداعها[3].

1-تعريف التظلم الإداري:"هو الوسيلة التي يعبر من خلالها الموظف العمومي رفضه لقرار العقوبة التأديبية،ولقد عرفه الفقه الإداري على انه:عبارة عن شكوى يقدمها المتظلم إلى السلطة الإدارية المختصة،يلتمس منها فض النزاع الناتج عن العمل القانوني مادي أو إداري"[4].

2-أنواع التظلم الإداري:

يوجد نوعين من التظلم الإداري وهما التظلم الولائي والتظلم الرئاسي

أ-التظلم الولائي:

يكون هذا التظلم أمام الهيئة أو العضو مصدر القرار التأديبي يتقدم به الموظف المتضرر في صورة التماس يطلب فيه مراجعة هذا القرار وإعادة النظر فيه،سواء بسحبه أو إلغائه أو تعديل آثاره بشكل كلي أو جزئي،لما لها من سلطة تقديرية واسعة مراعيا في ذلك ما يتفق من القانون

[1] -رشيد خلوفي،**قانون المنازعات الإدارية**،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2001،ص62.

[2] -المادة 380/الفقرة الأولى من قانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

[3] -راجع في ذلك نص المادة 216 ن مدونة أخلاقيات الطب.

[4] -خلوفي رشيد،مرجع سابق،ص62.

ويحسن سير المرافق العامة،كما لها الحق في الامتناع عن الإجابة وفي هذه الحالة يعد رفضا ضمنيا.

ب-التظلم الرئاسي:

التظلم الرئاسي هو ذلك التظلم الذي يرفعه الموظف العام أمام السلطة التي تعلو تلك التي اصدر قرار التأديب،أي الجهة الرئاسية العليا وذلك للإلغاء القرار التأديبي إذا تبين لها عدم مشروعيته[1]،غير أن الجزائر وبعد التعديل الذي طرا على قانون إ.م.ألغى هذا النوع من الطعن واكتفى بالطعن أمام الجهة مصدرة القرار،إلا انه وجهت عدة انتقادات لهذه الأنواع من التظلمات مفادها انه لا تستند إلى اعتبارات قانونية،وإنما اعتبارات العفو ويوضع المتظلم موضع الإذلال فيمكن أن يقابل هذا التظلم بنوع من التكبر،يستعلي بها مصدر القرار عن الرجوع فيه كما أن أصول التنظيم القانوني يقتضي عدم النظر في المسالة أمام درجة واحدة من درجات التقاضي مرتين،وبالتالي لا يجوز أن يكون الرئيس الإداري خصما وحكما في نفس الوقت[2].

إذا تم الإعلان عن القرار قبل الاستماع إلى المعني المتهم،فان هذا الأخير يمكنه أن يعترض في اجل أقصاه عشرة(10) ابتداء من تاريخ التبليغ بواسطة البريد المسجل أو إشعار استلام[3].

الفرع الثاني:للطعن أمام لجنة الطعن المختصة

وفقا لنص المادة 175 من القانون الأساسي للوظيف العمومي بنصه على"يمكن للموظف-طبيب-الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة،أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في اجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه بالقرار"،كما نصت المادة 62 من القانون الأساسي للوظيف العمومي على إنشاء اللجان وتشكيلاتها،وبهذا يحق للموظف(الطبيب)الذي كان محل العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة فقط،والدرجة الأولى

[1] -محمد الأخضر بن عمران،مرجع سابق،ص92.

[2] -عبد العزيز عبد المنعم خليفة،**الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة**،منشأ المعارف،مصر،2008،ص249.

[3] -طبقا لنص المادة 219 من مدونة أخلاقيات الطب،مرجع سابق.

والثانية أن يقدم طعنا إداريا أمام لجنة الطعن المختصة،هذه اللجنة المختصة تتكون من أعضاء متساوية السلك الطبي.

وبهذا يهدف هذا الطعن إلى توفير الضمانات وتفاديا لاتخاذ بنص الإجراءات التأديبية،كما نص المشرع الجزائري على إنشاء لجان الطعن وتشكيلتها من خلال الامر06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي[1]،حيث انه وكما جاء في المادة 65 من الأمر 06-03 "تنشا لجنة الطعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات الرادارية العمومية"في اجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار طبقا للمادة 175 من نفس القانون وهذا الطعن عند تقديمه يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية إلى غاية الفصل فيه وهذا ما يخفى على الكثيرين منا[2].

أولا:الطعن في القرار من حيث الموضوع

مادام أن القرار الذي صدر في حق الموظف جاء بمقتضى الفصل الثالث من قانون الوظيفة العمومية الذي يحدد الأخطاء المهنية،والتي نصت عليها المواد 177 وما يليها(أخطاء من الدرجة 1،2،3،4)فهذه المواد قامت بذكر الأخطاء المهنية على سبيل الحصر فيتوجب إذن على الطاعن التأكد من الحالات المنصوص عليها في هذه المواد، ومدى مطابقتها مع حالته ومع العقوبة المسلطة عليه إن كانت تتوافق مع نص المادة 163 التي تحدد العقوبات التأديبية[3].

ثانيا:الطعن في القرار من حيث الشكل

1-التبليغ:يتحرى فيه الموظف أن تم تبليغه بالاستدعاء الخاص بالمثول أمام المجلس التأديبي بموجب تبليغ رسمي حسب ما جاء في المادة 168،والتي توجب أن يرسل قبل 15 يوما عن طريق البريد برسالة مضمنة الوصول،أي إذا كان التبليغ شفوي أو تم إرسال رسالة عبر الفاكس أو البريد العادي.

---

[1] -المادة 175 من القانون الأساسي للوظيف العمومي رقم 06-03،السابق الذكر.

[2] -انظر المادة 65 من الأمر 06-03.

[3] -راجع المواد 163و177 من الأمر 06-03،سابق الذكر.

2-حق الاطلاع على الملف التأديبي:هل تم تمكين الطاعن من الاطلاع على ملفه قبل 15 يوما من انعقاد مجلس التأديب حسب ما نصت عليه المادة 167 من قانون الوظيفة العمومية؟فإذا لم يتم ذلك فهذه النقطة الثانية من الطعن من حيث الشكل.

3-حق الدفاع:هل تم إعلام الطاعن وتمكينه من حق الاستعانة بمدافع أو محامي وتقديم الشهود؟حسبما نصت عليه المادة 169 من قانون الوظيفة العمومية؟إذا لم يتم ذلك فهذه النقطة الثالثة للطعن من حيث الشكل.

4-التبليغ بقرار العقوبة:هل تم تبليغ الطاعن بقرار العقوبة التأديبية بقرار كتابي في اجل 8 أيام من إصدار العقوبة حسب ما نصت عليه المادة 172 من قانون الوظيفة العمومي؟إذا لم يتم ذلك بهذه الطريقة فهي النقطة الرابعة للطعن من حيث الشكل.

5-تشكيل اللجنة المتساوية الأعضاء :هل انعقدت اللجنة وفقا للنصاب القانوني المحدد بثلاثة أرباع(3/4)من أعضائها؟وهل تم الفصل في العقوبة التأديبية بموجب المصادقة من طرف الأعضاء الحاضرين؟إذا لم يتم ذلك فهذه النقطة الخامسة من حيث الشكل.

6-عدم صدور النصوص التنظيمية لقانون الوظيفة العمومية رقم 06-03:فقد نصت المادة 73 من هذا القانون على اختصاصات اللجان المتساوية

الفرع الثالث:الطعن أمام المجلس الوطني لأخلاقيات الطب

هنا لا بد من التمييز إذا كان القرار التأديبي الصادر في حق الطبيب غيابي أو حضوري،فان كان هذا القرار غيابيا فانه يكون للطبيب الحق في المعارضة في اجل أقصاه 10 أيام تسري ابتداء من تاريخ التبليغ بواسطة البريد المسجل مع أشعار الاستلام[1].

أما إذا كان القرار التأديبي حضوري أي صدور بحضور المتهم،فتعتبر قرارات الفروع النظامية بالمجلس الوطني لأخلاقيات الطب،وذلك في اجل 6 أشهر من تاريخ صدوره وهذا طبقا

[1] -انظر المادة 219 من مدونة أخلاقيات الطب.

للمادة 276 من القانون 17-09 المعدل للقانون 85-05 المتضمن قانون حماية الصحة وترقيتها.

إلا انه ما يؤخذ على هذه المادة أنها منحت الحق في الطعن لنفس الأطراف الذين لهم الحق في رفع الدعوى أمام الفرع المختص لدى المجلس الجهوي،فهل هذا يعني أن الطبيب الذي اصدر القرار ضده لا يمكنه الطعن فيه،باعتباره ليس من الأطراف الذين لهم الحق في رفع الدعوى وهذا أمر بديهي لا يعقل أن يرفع الطبيب المتهم شكوى ضد نفسه،أم أن هذه المادة ذهبت لمنح حق الطعن ألا في الحالة التي يكون فيها القرار التأديبي قد صدر في صالح الطبيب المتهم،وهذا غير منطقي لأنه من بين الضمانات المقررة للطبيب منحه الحق في الطعن في القرار ضده.

فور تلقي رئيس المجلس الوطني لأخلاقيات الطب الطعن يطلب من رئيس المجلس الجهوي خلال 08 أيام،أن يرسل له ملف المعني المتهم كاملا حتى يبت في المخالفات المنسوبة إليه،ويجب على رئيس المجلس الجهوي أن يرسل الملف خلال 08 أيام من تاريخ استلام الطب[1]،وفي حالة ما إذا توصلت الجهات القضائية الإدارية إلى نفي الوقائع المنسوبة للطبيب فيتعين على السلطة المختصة بالتأديب آن تتقيد بهذا الحكم،وتعيد للموظف حقوقه المكتسبة فلا يحق لها متابعة موظفيها عن وقائع كانت العدالة قد نفت وجودها[2].

الفرع الرابع:الطعن أمام هيئة نقابة الأطباء

استقراءا للنصوص القانونية والتشريع الخاصة بآداب المهنة وأخلاقيات مهنة الطب على أن يكون للنقابات الفرعية المتخصصة للأطباء لها الحق في ان تفصل في الدعوى التأديبية

[1] -انظر المادة 220 من مدونة أخلاقيات الطب.

[2] -مولوة فاطمة،**الجريمة التأديبية للموظف العام**،مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في القانون،فرع قانون أعمال،جامعة الجزائر1،2012،ص89.

للأطباء المذنبين،أو الذي تعين عليه إقامة دليل على إخلاله[1] بالتزاماته المهنية أو خالف المهنة لأنها وظيفة راقية.

إلا أن هناك حالات أو مخالفات مهنية يكون فيها الموظف"الطبيب"يسال أمام الهيئة النقابية المختصة مثال:أن يقوم الطبيب أي هذا الموظف بتسوية أي خلاف ينشا بينه وبين احد زملائه في شؤون المهنة،أي داخل نفس السلك الطبي،بطرق ودية فازا لم يسوى هذا الخلاف الذي يعد جرما أدبيا في حق مهنة الشرف،والذي يعد من أهم صور الأخطاء المهنية وهو الذي تنص عليه مدونة أخلاقيات الطب الجزائري،وهو ما يسمى بعدم تقيد الطبيب بحسن الزمالة والمعاملة الجيدة بين أفراد السلك الطبي،من اجل الرفع من كرامة هذه المهنة النبيلة فإذا لم يسوى هذا الخلاف على هذا الوجه فيجب إبلاغ الأمر إلى"جلس النقابة الفرعية المختصة"[2]

ملخص الفصل الثاني:

بعد تكملة هذا الفصل يمكن القول ان إجراءات تأديب الأطباء في التشريع الجزائري تمر بخطوات التي يتعين على جهات التأديب إتباعها للتحقق من ارتكاب الشخص للخطأ المنسوب إليه.

تمهيد توقيع العقوبة التأديبية تعمل على تفعيل وسيادة القانون في المجال العمل وبالنظر إلى النصوص الإجرائية المعمول بها في المنازعات الإدارية،يتضح لنا جليا أن الإجراءات التأديبية

[1] –المادة 07 من مرسوم تنفيذي 92–276،سابق الذكر.

[2] –بن حسنة سمية،**المسؤولية التأديبية للأطباء داخل المستشفيات العمومية**،مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجيستر في الحقوق،تخصص قانون طبي،سنة 2017،ص91.

تشمل كافة إجراءات التحقيق بعد تقديم الشكوى سواء أمام المحاكم التأديبية أو مجالس التأديب، كما هو الحال في الجزائر وصولا إلى مرحلة إصدار القرار التأديبي وتبليغ الموظف(الطبيب)بالقرار حيث يمكن الطعن في القرار أمام لجنة الطعن المختصة وأمام المجلس الوطني لأخلاقيات الطب.

الفصل الثاني:إجراءات تأديب الأطباء في التشريع الجزائري

الخاتمة:

شهد العالم في السنوات الأخيرة تطورات سريعة وكثيرة لها أثرها البالغ في تقدير خطا الطبيب، ومن أهمها التقدم العلمي والفني المتزايد في طرق العلاج والجراحة وظهور العديد من الاختراعات،و بها توافرت للطبيب إمكانية وسائل لم تكن موجودة من قبل،وقد انعكس ذلك بصفة خاصة على النشاط الطبي وجلب معه الكثير من المخاطر على المرضى، بفعل استعمال مختلف الأجهزة والآلات التي توصل إليها العلم الحديث في هذا المجال،ومما لاشك فيه أن لكل ذلك أثره البالغ في تقدير خطا الطبيب مما يستوجب معه البحث عن الوسائل القانونية،التي تكفل حماية المرضى وتفرض على الطبيب المخالف لمهنته العقوبة التأديبية التي تعتبر من أهم أركان النظام التأديبي،الذي يعتبر في حد ذاته من الضروريات الأكثر إلحاحا وهذا كونه ينطوي على معنى تهذيب الأخلاق وإعادة النظام والاستقرار في المجتمع الوظيفي،وإصلاح السلوك الغير مستوي للطبيب لتجنب الوقوع في أخطاء مهنة أخرى.

فالعقوبة تعتبر رد فعل على سلوك مجرم،من وجهة نظر المتطلبات النظامية فهي جزاء يوقع على الطبيب كي لا يتجرا ويعود إلى فعله هذا مرة أخرى وهذه العقوبة تصدرها الجهات الخاصة بتوقيع العقوبة على الطبيب الذي خرج عن الأعراف والقواعد المتعارف عليها الأمر الذي يؤدي إلى مسائلته،وهذه المسؤولية الطبية قد تكون ذات طابع جزائي أو ذات طابع مدني.

لكن في الدراسة يجب تبيان المسؤولية التأديبية لأنها هي مدونة في مدونة أخلاقيات الطب التي بموجبها الطبيب ملزم باحترام الالتزامات المهنية الملقاة عليه.

غير أن الإدارة أو السلطة التي لها صلاحية تعين قرار العقوبة ليست حرة حرية مطلقة في توقيع العقوبات التأديبية على الموظفين،بل هي مقيدة باحترام السلم الذي حدد فيه المشرع الجزائري المخالفات التأديبية والعقوبات التي نقابلها في شكل هرمي،قاعدته التنبيه والإنذار ذات الأثر معنوي لا غير وقمته اشد جسامة وهي العزل،هذه الأخيرة تمس الطبيب مباشرة في مهنته وماله وكرامته بالنظر لخطورة المتابعة التأديبية.

الخاتمة

فبعد الانتهاء من هذه الدراسة المتواضعة،حاولنا قدر الإمكان أن نجيب على أهم الإشكاليات القانونية المتعلقة بالنظام التأديبي للأطباء،خصوصا في ظل عدم كفاية نصوص مدونة أخلاقيات مهنة الطب وقانون الصحة وانعدام الأحكام القضائية الإدارية في مجال تأديب الأطباء في الجزائر،مما دفعنا بالإحالة إلى الأحكام العامة الموجودة في القانون الإداري.

من خلال الدراسة للموضوع يمكن استخلاص النتائج المتوصل إليها:

-استهلينا موضوع الدراسة بتسليط الضوء على بعض المفاهيم القانونية ذات صلة بالنظام التأديبي للطبيب بحيث لم يقم المشرع الجزائري بتعريف الأخطاء التأديبية وإنما قام بذكرها على سبيل المثال والحصر في القانون الأساسي للوظيفة العمومية والمخالفة التأديبية لها نفس الأركان التي تكون عليها الجريمة الجزائية رغم الاختلافات الموجودة بينهما،إلا أن المشرع تجاوزها.

أما بالنسبة لعلاقة الخطأ التأديبي بالخطأ الجنائي،فنجد أن القانون الجزائري إلى جانب القوانين الأخرى تجمع أن هناك استقلالية تامة مابين الخطأين،إلا أن هذا الاستقلال لا ينفي وجود تأثير متبادل بين هذين الخطأين خصوصا إذا تعلق الأمر بالحكم الجنائي أمام القضاء التأديبي.

لكن بالنسبة للعقوبة التأديبية لاحظنا أن المشرع الجزائري اخذ بمبدأ شرعية العقوبات التأديبية وجاءت على سبيل الحصر.

كما لاحظنا أيضا انه طبق ذات المبادئ التي تحكم العقوبات التأديبية بصفة عامة وهي:

-مبدأ عدم جواز تعدد العقوبات،مبدأ تناسب العقوبة والخطأ التأديبي،مبدأ شخصية العقوبة،مبدأ تسبيب القرار التأديبي وغيرها من المبادئ.

-كما عمل المشرع الجزائري على تصنيف العقوبات التأديبية من الأقل ضررا إلى الأكثر جسامة،وما يمكن ملاحظته أنها قسمت إلى أربعة درجات

فعقوبات الدرجة الأولى تتميز بخاصيتين فهي من ناحية جزاء تأديبي ومن ناحية أخرى هي إجراء وقائي،وذلك لما تنطوي عليه تحذير الطبيب من سلوكه المنحرف فهي تهدف لتنبيهه ولفت انتباهه.

أما العقوبات من الدرجة الثانية والثالثة فهي عقوبات تمس مباشرة بالمركز القانوني والمالي للموظف وتؤثر على وظيفته وأسرته في نفس الوقت.

وأما عقوبات الدرجة الرابعة فهي اشد جسامة من سابقاتها،حيث تأثيرها المركز القانوني والمالي للموظف إلى مكانته وكرامته كموظف لهذا ألزمها المشرع بأحد الرأي الملزم للجنة تساوي الأعضاء والمجتمعة كمجلس تأديبي.

بالنسبة للمجلس التأديبي للأطباء في الجزائر يعتبر هيئة إدارية كونه يتضمن في تشكيلته(06) أطباء من القطاع العام و(06) من القطاع الخاص،يرأس لجنة التأديب إما طبيب من القطاع العام أو طبيب من القطاع الخاص الذي ينتمي له الطبيب المشتكي منه بالإضافة إلى مستشار قانوني،ويتم اختيارهم عن طريق الانتخاب من بين أعضاء الفرع النظامي الجهوي يشترط أن يكونوا مسجلين في جدول نقابة الأطباء.

ويشمل اختصاص المجلس التأديبي لنقابة الأطباء في الجزائر كل طبيب مقيد في النقابة سواء كان يمارس عمله في عيادات خاصة أو مستشفى عام،إلا الطبيب العسكري الذي يخضع للمؤسسة الصحية العسكرية،وبالنسبة للإجراءات المتبعة لتأديب الأطباء لاحظنا أن المشرع الجزائري استعملها بدءا بإيداع الشكوى أمام الفرع النظامي الجهوي للأطباء ،وفتح تحقيق الذي هو وجوبي وبمثابة ضمانة تأديبية واقتصر إيداع الشكوى على أشخاص معينين،وهم المرضى أو ذويهم والوزير المكلف بالصحة ورؤساء المؤسسات الصحية وجمعيات ذات الطابع العلمي لمهنيي الصحة كالأطباء والصيادلة وجراحي الأسنان.

إبلاغ الطبيب المدعى عليه بالأمر واستدعاؤه وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي من اجل الدفاع عن نفسه أو تكليف محامي للدفاع عنه.

كما يمكن للطبيب بعد صدور القرار التأديبي الاطلاع عليه ويمكن له الطعن فيه أمام لجنة الطعن المختصة بتأديب الأطباء.

وفي ختام الدراسة أتوجه بجملة من التوصيات نجملها فيما يلي:

الخاتمة

-على المشرع الجزائري وضع تقنين خاص بالإجراءات التأديبية تلزم به الجهات والهيئات المختصة بالتأديب كالمجلس الوطني لأخلاقيات الطب والمجالس الجهوية،مع تعديل بعض المواد التي لم تنص صراحة على سير إجراءات الدعوى التأديبية التي لم يتداركها التعديل الجديد لقانون الصحة من اجل تسهيل سير جميع الإجراءات في مختلف مراحل التحقيق التأديبي.

-ضرورة إنشاء محاكم تأديبية مختصة تكون صلاحياته الفصل في المخالفات التأديبية للطبيب خاصة الجسيمة(الدرجة الثالثة والرابعة).

-نرجو الاهتمام بطلبة الحقوق المختصين في الدراسة بالمجال الطبي وتمكينه من زيارات ميدانية إلى المجلس الوطني لأخلاقيات الطب،والمجالس الجهوية وكذلك طب العمل لاطلاع أكثر على نظام العمل ومجال تأديب وتوقيع الجزاءات.

الخاتمة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية:

النموذج رقم 01 المتعلق بمقرر التوقيف:

إن (السلطة التي لها صلاحية التعيين).

-بمقتضى المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في11 سبتمبر 1982 المتضمن كيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

-بمقتضى المرسوم رقم85-59 المؤرخ في23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ولا سيما المادتين 130و131.

-بمقتضى المرسوم التنفيذي(اذكر المرسوم المسير لوضعية الموظف).

-بناء على القرار(المقرر) (المتضمن الوضعية الأخيرة للموظف).

-نظرا لعرض حال المؤرخ في.....

-اعتبارا لكون الأفعال المنسوبة إلى السيد(ة).....

تشكل خطا مهنيا من الدرجة الثالثة.

-باقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى:يوقف السيد(ة).....الرتبة.....

.....من مهامه(ها)ابتداء من .....

المادة الثانية:خلال مدة التوقيف التي لا يمكن أن تتجاوز الشهران(02)ابتداء من التاريخ المذكور أدناه،لا يتقاضى المعني(ة)أية مرتب عدا المنح العائلية.

المادة الثالثة:يكلف السيد(ة).....بتنفيذ ما جاء بهذا المقرر.

حرر ب.....يوم.....

(السلطة المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية :

النموذج رقم02

محضر تبليغ مقرر التوقيف

رقم.....المؤرخ في.....

في عام.....وفي اليوم.....نحن(تعيين المسؤول) قمنا بتبليغ المقرر رقم.....المؤرخ في.....المتضمن توقيف السيد(ة).....الرتبة.....ابتداء من.....

يصرح المعني(ة) باطلاعه على محتوى المقرر ،وأمضى(ت) بحضورنا.

إمضاء المعني(ة) **إمضاء المسؤول.**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية:

النموذج رقم 03

بطاقة المعلومات

1-وضعية الموظف:

الاسم:.....

اللقب:.....

الرتبة أو الوظيفة:.....

تاريخ الازدياد:.....

الحالة المدنية:.....

الشهادات:.....

العنوان:.....

تاريخ أول توظيف:.....

2-سيرورة الحياة المهنية:

الرتبة	المؤسسة أو الإدارة المهنية	فترة النشاط		الأقدمية
		من.....	إلى.....	
		من.....	إلى.....	

النقاط المحصل عليها وتقييمات الثلاث سنوات الأخيرة:

السنوات	النقاط	التقييمات
1		
2		
3		

3-السوابق التأديبية:

4-ملخص الأفعال المنسوبة للمعني(ة):

.....

5-العقوبة المقترحة:.....

إمضاء (السلطة المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية:

النموذج رقم 04

استدعاء للاطلاع على الملف التأديبي

السيد(ة).....

الرتبة:.....

العنوان:.....

تطبيقا لأحكام المادة 129 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية،يشرفني أن انهي الى عملكم انه نبعا لقرار إحالتكم على المجلس التأديبي،يمكنكم الاطلاع على ملفكم التأديبي على مستوى مصلحة المستخدمين ابتداء من(اذكر التاريخ).

في حالة رفضكم الاطلاع على الملف التأديبي،تتابع الإجراءات مسارها العادي.

حرر ب.....في.....

إمضاء السلطة المؤهلة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية:

نموذج رقم 05

استدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

السيد(ة).....

الرتبة:.....

العنوان:.....

يشرفني أن أعلمكم بان اللجنة المتساوية الأعضاء ستعقد جلستها التأديبية يوم.....

على الساعة.....وذلك ب.....للنظر في ملفكم التأديبي.

في هذا الإطار،اذكر بأنه طبقا للمادة 129 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية،يمكنكم الاستعانة بمدافع تختارونه،كما يتعين عليكم إيداع مذكرة دفاعكم في اجل ثمانية(08) أيام قبل تاريخ انعقاد جلسة المجلس التأديبي.

حرر ب.....في.....

(السلطة المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة المعنية:

النموذج رقم 06

تبليغ قرار مجلس النواب

السيد(ة)

الرتبة:

العنوان:

الموضوع:تبليغ قرار مجلس التأديب

يشرفني أن انهي إلى علمكم بان اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة في مجلس تأديبي قد قررت خلال جلسة يوم.....ضدكم عقوبة.....

بهذا الصدد،يمكنكم رفع طعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ هذا التبليغ.

ملاحظة:يطعن فقط في العقوبات المنصوص عليها بالمادة 24 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14جانفي 1984.

حرر ب.....في.....

(السلطة المختصة)

الملحقات

1-نموذج مقرر التوقيف.

2-نموذج محضر تبليغ مقرر التوقيف.

3-نموذج بطاقة المعلومات.

4-نموذج الاستدعاء الخاص بالاطلاع على الملف التأديبي.

5-نموذج الاستدعاء الخاص بعرض الموظف على المجلس التأديبي.

6-نموذج محضر تبليغ مقرر اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في جلسة تأديبية.

الملاحق

قائمة المراجع

أولا:المراجع باللغة العربية

1-النصوص القانونية:

-القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها ج.ر.ج.ح،عدد 08.

-القانون رقم 90-17 المؤرخ في 21 فبراير 1990 المعدل والمتمم للقانون رقم 85-05.

-القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008،ق.إ.م.إ،ج.ر.ح.ج،العدد 21 المؤرخة في 25 فبراير 2009.

-الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1996،المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم رقم 01/14،المؤرخ في 2014/02/04،ج.ر.ج.ج،المؤرخة في 2014/02/16.

-الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،ج.ر.ج.ج،العدد 46،مؤرخ في 16 جويلية 2006.

-المرسوم رقم 59/85،المؤرخ في 23 مارس 1985،المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارات العمومية،ج.ر.ج.ج،العدد 13،الصادر في 14 مارس 1985.

-المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 1992/07/06 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب،ج.ر.ج.ج،العدد 52،لسنة 1992.

2-الكتب:

ا-الكتب العامة:

احمد رضا،معجم متن اللغة،دار مكتبة الحياة،لبنان،1379هـ/1960.

-ابن منظور أبو الفضل جمال الدين،**لسان العرب**،الطبعة الثالثة،دار صادر،بيروت،لبنان،1414هـ.

-خليل بوصنوبرة،**الوسيط في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية**،قانون رقم 09/88 المؤرخ في 25-02-2008،الجزء الاول،التنظيم القضائي الجزائري،نظرية الاختصاص القضائي،نظرية

الدعوى والخصومة القضائية،الحكم القضائي وطرق الطعن فيه،منشورات نوميديا،قسنطينة،الجزائر،2010.

-عبد السلام ذيب،**قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية**،دار القصبة للنشر،ب.ط،الجزائر.

-عمار عوابدي،**مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية**،د.ط،المؤسسة الوطنية للكتاب،الجزائر.

-سليمان محمد الطماوي،**القضاء الإداري،الكتاب الثالث،قضاء التأديب**،دراسة مقارنة،1987.

-هاشمي خرفي،الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية،دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر،2010.

ب-الكتب المتخصصة

-احمد بوضياف،**الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر**،منشورات ثالة الجزائر،طبعة 2010.

-عبد السلام عبد العظيم،**تأديب الموظف العام في مصر**،الطبعة الثانية،دار النهضة العربية،القاهرة،مصر،2004.

-علي عيسى الأحمد،**المسؤولية التأديبية للأطباء في القانون**،منشورات الجلي،الحقوقية،بيروت،الطبعة الأولى،سنة 2011.

-عبد الحميد شورابي،**مسؤولية الأطباء والصيادلة والمستشفيات المدنية والجنائية والتأديبية**،منشاة المعارف،الإسكندرية.

-بو الشعير سعيد،**النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للامر66-133**-دراسة مقارنة-د.ي.م.ج،الجزائر،1991.

-خليفة سالم الجهمي،**الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب**،بدون دار النشر،طبعة 2008.

-دمان ذبيح عاشور،**شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**،دار الهدى،الجزائر،2010.

-رحماني كمال،**تأديب الموظف العام في القانون الجزائري**،دار هومة للطباعة والنشر،الجزائر،طبعة 2004.

-سمير عبد الله السعد،**التحقيق الإداري،مبادئ التأديب** ،منشاة المعارف،الإسكندرية،2014.

-سعيد مقدم،**الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة**،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر،2010.

-عبد العزيز عبد المنعم خليفة،**الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة**،منشاة المعارف،مصر،2008.

-ماهر عبد الهادي،**الشرعية الإجرائية في التأديب**،دار النهضة العربية القاهرة،الطبعة الثانية،1986.

-محمود أبو السعود،**النظرية العامة في التأديب**،دار الثقافة الجامعية،عين الشمس،مصر،طبعة 2005.

3-الرسائل الجامعية:

ا-رسائل الدكتوراه

-الأخضر بن عمران محمد،**النظم القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري،دراسة مقارنة**،أطروحة دكتوراه في العلوم،كلية الحقوق والعلوم السياسية،قسم العلوم القانونية والإدارية،جامعة الحاج لخضر،باتنة،السنة الجامعية 2006.

-برابح يمينة،**المسؤولية القانونية الناجمة عن عمليات نقل الدم-دراسة مقارنة**،رسالة لنيل شهادة الدكتوراه،تخصص قانون خاص،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة ابي بكر بلقايد،تلمسان،الجزائر،السنة الجامعية 2015-2016.

سليمان حاج عزام،**المسؤولية الإدارية للمستشفيات العمومية**،أطروحة دكتوراه،غير منشورة،كلية الحقوق،جامعة محمد خيضر،بسكرة.

-عمرو بركات،**السلطة التأديبية،دراسة مقارنة**،رسالة دكتوراه،جامعة عين شمس،مصر،السنة الجامعية 1979.

-عيساني رفيقة،**مسؤولية الأطباء في المرافق الاستشفائية العمومية**،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه،كلية الحقوق،جامعة أبي بكر بلقايد،تلمسان،2015.

-فليح كمال،محمد عبد المجيد،**المسؤولية التأديبية للطب**،أطروحة دكتوراه في علوم القانون،تخصص قانون وصحة،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة جيلالي اليابس،سيدي بلعباس،2019.

-محمد الأحسن،**النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة،دراسة مقارنة**،أطروحة دكتوراه،فرع قانون عام،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة أبي بكر بلقايد،تلمسان،2016/2015.

-نبيل فرحات،**المسؤولية القانونية الناتجة عن ممارسة المهن الحرة،دراسة مقارنة**،أطروحة دكتوراه في القانون الخاص،جامعة الحسن الثاني،دار البيضاء،المغرب،2003.

-يحيى بلقاسم علي سهل،**فصل الموظف العام**،رسالة دكتوراه دولة في القانون،تخصص إدارة ومالية،كلية الحقوق،جامعة الجزائر،2004.

ب-رسائل الماستر:

بن حسنة سمية،**المسؤولية التأديبية للأطباء داخل المستشفيات العمومية**،مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجيستر في الحقوق،تخصص قانون طبي،سنة 2017.

-حاج حفصي رضوان،تبسي عبد الغاني،**الدعوى الناشئة عن خرق قواعد أخلاقيات مهنة الطب**،مذكرة شهادة الماستر،تخصص قانون عام،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة 08 ماي 1945،قالمة،سنة 2020.

-مولوة فاطمة،**الجريمة التأديبية للموظف العام**،مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في القانون،فرع قانون أعمال،جامعة الجزائر الأولى،2012.

-عزوز صفاء،عيادة مروى،**الطرق البديلة لرفع الدعوى الجزائية**،مذكرة ماجيستر،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة قالمة،2020.

4-الملتقيات:

-حابت أمال،**المسائلة التأديبية للطبيب وفقا لمدونة أخلاقيات الطب الجزائري**،الملتقى الوطني حول المسؤولية الطبية،جامعة مولود معمري،تيزي وزو،2008.-

5-المجلات والمقالات:

-تاجر محمد،**بدء سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء**،المحاماة،مجلة تصدر عن منظمة المحامين،منطقة تيزي وزو،العدد الثالث.

-حباس عبد القادر،عدة الشايب،**الخطأ التأديبي للطبيب وعقوبته في التشريع الجزائري**،مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية،المجلد8،العدد 02،جامعة غرداية،2023.

-سليمان حاج عزام،**الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب**،مقال منشور في مجلة الفكر،دورية المحكمة،تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة محمد خيضر،بسكرة،الجزائر،العدد08،2016.

-ماجد محمد الياقوت،**النظرية العامة للقانون التأديبي-تحديد ملامحها وتحليل عناصرها**،مجلة الأمن والقانون التي تصدر عن أكاديمية شرطة دبي،الإمارات العربية المتحدة،العدد 12،02 يوليو 2004.

-تكاري رشيدة هيفاء،**طبيعة المسؤولية المترتبة عن عمليات التجميل**،مقال منشور في مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية،معهد الحقوق،المركز الجامعي تمنراست،العدد 07،الجزائر،2015.

-عبد الرحمن خالفي،**الحق في الشكوى غي التشريع الجزائري المقارن**،مجلة الاجتهاد القضائي،جامعة محمد خيضر،بسكرة،العدد 09.

6-المراجع باللغة الأجنبية:

-C.E.30 Novembre 2007,M.B.N° :298814,Voir Emmanuel Aubin,Droit de la fonction publique,4^{em} édition qualina 2010,paris.

قائمة المراجع

المقدمة الصفحة

الفصل الاول:الأخطاء والعقوبات التأديبية للأطباء في التشريع الجزائري

المبحث الاول:الأخطاء التأديبية للأطباء.....11

المطلب الاول:مفهوم الخطأ الطبي.....11

المطلب الثاني:عناصر وصور الخطأ التأديبي للأطباء.....15

المطلب الثالث:علاقة الخطأ التأديبي بالخطأ الجنائي..... 19

المبحث الثاني:العقوبات التأديبية والجهات المخول لها بتأديب الأطباء..... 24

المطلب الاول:مفهوم العقوبة التأديبية للطبيب..... 24

المطلب الثاني:أنواع العقوبات التأديبية المفروضة على الأطباء..... 27

المطلب الثالث:الجهات الخاصة بتوقيع العقوبة التأديبية..... 33

الفصل الثاني:إجراءات تأديب الأطباء في التشريع الجزائري

المبحث الاول:إجراءات المتابعة التأديبية.....44

المطلب الاول:مرحلة الشكوى لتحريك الدعوى التأديبية.....44

المطلب الثاني:شروط الدعوى التأديبية.....46

المطلب الثالث:مرحلة سير الدعوى التأديبية..... 50

المبحث الثاني:ضمانات المحاكمة التأديبية.....54

المطلب الاول:الضمانات السابقة على المساءلة التأديبية..... 54

المطلب الثاني:الضمانات المعاصرة للمساءلة التأديبية.....60

المطلب الثالث:الضمانات اللاحقة من المسائلة التأديبية.....69

خاتمة.....79

الملاحق.....84

قائمة المراجع.....94

الفهرس.....101

مـلخص مذكرة الماستر

بغض النظر عن المسؤولية المدنية أو الجنائية المترتبة على عاتق الطبيب عند إخلاله بواجبه المهني، قد تترتب عليه أيضا مسؤولية من شأنها ضمان حسن سير العمل العلاجي، وسيلتها في ذلك عقاب الطبيب الذي يمس بشرف المهنة وبواجبات مهنته، وبالمبادئ والقيم المعنوية التي يفرضها العمل الطبي وأخلاقيات مهنة الطب، يطلق عليها المسؤولية التأديبية. فللتأديب دور في إرساء قواعد الانضباط لتحقيق المصلحة العامة والحيلولة دون وقوع المخالفة مستقبلا، وما ينتج عن ذلك من ضمان جودة الخدمات المقدمة للمرضى.

الكلمات المفتاحية:

1/ طبيب	2/ مسؤولية	3/ تأديب
4/ أخلاقيات الطب	5/ عقوبة	6/ المرضى

Abstract of Master's Thesis

Not with standing the civil or criminal liability that the doctor bears in case he fails to carry out his professional duties he is also obligated to perform good their aphetic work otherwise he may be sanctioned for ethical breach and professional misconduct as well as offence to principals and moral values provided by the medical job and medical professional ethics code, that is called disciplinary liability. A role in establishing the rules of discipline to achieve the public interest and prevent the violation in the future ,and the resulting guarantee of the quality of services provided to patients.

Keywords:

1/ doctor	2/ liability	3/ discipline
4/ medical ethics	5/ sanction	6/ patient