

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة-
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

إجراءات وضمانات المتابعة التأديبية للمهنيين في القانون الجزائري

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق
تخصص: قانون إداري

تحت إشراف:
الأستاذ الدكتور عزري الزين

من إعداد الطالب:
رابعي إبراهيم

لجنة المناقشة

الأعضاء	الرتبة	الجامعة	الصفة
شيتور جلول	أستاذ التعليم العالي	جامعة بسكرة	رئيسا
عزري الزين	أستاذ التعليم العالي	جامعة بسكرة	مشرفا ومقررا
مخلوفي عبد الوهاب	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة	ممتحنا
مانع سلى	أستاذ محاضر "أ"	جامعة بسكرة	ممتحنا
حاج عزام سليمان	أستاذ محاضر "أ"	جامعة المسيلة	ممتحنا
بقة عبد الحفيظ	أستاذ محاضر "أ"	جامعة المسيلة	ممتحنا

السنة الجامعية 2019/2018

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله بداية، على منّه وإكرامه وتوفيقه لإتمام هذا العمل،
وانجازه على هذا الوجه.

ثم الشكر الجزيل ووافر الاحترام والتقدير للأستاذ الدكتور عزري الزين،
على تفضله بقبول الإشراف على هذه الأطروحة، وعلى ما قدمه من نصح وإرشاد
وتوجيه وتشجيع، جزاه الله عني وعن سائر الطلبة خير الجزاء.

كما أتوجه بجزيل الشكر وعظيم الامتنان للسادة الأساتذة أعضاء لجنة
المناقشة، على ما وفروا من وقت وبدلوا من جهد من أجل قراءة هذه الأطروحة
لإثرائها وتصحيح أخطائها.

ولا يفوتنا في هذا المقام أن ننحني إجلالا وإكبارا لجميع الأساتذة الأفاضل
الذين تلمدنا على أيديهم في مختلف الأطوار التعليمية، وخالص الشكر إلى أسرة كلية
الحقوق والعلوم السياسية بجامعة بسكرة، على حسن أدائهم وقيامهم على شؤوننا
البيداغوجية والإدارية.

كما أشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل، وإلى كل
من لم يبخل علي بنصيحته وأفكاره وتشجيعه.

رابعي إبراهيم

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع ...

إلى الأم الغالية والأب العزيز، حفظهما الله ورعاهما
ومتّعهما بموفور الصحة والعافية.

إلى الزوجة الكريمة وابنتي الحبيبة ابتهاج والعزيز سيف

الإسلام.

إلى إخوتي وأخواتي.

إلى أعمامي وكل الأهل والأقارب.

إلى كل الأصدقاء والزملاء.

رابعي إبراهيم

مقدمة

مقدمة

بتطور المجتمعات البشرية تطورت العديد من المهن وازداد ارتباطها بالأفراد وأصبحت تؤدي دورا هاما في إشباع الحاجات الأساسية، الأمر الذي ساهم في انتشارها على نطاق واسع وأصبحت أكثر شيوعا وأهمية، واستقلت بخصائصها فتميّزت عن غيرها من الوظائف وشكّل ممارستها فئة خاصة تختلف عن الموظفين والعمال. ومع هذا التطور أصبح لها قيمٌ وأعرافٌ خاصة، على المنتمين إليها الالتزام بها واحترامها، ونشأت بذلك الحاجة إلى تنظيمها من أجل حمايتها وترقيتها من جهة والحفاظ على المصلحة العامة من جهة أخرى.

ونظرا لطبيعة نشاط المهن الحرة وأهميته فقد وضع المشرع المهني في مركز قانوني مناسب، ومنحه استقلالية في ممارسة المهنة، ليتسنى له أداء مهامه على أحسن وجه، غير أنه في مقابل ذلك حدد له إطارا قانونيا معيناً لا يمكن تجاوزه، وحملته المسؤولية عن كل الأفعال والتصرفات الصادرة عنه بمناسبة تادية مهامه، وقد تكون هذه المسؤولية مدنية فيلتزم بالتعويض عن الضرر الذي أصاب الغير نتيجة خطئه، أو مسؤولية جزائية إذا شكّل خطأه جريمة وفقا لقانون العقوبات، كما قد تكون المسؤولية تأديبية تقتصر على توقيع عقوبة تأديبية جراء الإخلال بالالتزامات المهنية ومخالفة أخلاقيات المهنة وتقاليدها. هذه الأخيرة لا تقل أهمية عن سابقتها، فرغم أنها تعتبر أقل أنواع المسؤولية خطورة، نظرا لطبيعة أخطائها وطبيعة العقوبات المترتبة عن إقرارها، إلا أنها من حيث أثرها على المهني قد تكون أشدّ وقعا وأكثر ضررا، إذ قد تصل إلى وضع حد لمساره المهني، كما أن المسؤولية التأديبية الفعالة -إضافة إلى تحقيق هدفها الأساسي المتمثل في ضمان انضباط المهنيين وقيامهم بمهامهم وفقا لمقتضيات القانون وأخلاقيات المهنة- تشكل في نفس الوقت صمام أمان للحيلولة دون اللجوء للمتابعات الجزائية، فكلما كانت رقابة انضباط المهني صارمة وبعيدة عن التحيز والمحاباة شكلت درعا له يمنع من الزلل. وحرصُ المهني على تجنب ارتكاب الخطأ التأديبي تقاديا للمتابعة التأديبية، يقيه ارتكاب الأخطاء الجزائية.

ورغم أن الدولة هي المختص الأصيل بتسيير هذه المهن وتنظيمها، إلا أنها استعانت بأبناء المهنة أنفسهم وأشركتهم في إدارة المرافق العامة المهنية باعتبارهم أدري بشؤونهم وأقدر على تلبيتها، وأيضا من أجل تخفيف الأعباء عنها، مع احتفاظها بحق الإشراف والمراقبة، فنشأت بذلك المنظمات المهنية وامتلكت مجموعة من الصلاحيات اتجاه المنتمين إليها، وتمتعت ببعض امتيازات السلطة العامة لتتمكّن من تادية دورها، على غرار مراقبة الانضمام للمهنة وممارسة السلطة التنظيمية. وبما أن الانضباط أمر ضروري لاستمرار وجود أي جماعة أو منظمة، كان من أهم

صلاحيات المنظمة المهنية مراقبة انضباط الأعضاء، عن طريق إمكانية متابعتهم تأديبياً، حفاظاً على شرف المهنة وتقاليدھا وأعرافھا، وضماناً لحسن واستمرارية أداء المهنيين لالتزاماتهم.

والمنظمة المهنية إذ تقوم باختصاصاتها التأديبية، ليست حرة في ذلك بل تخضع لجملة من الشروط الموضوعية والإجرائية، تصل من خلالها إلى غايتها في حماية المهنة تحقيقاً للصالح العام، دون أن يكون ذلك على حساب قواعد المشروعية التي تكفل حقوق المهنيين وتحول دون المساس بها، لأن نجاح المهني وحسن أدائه لمهامه مرتبط باستقراره وشعوره بالاطمئنان، الأمر الذي لا يتحقق إلا بتوفر جملة من الضمانات تضمن له عدالة المتابعة التأديبية. وعلى السلطة التأديبية الالتزام بها وإلا كانت أعمالها مشوبة بعيب مخالفة القانون.

وتحتل هذه الضمانات في مجال التأديب أهمية بالغة، فإذا كان الفرد بحاجة لضمانات أثناء المتابعة الجزائية رغم خضوعها لمبدأ الشرعية وتقييد سلطات الجهات القضائية ووضوح النصوص المتعلقة بها سواء الموضوعية أو الإجرائية، فإن حاجة المهني لهذه الضمانات في المتابعة التأديبية أشد وأهم، نظراً لما تتمتع به الهيئات التأديبية من سلطة تقديرية سواء في تقدير الأخطاء أو تقرير العقوبات، أو في غيرها من القرارات، وأيضاً بسبب عدم وضوح الإجراءات التأديبية ومساهمة المنظمة المهنية بصفتها سلطة تأديبية في صياغة بعضها.

والنظام التأديبي باعتباره وسيلة من وسائل الرقابة الذاتية التي تمارسها المنظمة المهنية ضد الأشخاص المنتسبين إليها بهدف المحافظة على التوازن في نشاط المهنة، لتسيير في نسق من الانضباط والامتثال من لدن أعضائها، يجب أن يحقق التوازن بين فعالية المتابعة التأديبية من خلال منح المنظمة المهنية سلطات حقيقية تساعدها على فرض انضباط المهنيين ومعاينة المخطئين، ومبدأ الضمان الذي يقتضي حماية حقوق المهني.

من هنا تبرز إشكالية البحث التي تتمثل في التالي: **إلى أي مدى استطاع المشرع الجزائري أن يحقق التوازن بين فاعلية المتابعة التأديبية، وتوفير ضمانات للمهني تضمن خضوعه لمتابعة تأديبية عادلة؟**

وتتدرج تحت هذه الإشكالية جملة من التساؤلات الفرعية التي تعتبر الإجابة عنها ضرورية للإلمام بالموضوع من جوانبه المختلفة وتتمثل في:

- ما هي المهن الحرة والمنظمات المهنية وما طبيعة الدور الذي منحه المشرع لهذه

المنظمات؟

- هل تعتبر السلطة التقديرية للمجالس التأديبية في تحديد الأخطاء توسيعاً لمجال رقابتها التأديبية مسألة إيجابية ينبغي تدعيمها؟ أم أنها سلبية يجب الحد منها والعمل على حصر الأخطاء وتصنيفها مسبقاً بالشكل الذي يجعلها واضحة للمهني؟
- هل قواعد تشكيل المجالس التأديبية يضمن حيادها ونزاهتها في متابعة المهني؟
- هل استطاع المشرع أن يحقق التدرج في العقوبات؟ وهل هذه العقوبات كفيلة بتحقيق الردع الخاص والعام؟
- ما هي طبيعة الرقابة القضائية على القرار التأديبي؟

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي، نظراً لطبيعة الدراسة، التي تقتضي الإحاطة والإلمام بمختلف النصوص القانون والتنظيمية والنظم الداخلية ذات الصلة بالمتابعة التأديبية للمهني، لتحديد مراحل وإجراءات المتابعة التأديبية، من ارتكاب الخطأ إلى غاية صدور القرار التأديبي والطعن فيه، لنقوم بعد ذلك بتحليلها على ضوء آراء الفقهاء وما توفر من اجتهادات القضاء، نستخلص من كل ذلك العناصر التي تساعدنا في الإجابة على الإشكالية والتساؤلات الفرعية المرتبطة بها.

ولا تختلف أغلب المفاهيم المستعمل في النظام التأديبي للمهنيين عن تلك الواردة في النظام التأديبي للموظف العام، سواء ما تعلق منها بالتعاريف والإجراءات أو بالضمانات المقررة. وباعتبار نظام التأديب ذا طابع عقابي فلقد استعار أيضاً من قانون العقوبات بعض الأحكام، لاسيما ما تعلق منها بالخطأ وأركانه والإجراءات والضمانات المقررة لصالح المتهم، والمبادئ التي تحكم العقوبة. غير أنه ومع كل هذا التأثير شكل كياناً مستقلاً يستجيب لطبيعة النشاط المهني، وطبيعة المنظمات المهنية والدور المنوط بها، فتميز بخصائصه التي تظهر على مستوى عناصره الثلاث الخطأ التأديبي، الإجراءات التأديبية، العقوبة التأديبية، واحتاج إلى اهتمام الباحثين لترتيبها وتوضيحها، وهو ما نحاول القيام به في هذا البحث. الذي يكتسب أهميته العلمية في كونه يتطرق لموضوع لم ينل نصيبه من الدراسة والاهتمام، فبالمقارنة بالمسؤولية التأديبية للموظف أو العامل التي حظيت بدراسة مستفيضة واهتمام بالغ من قبل الفقهاء والباحثين، نجد المسؤولية التأديبية للمهني أقل حظاً، بحيث تندر الدراسات المتعلقة بها، إن لم نقل تتعدم أحياناً بالنسبة لبعض المهن كالمهندس الخبير العقاري ومهن المحاسبة والمهندس المعماري. هذا رغم أن المهنيين يشكلون شريحة واسعة في المجتمع، ويمارسون مهام جد حساسة تتصل بقطاعات هامة كالصحة والعدالة والعمران وغيرها.

وتبرز أهمية هذا البحث أيضا في كونه تقييماً للنظام التأديبي المهني، للوقوف على إيجابياته ومحاولة تدعيمها، والبحث في سلبياته وسبل معالجتها أو التخفيف من أثارها، ومحاولة تقديم الاقتراحات المناسبة قياسا على ما هو مقرر في باقي النظم التأديبية سواء بالنسبة للموظف أو العامل أو القاضي، للوصول إلى نظام تأديبي مهني متكامل يحقق الغرض منه ويحفظ للمهني مركزه وحقوقه. ويساهم هذا البحث أيضا في بيان قيمة الضمانات التأديبية التي وفرها المشرع للمهني سواء قبل الإحالة على المجلس التأديبي أو حال مثوله أمامه أو بعد صدور القرار التأديبي. كما أن الموضوع يكتسي أهمية عملية نوجزها في التالي :

- توضيح الدور الذي تؤديه المنظمات المهنية، واختصاصها في الإشراف على المهنة، وبيان علاقتها مع المهني.
- محاولة تحديد الأخطاء التأديبية، باعتبارها محظورات ينبغي تجنبها، حتى يحرص المهنيون على عدم الوقوع فيها تقاديا للمساءلة التأديبية، وأداء المهنة على نحو ما تقتضيه القوانين والتنظيمات وأعراف المهنة وآدابها.
- شرح إجراءات المتابعة التأديبية وجعلها في متناول المعنيين بها، خاصة بالنسبة للمهنيين في غير المهن المساعدة للقضاء، نظرا لعدم تخصصهم. وباعتبار معرفة إجراءات التأديب من أهم الضمانات التي تكفل متابعة تأديبية عادلة، فلا معنى لإقرار ضمانات لا يستفيد منها المعني لعدم علمه بها.
- توفير مرجع متخصص للباحثين القانونيين في مجال المسؤولية التأديبية للمهنيين في القانون الجزائري.

ويستهدف البحث بشكل عام دراسة المجالس التأديبية المهنية على مستويين: المستوى التنظيمي المتعلق بتكوين مجالس التأديب وبنائها الهيكلي، ولا يمكن ذلك إلا من خلال التطرق للمنظمات المهنية باعتبارها الوعاء الذي يحتضن هذه المجالس. والمستوى الوظيفي المتمثل في قواعد عملها وممارستها لاختصاصاتها التأديبية. ومن جهة أخرى البحث في الضمانات التي وفرها المشرع للمهني في مختلف مراحل المتابعة التأديبية، بداية بإعلامه بالشكوى المقدمة ضده مرورا بمثوله أمام المجلس وصولا إلى الطعن في القرار التأديبي.

ولم نجد في حدود ما اطلعنا عليه أي دراسة سابقة متخصصة مستقلة متعلقة بتأديب المهنيين في الجزائر، سواء في البحوث والدراسات الأكاديمية أو المؤلفات، وكل ما توفر فهو إما:

- يتضمن إشارة عرضية لتأديب المهني بمناسبة الحديث عن المسؤولية القانونية لمهني معين، مثل أطروحة الدكتوراه لنسيم بلحو: المسؤولية القانونية للموثق، أطروحة دكتوراه في القانون الجنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، ببسكرة، 2015/2014. ومؤلف محمد قبطان: التزامات المحامي ومسؤوليته، ديوان المطبوعات الجامعية، 1993. أو مؤلف مقني بن عمار: مهنة التوثيق في القانون الجزائري، دار الجامعة الجزائرية، 2013.

- أو مقتصرة على مهني واحد دون غيره، ك مقال الدكتور حاج عزام سليمان: الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب، مجلة المفكر، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، ببسكرة العدد الثامن، نوفمبر 2012. أو مؤلف عبد القادر خضير: النظام التأديبي للمحامي الجزائري، 2015، درا هومه.

وهذه الدراسات في مجملها إما ليست متخصصة في المسؤولية التأديبية، أو أنها مقتصرة على مهني واحد وليست شاملة لكل المهنيين.

- أو تتم الإشارة لاختصاصات التأديبية عند الحديث عن صلاحيات المنظمات المهنية. مثل دراسة مؤذن مامون: الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان الموسم 2016/2015. ومثل هذه الدراسة ليست متعلقة بالمسؤولية التأديبية بحيث تطرقت لجانب فقط منها والمتعلق بالسلطة التأديبية وأيضا جاءت مجملة غير مفصل لأن الإشارة إليها كان عرضيا.

ومن أجل الإحاطة بالموضوع فقد وضعنا خطة راعينا فيها الترتيب الزمني للإجراءات التأديبية. بدأنا بفصل تمهيدي عرفنا فيه المهن الحرة والمنظمات المهنية باعتبارها الجهة المختصة بالتأديب وحددنا من خلاله الإطار العام للدراسة، حيث أشرنا إلى اقتصار الدراسة على المهن الأكثر انتشارا وتنظيما، وهي المهن المستقرة التي اكتمل البناء الهيكلي لمنظماتها المهنية، ثم خصصنا الباب الأول للخطأ التأديبي والإجراءات التأديبية، وتناولنا كل عنصر في فصل مستقل، ناقشنا في الأول إشكالية تحديد ووضوح الأخطاء التأديبية، محاولين وضع تصنيف لها حتى تكون معلومة مسبقا للمهني، لأن تحديدها ووضوحها يشكل أحد أهم الضمانات في مجال التأديب، فتناولنا في المبحث الأول من الفصل الأول التعريف بالخطأ التأديب وتحديد عناصره، وفي المبحث الثاني تناولنا تصنيف الأخطاء وتحديدها. أما الفصل الثاني فتطرقنا فيه لإجراءات التأديب كونها

تشكل قيّدا على السلطة التأديبية، وباعتبارها ضمانات أساسية للمهني، محاولين صياغة قواعد إجرائية مشتركة بين كل المهن، تشمل كل مراحل المتابعة التأديبية. فخصصنا المبحث الأول من هذا الفصل لقواعد تشكيل مجالس التأديب على المستوى الوطني والجهوي، وتطرقتنا في المبحث الثاني إلى مدى توفر ضمانات حياد هذه المجالس، وخصصنا المبحث الثالث لتحريك الدعوى التأديبية وإجراءات المحاكمة التأديبية، مركزين على الضمانات المصاحبة لهذه الإجراءات والمراحل.

وفي الباب الثاني تناولنا العقوبة التأديبية وطرق الطعن في القرار التأديبي، تضمّن الفصل الأول منه الحديث عن العقوبات التأديبية حيث قمنا بتعريفها وتمييزها عن غيرها وتحديد أهم المبادئ التي تحكمها وهذا في المبحث الأول، وخصصنا المبحث الثاني لبيان أنواع العقوبات والأحكام الخاصة بكل عقوبة وتصنيفها حسب تأثيرها على ممارسة المهنة، أما المبحث الثالث فقد تناولنا فيه القرار التأديبي والضمانات المتعلقة به، سواء بأحكامه الشكلية أو الموضوعية. وفي الفصل الأخير من البحث تطرقتنا للرقابة على القرار التأديبي، قسمناه إلى مبحثين تناولنا في الأول الطعن غير القضائي، وفي المبحث الثاني تناولنا أوجه الطعن القضائي في القرار التأديبي. لننتج هذا البحث بخاتمة ضمّناها خلاصة للنقاط التي تطرقتنا لها، وجملة من الاستنتاجات المهمة، بنّينا عليها بعض الاقتراحات التي نأمل أن نكون قد وفقنا فيها.

الفصل التمهيدي

التعريف بالمهن الحرة والمنظمات المهنية

الفصل التمهيدي

التعريف بالمهن الحرة والمنظمات المهنية

قبل الحديث عن المسؤولية التأديبية للمهنيين لابد من التطرق للمهن الحرة، ومحاولة التعريف بها باعتبار ممارستها هم المعنيون بهذه المسؤولية، ثم التطرق للمنظمات المهنية لأنها الجهة المختصة بالتأديب، وذلك من خلال ثلاثة مباحث، نخصص الأول للمهن الحرة، من حيث تعريفها وخصائصها وتمييزها عن غيرها، والثاني للثقابات المهنية من حيث التشكيل والصلاحيات، والثالث للطبيعة القانونية للمنظمات المهنية وأعمالها.

المبحث الأول

مفهوم المهن الحرة وخصائصها

قدم الفقه الكثير من التعاريف للمهن الحرة، نحاول التطرق إليها في هذا المبحث ونبيّن الخصائص المشتركة لهذه المهن والتي تجعل من ممارستها طائفة مستقلة عن غيرهم لاسيما الموظفين والعمال.

المطلب الأول

مفهوم المهن الحرة

نعمل على تحديد المقصود بالمهن الحرة من خلال ثلاث فروع نخصص الأول لتعريف المهن الحرة والمهنيين والثاني لتمييز المهن الحرة عما يشبهها والفرع الثالث نحاول من خلاله حصر المهن الحرة في الجزائر وإعطاء لمحة تاريخية موجزة عن كل مهنة

الفرع الأول

تعريف المهن الحرة والمهنيين

اختلف الفقهاء في تعريف المهن الحرة، حيث ركز كل فقيه على خاصية معينة، محاولا إبرازها كميّز للمهن الحرة عما سواها، فركزت بعض التعاريف على عنصر النشاط الفكري والكفاءة العلمية، حيث عرّف أصحاب المهن الحرة بأنهم "من يعتمدون على خبرتهم

وكفاءتهم العلمية في كسب أرزاقهم، وفي تعاملهم مع الجمهور غالبا ما يرتبطون معهم بعقود منظمة للعمل المطلوب منهم تأديته".¹

وعرفت المهن الحرة أيضا بأنها "الأنشطة التي يلعب فيها الفكر الدور الأساسي والتي تهتم بالتطبيقات الشخصية لعلم من العلوم أو فن من الفنون".²

كما عُرِّفت بأنها: "المهن التي يقوم بها كل شخص يمارس عملا أو نشاطا يبرز فيه إنتاجه الشخصي من علم أو معرفة أو خبرة، تتميز بعدم اشتغالها على عمليات الوساطة بالبراء أو البيع أو التأجير، وفي كل حال يتغلب الإنتاج المعنوي أو الأدبي أو العلمي أو التقني على باقي العناصر التي تتألف منها الواردات".³

واهتمت تعاريف أخرى بعنصر الاستقلالية على غرار التعريف الذي جاء فيه "المهن الحرة هي مجموعة من الأنشطة التي تمارس بكيفية مستقلة من طرف أشخاص مؤهلين لها غالبا فنيا وعمليا".⁴ أو هي "المهن التي يمارسها صاحبها بكل استقلال دون أن يكون في ممارستها تابعا أو مرئوسا لأي شخص آخر".⁵

وجمعت تعاريف أخرى بين هاتين الخاصيتين بالقول: "هي المهن التي يمارسها صاحبها من خلال ما يملكه من خبرات فنية أو علمية وبشكل مستقل دون أن يكون في ممارستها تابعا أو مرئوسا للشخص المستفيد".⁶

أو هي "نوع من العمل يقوم به المرء على وجه الاعتیاد، لها الطابع العلمي والعقلاني ولا يكون أجرها ناتجا عن المضاربة، تتمتع باستقلال مهني وعلمي، يتنافى مع فكرة الخضوع والإشراف الإداري المفروض على الأجراء".⁷

¹ عبد الكريم فودة: الخطأ في نطاق المسؤولية التقصيرية، دراسة تحليلية عملية على ضوء الفقه وقضاء النقض، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص71، 1996.

² زمام أمال: جباية المهن الحرة، مذكرة ماجستير، فرع قانون الأعمال، جامعة الجزائر، 2010، ص11.

³ حسن عواضة وعبد الرؤوف قطيش: المالية العامة، دار الخلود، الطبعة الأولى، 1995، ص 638.

⁴ محمد الكشور: المهن القانونية الحرة، انطباعات حول المسؤولية والتأمين، المجلة المغربية للقانون واقتصاد المؤسسة، عدد خاص حول المهن القانونية الحرة، العدد 25 سنة 1991، ص 123.

⁵ نقلا عن إدريس الفاخوري: الأسس القانونية والأخلاقية لمزاولة مهنة الطب الحر، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، العدد الرابع، 2001، ص46.

⁶ عبد الله السوفاني: نحو نظام قانوني لتأسيس الشركة المدنية المهنية "دراسة نظرية مقارنة"، مجلة المنار، المجلد 16، العدد 6، سنة 2010، ص 174.

⁷ إلياس أبو عيد: المحامي حقوقه أتعابه وواجباته، حصانته وضماناته، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2007، بيروت، الجزء 1، ص38-39.

فهذه التعاريف تشترك في عناصر أساسية هي:

- المهن الحرة نتاج الجهد الفكري
- يشترط لممارستها الكفاءة العلمية
- تتمتع بالاستقلالية وعدم التبعية

وبناء على ما سبق يمكن القول أن المهن الحرة هي المهن التي يمارسها شخص مؤهل قانونا معتمدا على جهده الفكري بما له من كفاءة علمية دون أن يكون في ممارستها تابعا أو مرؤوسا لأي شخص.

فينبغي لصاحب المهنة الحرة أن يكون متوفرا على الشروط القانونية لمزاومتها إن من حيث المؤهل العلمي أو من حيث الإجراءات المتبعة لمزاومتها، ولا يخضع أثناء ممارسته للمهنة لأي سلطة رئاسية أو تبعية بأي شكل من الأشكال، فلا يتلقى التعليمات للقيام بإجراء ما أو عدم القيام به، كما يعتبر بحسب الأصل الجهد الفكري هو النشاط البارز والأساسي في عمل المهني ولا يلتفت إلى الماديات.

الفرع الثاني

تمييز المهن الحرة

بناء على التعاريف المذكورة في الفرع الأول لا تعتبر من المهن الحرة المهن التي لا يشترط لممارستها توفر مؤهل علمي محدد، كالنشاط التجاري والحرفي، أولا تتمتع باستقلالية، كالعامل والموظف، وهو ما سنبين تفصيله في العناصر التالية:

البند الأول: تمييز نشاط المهن الحرة عن النشاط التجاري

يعتبر نشاط المهن الحرة نشاطا غير تجاري لأن قوامه في الغالب عمل ذهني، حتى ولو اتخذ طابع الاتجار في نتاج هذا العمل الذهني، طالما أن العمل الذهني هو العنصر الغالب،¹ و تتجلى أهم الفروق بين النشاط التجاري والمهني في:

1- النشاط التجاري يقوم أساسا على تحقيق الربح والمضاربة على السلع والخدمات، بينما نشاط المهن الحرة لا يفترض شراء السلع والخدمات، وإنما تقديم خدمات ناتجة عن جهد شخصي.

2- المهن الحرة تعتمد على المؤهل العلمي والملكات الفكرية، وهو ما لا يشترط في النشاط التجاري.

¹ معاوير محمد شاهين: القرار التأديبي، دار الطباعة الحديثة، 1986، القاهرة، ص 81.

3- النشاط التجاري محدد ومعرف بأحكام القانون التجاري¹، لاسيما المواد 2، 3، 4، ويخضع للضريبة على الدخل الإجمالي فئة الأرباح الصناعية والتجارية، أما المهن الحرة فلكل مهنة قانونها الخاص وهي تخضع للضريبة فئة الأرباح غير التجارية²، هذا بحسب الأصل غير أنه يوجد بعض التفصيل والاستثناءات نشير إليها عند الحديث عن خاصية الطابع المدني للمهن الحرة.

البند الثاني- تمييز نشاط المهن الحرة عن النشاط الحرفي

رغم أن الحرفي يتمتع بالاستقلالية وهو يمارس عملا حرا ويتولى العمل بنفسه وتحت مسؤوليته وعليه أن يثبت تأهילה في حرفته وفقا لما جاء في المادة 10 من القانون 96-01 المحدد للقواعد التي تحكم الصناعات التقليدية والحرف³، التي عرفت الحرفي بأنه "كل شخص طبيعي مسجل في سجل الصناعات التقليدية والحرف يمارس نشاطا تقليديا كما هو محدد في المادة 05 من هذا الأمر، يثبت تأهילה ويتولى بنفسه ومباشرة تنفيذ العمل وإدارة نشاطه وتسييره وتحمل مسؤوليته"، و قبل ذلك عرفت الفقرة الأولى من المادة 05 من نفس الأمر الصناعات التقليدية والحرف بأنها "كل نشاط إنتاج أو إبداع أو تحويل أو ترميم فني أو صيانة أو تصليح أو أداء خدمة يطغى عليها العمل اليدوي" فالحرفي يعتمد بشكل أساسي على العمل اليدوي بخلاف المهني الذي يرتكز عمله على النشاط الفكري ابتداء.

ويطلق لفظ الأجر للمقابل الذي يتحصل عليه كل شخص يعتمد على القوة الجسدية، في حين يقع إطلاق لفظ الأتعاب على المقابل الذي يحصل عليه صاحب المهنة الحرة.⁴

البند الثالث: تمييز المهني عن العامل والموظف

يخرج من مفهوم المهني العامل لتبعيته لرب العمل في أدائه لمهامه والموظف لخضوعه للسلطة الرئاسية وما تقتضيه هذه الأخيرة من واجب الطاعة من قبل المرؤوس، فالمهني يتمتع باستقلالية في أدائه لمهامه ويكون مسؤولا عن أخطائه مباشرة إزاء زبائنه

¹ الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم ج رع 101 المؤرخة في 19/12/1975.

² زمام أمال: المرجع السابق، ص 12.

³ الأمر 96-01 المؤرخ في 10-01/1996 يحدد القواعد التي تحكم الصناعات التقليدية والحرف، ج رع 3 الصادرة في 14/01/1996.

⁴ عبد الله السوفاني: المرجع السابق، ص 603.

بالإضافة لملكيته لوسائل العمل، بينما الأجير لا يكون مسؤولاً عن أخطائه المهنية المرتكبة بمناسبة تأديته مهامه.¹

الفرع الثالث

صور ممارسة المهن الحرة

قد يمارس المهني مهنته بشكل منفرد، سواء في مكتب خاص أو مكاتب متجمعة، أو من خلال الارتباط بعلاقة وظيفية أو علاقة عمل، وقد يمارس المهنة بأجر لدى مهني آخر، وقد يحتاج أحيانا إلى تكاتف الجهود مجتمعة قصد تلبية أكبر عدد ممكن من الخدمات وتوفير الخدمة المناسبة من حيث القيمة والوقت لإرضاء العميل. مما أدى إلى ظهور صور أخرى لممارسة المهن الحرة وهي الممارسة بالاشتراك مع زميل أو زملاء آخرين من خلال تكوين شركة مدنية أو تجارية.² وعليه يمكن حصر صور ممارسة المهن الحرة في الأشكال التالية:

1- الممارسة الفردية في مكتب خاص.

2- من خلال الارتباط بعلاقة عمل أو علاقة وظيفية.

3- ممارسة المهن بأجر.

4- ممارسة المهنة في مكاتب متجمعة.

5- ممارسة المهنة في إطار اتفاقية التعاون أو الجمعيات.

6- ممارسة المهنة في شكل شركة تجارية.

7- ممارسة المهنة في شكل شركة مدنية.

ونشير قبل التطرق لهذه الصور بإيجاز، أن بعض هذه الصور موجود في كل المهن والبعض الآخر يصلح في مهنة دون الأخرى وبعضها لا يوجد إلا في مهنة واحدة.

¹ نبيل فرحان حسين الشطناوي: المسؤولية الناتجة عن ممارسة المهن الحرة- دراسة مقارنة- دكتوراه في الحقوق قانون الأعمال، جامعة الحسن الثاني، عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، المغرب، 2004/2003 ص ص 47، 48، 49.

أنظر أيضا زمام أمال: المرجع السابق، ص 13.

² عبد الله السوفاني: المرجع السابق، ص 177

البند الأول: ممارسة المهنة في مكتب خاص

الأصل العام أن يمارس المهني مهنته بصورة فردية في مكتبه الخاص أو عيادته أو صيدليته وهو الشكل الغالب في ممارسة المهن الحرة،¹ وقد ورد النص على هذه الصورة في كل النصوص المنظمة للمهن الحرة، منها مثلاً:

- مهنة المحاماة، نصت المادة 8 من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة،² بأنه "يجب على المحامي أن يفتح مكتباً في دائرة اختصاص مجلس قضائي ولا يجوز له أن يتخذ إلا مكتباً واحداً.
- مهنة التوثيق، المادة 9 من القانون 06-02 المتضمن تنظيم مهنة الموثق،³ "يسند لكل موثق مكتب عمومي لتوثيق يتولى تسييره لحسابه الخاص وتحت مسؤوليته...".
- المهندس المعماري، نصت المادة 19 من المرسوم التشريعي 94-07 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري،⁴ يمكن للمهندس المعماري أن يمارس مهنته عبر مجموع التراب الوطني بعدة طرق من بينها "على أساس فردي في شكل مهنة حرة".

البند الثاني: ممارسة المهنة من خلال رابطة وظيفية أو علاقة عمل.

قد يمارس المهني مهنته لدى مؤسسة إدارية بصفته موظفاً، فيخضع لنفس الأحكام المتعلقة بالموظف العام ونظام عمل المؤسسة من حيث توقيت العمل والخضوع لإشراف وتوجيه إدارة المصلحة، كما يخضع للسلم الوظيفي المتبع في هذه المصلحة من ناحية نظم الترقيّة وغيرها بل يخضع حتى لنظامها التأديبي بصفته موظف، وقد نص مثلاً القانون 18-11 المتعلق بالصحة،⁵ في المادة 167 منه على أنه "تمارس مهن الصحة حسب احد الأنظمة الآتية:

¹ محمد عبد الظاهر الحسين: صور ممارسة المهن الحرة وأثره على مسؤولية المهني، مجلة المحامي، السنة 21، أبريل، ماي، جوان 1997، ص 7.

انظر أيضاً نبيل فرحان حسين الشطناوي: المرجع السابق، ص 51.

² القانون 13-07 المؤرخ في 29/10/2013 يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج رع 55 المؤرخة في 30/10/2013

³ القانون 06-02 المؤرخ في 20/02/2006 يتضمن تنظيم مهنة الموثق، الصادر ج رع 14 بتاريخ 08/03/2006

⁴ المرسوم التشريعي 94-07 المؤرخ في 18/05/1994 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، ج رع 32، المؤرخة في 25/05/1994.

⁵ قانون رقم 18-11 مؤرخ في 02/07/2018 المتعلق بالصحة، ج رع 46 المؤرخة في 29/07/2018.

- بصفة موظف أو متعاقد في الهياكل والإدارات والمؤسسات العمومية للصحة أو الأخرى، يسيّره القانون الأساسي العام للوظيفة العامة
- بصفة متعاقد في هياكل ومؤسسات الصحة أو ذات طابع صحي أو اجتماعي طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به،
- بصفة حرة".

فالطبيب في المستشفى أو في الجامعة والمهندس الذي يعمل لدى الولاية أو البلدية أو مصالح إدارية أخرى أو أي مهنة أخرى يعتبر موظفا عاما يتلقى الأوامر والتوجيهات من الرئيس الإداري، غير أن هذه التبعية يجب أن لا تشمل بأي شكل من الأشكال الجانب الفني بل تقتصر على الجانب الإداري، فهو يخضع إداريا للجهة التي لها حق توجيه عمله من خلال تحديد مكان وزمان أداء هذا العمل، وتحديد مواعيد حضور المهني وانصرافه، وقبل ذلك يخضع للأسلوب المتبع في التوظيف كما يمكن إلزامه بتقديم تقارير دورية عن عمله، ولا فرق في هذا الخصوص بين علاقة التبعية الوظيفية أو علاقة التبعية بناء على عقد العمل، كالمحامي الذي يشتغل لدى شركة ويخصص له مكتب بها، والطبيب في مصنع تخصص له عيادة للسهر على صحة العمال. كل هذا دون المساس باستقلاله الفني في أداء المهنة، فهو مالك زمام الفن الذي يمارسه ويعلم أصوله وقواعده.¹

وعلى هذا نصت المادة 85 من مدونة أخلاقيات الطب "لا يعفى الطبيب أو جراح الأسنان الذي يمارس مهنته لدى إدارة أو مجموعة أو أي هيئة أخرى عمومية أو خاصة بمقتضى عقد أو قانون أساسي من واجباته المهنية، ولا سيما التزاماته المتعلقة بالسر المهني واستقلال قراراته"، ونفس الأمر بالنسبة للصيادلة في المادة 120 من مدونة أخلاقيات الطب.²

البند الثالث: ممارسة المهنة بأجر

اعتمد نظام المحاماة بأجر بموجب القانون 07-13 حيث نص على أنه "يمكن للمحامي المسجل بالجدول أن يمارس بموجب عقد مهامه في إطار نظام الأجر لدى مكتب

¹ محمد عبد الظاهر الحسين: المرجع السابق، ص ص 605 و7.

² المادة 85 و120 من المرسوم التنفيذي 92-276 المؤرخ في 06/07/1992 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، ج ر ع 52 المؤرخة في 08/07/1992.

المحاماة، ويجب أن يكون عقد العمل مطابقاً للتشريع الساري المفعول ولهذا القانون ولتقاليد المهنة".¹

وهذا دون تفصيل لعلاقة المحامي المستخدم بالمحامي الأجير خاصة فيما يتعلق باستقلالية هذا الأخير في قراراته، وهذه الصورة تختلف عن صورة ممارسة المهنة بناء على عقد عمل لدي مؤسسة أو علاقة وظيفية، لأنه في هذه الحالة يعمل مهني لدى مهني آخر، مما يجعل التبعية بشكل أو بآخر لا تقتصر على الجانب التنظيمي والإداري، بل تتعداه إلى الجانب الفني، هذا رغم أن النظام الداخلي لمهنة المحاماة أكد بأنه لا يمكن لعقد المحاماة بأجر أن يمس باستقلالية المحامي بأجر وبمهامه وكرامته، ويستقل كذلك المحامي بأجر بمسؤوليته التأديبية في حالة الخطأ المهني الشخصي.²

وكذلك أشار المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المهندس المعماري إلى إمكانية أن يمارس المهندس المعماري المهنة بصفته أجيروا.³

البند الرابع: ممارسة المهنة في مكاتب متجمعة

يمكن للمهني أن يتخذ مع زميل له أو زملائه مكاناً مشتركاً لمزاولة المهنة دون أن تكون لهم نية الاشتراك، وتعتبر هذه الصورة من قبيل الممارسة الفردية للمهنة، بحيث يبقى المهني مستقلاً من كافة النواحي، كل مكتب مستقل عن الآخر من حيث التسمية والختم ومن حيث الزبائن والذمة المالية، فالمكتب المتجمع لا يعدو أن يكون تركز لمجموعة مهنيين في مقر واحد مع الاحتفاظ بالاستقلالية.⁴

وقد أشارت المادة 42 من المرسوم التنفيذي رقم 95-436 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة المترجم،⁵ إلى تعريف المكاتب المجمع بأنها "عبارة عن تركز في نفس المحلات لمكتبيين أو أكثر أو لمصالح تابعة لهذه الأخيرة، ويحتفظ أصحاب هذه المصالح بنشاطاتهم واستقلاليتهم.

¹ المادة 79 من القانون 13-07 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

² المادتان 172، 174 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة المعتمد بموجب قرار وزير العدل حافظ الأختام مؤرخ في 19/12/2015 ج ر 28 بتاريخ 08/05/2015.

³ المادة 19 من القانون 94-07 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري و ممارسة مهنة المهندس المعماري.

Mohamed bouaiche: le statut de l'architecte en droit algérien, revue IDARA, l'école nationale d'administration, volume 10 N° 1/2000, p 112.

⁴ محمد عبد الظاهر الحسين: المرجع السابق، ص 31.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 95-436 المؤرخ في 18/12/1995 يحدد شروط الالتحاق بمهنة المترجم والمترجمان الرسميين، وممارستها ونظامها الانضباطي وقواعد تنظيم المهنة وسير أجهزتها، ج ر 79 المؤرخة في 20/12/1995.

وبتمثل هدف هذه المكاتب المجمع في تسهيل تنفيذ عمل مادي وتخفيض نفقات الاستغلال فقط".

ونفس التعريف جاء في المادة 15 من المرسوم التنفيذي 09-77 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي،¹ "المكاتب المجمع عبارة عن تمركز مكاتبين أو أكثر في مكان معين، ويحتفظ أصحابها بأعمالهم الخاصة وباستقلاليتهم". واعتمدت هذه الصورة في ممارسة المهن الحرة في كل المهن، فورد النص عليها على النحو التالي:

- المادة 65 من القانون 13-07 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة "يجوز لمحامين أو أكثر مسجلين في الجدول تجميع مكاتبهم في نفس المحل".
 - المادة 09 من القانون 06-02 المتضمن تنظيم مهنة الموثق "يسند لكل موثق مكتب عمومي لتوثيق يتولى تسييره لحسابه الخاص وتحت مسؤوليته، ويمكن أن يسير في شكل شركة مدنية مهنية أو مكاتب مجمع".
 - المادة 05 قانون 06-03 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي "تمارس مهنة المحضر القضائي إما في شكل فردي أو في شكل شركة مدنية مهنية أو مكاتب مجمع".
 - كما أشارت المادة 77 من مدونة أخلاقيات الطب الفقرة 2 إلى إمكانية ممارسة المهنة بصفة مشتركة، وكذلك المادة 80 التي جاء فيها "يجب أن تبقى ممارسة الطب أو جراحة الأسنان شخصية في العيادات المشتركة بين جماعة من الممارسين".
 - المادة 12 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة² "يسند لكل من الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد مكتب واحد يتولى تسييره لحسابه الخاص وتحت مسؤوليته ويمكن أن يسير في شكل شركة أو تجمع"
- البند الخامس: ممارسة المهنة في إطار اتفاقية تعاون**
- نصت المادة 71 من القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة على أنه " يمكن للمحامي المسجل في الجدول أن يبرم اتفاقية تعاون مع محامي آخر أو شركة محامين"

¹ المرسوم التنفيذي 09-77 المؤرخ في 11/02/2009، يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، ج ر ع 11 المؤرخة في 15/02/2009.

² القانون 10-01 المؤرخ في 29/06/2010 يتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسبين المعتمدين، صادر ج ر ع 42 الصادرة في 11/07/2010.

وبعد التعاون نمطا لممارسة المهنة لا يتضمن أي علاقة تبعية يتكفل المحامي بموجبه بجانب من نشاط مكتب محام آخر مع إمكانية أن يكون له موكلين ويمكن أن يكون التعاون بغرض تنظيم الإتاوبات ووضع أساليب للعمل المتبادل".¹

ولا يمكن لأطراف اتفاقية التعاون الدفاع عن مصالح متعارضة،² كما لا تسري اتفاقية التعاون في حق الموكل إلا إذا قبلها صراحة،³ ويكون المحامي مسؤولاً مدنياً على النشاطات المهنية التي قام بها لحسابه المحامي المتعاون.⁴

البند السادس: الممارسة بالاشتراك

تمارس المهن الحرة كذلك من خلال شركة مهنية، ويمكن تعريفها بكونها تعاقد اثنتين أو أكثر من أصحاب المهن الحرة على خلط أعمالهم وأموالهم بقصد الممارسة بالاشتراك للمهنة، والاشتراك فيما يُتوصل عليه من أرباح.⁵ وقد زادت أهمية الممارسة بالاشتراك حتى أصبحت ضرورة تفرضها الحياة الحديثة وتضمن للمهن الاستمرار،⁶ وتأخذ هذه الشراكة إما شكلاً مدنياً أو تجارياً.

1- **ممارسة المهنة في شكل شركة مدنية:**⁷ الشركة المهنية المدنية هي عبارة عن شخص معنوي يتكون من مجموعة من الأشخاص الطبيعيين يمارسون مهنة حرة ويخضعون لنظام قانوني أو لائحي معين ولا يهدف أساساً إلى تحقيق الربح بل تهدف إلى الممارسة الجماعية للمهنة من جانب أعضائها. وهو ما أشارت إليه النصوص المنظمة للمهن الحرة:

- المادة 530 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة "يجوز لمحامين أو أكثر بموجب اتفاقية مكتوبة إنشاء شركة تتمتع بالشخصية المعنوية تدعى (شركة محامين) وتهدف للممارسة المشتركة لمهنة المحاماة".

¹ المادة 72 من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

² المادة 73 من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

³ المادة 75 من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

⁴ المادة 77 من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

⁵ من خلا هذا التعريف فالشركة المهنية تجمع بين ثلاث عناصر، أن الأشخاص الطبيعيين من أصحاب المهن الحرة هم وحدهم من يمكنهم اكتساب صفة الشريك المهني، أن المساهمة بالعمل هي المساهمة الأساسية في تكوين الشركة، وأخيراً فإن اقتسام الأرباح وإن كان هدفاً للاشتراك، إلا أنه ليس هدفاً أساسياً من وراء تأسيس الشركة، ولكن الهدف الرئيسي هو تحسين الخدمات المهنية وتطويرها في إطار

الضوابط الأخلاقية والعلمية التي تقوم عليها هذه المهن. عبد الله السوفاني: المرجع السابق، ص 178

⁶ علي عصام غصن: الشركات المدنية - دراسة مقارنة - المؤسسة الجديدة للكتاب، الطبعة الأولى، 2011، لبنان، ص 184.

⁷ الشركة المدنية هي عقد يتفق بمقتضاه اثنتين أو أكثر على وضع شيء في الاشتراك، بغية تقاسم الأرباح التي قد تتحقق من خلال تنفيذ الموضوع (المدني) المنوي إنشاؤه. وتتميز الشركة المدنية بقبالتها للعديد من التطبيقات، فكل عمل لا يتمتع بالصفة التجارية هو عمل مدني يصلح لأن يكون موضوعاً لشركة مدنية، بما فيها المهن الحرة. المرجع نفسه، ص ص 21، 32.

- المادة 5 من القانون 06-03 المنظم لمهنة المحضر القضائي "تمارس مهنة المحضر القضائي في شكل فردي أو في شكل شركة مدنية مهنية".
 - المادة 09 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق "يمكن لمكتب التوثيق أن يسير في شكل شركة مدنية مهنية".
- المادة 39 من المرسوم التنفيذي 96-95 المحدد لكيفيات تنظيم هياكل مهنة المهندس الخبير العقاري وسيرها ويضبط طرق ممارسة المهنة،¹ "يمكن أن يؤسس مهندسان خبيران عقاريان أو أكثر مسجلين قانوناً في قائمة الهيئة فيما بينهم مكتب مهندسين خبراء عقاريين، يكتسي شكل شركة مدنية".
- المادة 19 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المهندس المعماري يمكن للمهندس المعماري أن يمارس مهنته بصفة شريك".
 - المادة 46 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة، "يمكن للخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين أن يشكلوا شركات أسهم أو شركات ذات مسؤولية محدودة أو شركات مدنية".
- 2- ممارسة المهنة في إطار شركة تجارية:** تعتبر الشركة تجارية إذا اتخذت أحد الأشكال المنصوص عليها في القانون التجاري، وهذه الأشكال هي شركة التضامن والتوصية البسيطة أو بالأسهم وشركة المحاصة وشركات المساهمة أو الشركة ذات المسؤولية المحدودة، فإذا اتخذت الشركة أحد هذه الأشكال اعتبرت تجارية حتى ولو كانت تزاول أعمالاً مدنية أو غير تجارية، كأن يكون غرضها الاستغلال الزراعي أو تكون بين مجموعة من المهنيين لممارسة المهنة.² وعليه يمكن للمهن الحرة أن تمارس في إطار شركة تجارية وهو ما أجازته المشرع في مهن المحاسبة في المادة 46 من القانون 10-01 المذكورة أعلاه.

¹ المرسوم التنفيذي 96-95 المؤرخ في 06/03/1996 يحدد كيفيات تنظيم هياكل مهنة المهندس الخبير العقاري وسيرها ويضبط طرق ممارسة المهنة، ج ر ع 17 المؤرخة في 13/03/1996.

² محمد عبد الظاهر الحسين: المرجع السابق، ص 80.

المطلب الثاني

خصائص المهن الحرة

رغم تنوع المهن الحرة واختلاف الخدمات التي يقدمها المهنيون إلى أنه توجد خصائص مشتركة تميّزها عما يشبهها، ومن أجل تمام التعريف بالمهن الحرة نذكر أهم هذه الخصائص وهي:

- الطابع الشخصي في العلاقة المهنية
- الاستقلالية في ممارسة المهنة
- طابع الخدمة الفكرية
- الطابع المدني للمهنة

الفرع الأول

الطابع الشخصي في العلاقة المهنية

تقتضي الممارسة المهنية الحرة تأدية الخدمات شخصيا من قبل المهني، فالاعتبار الشخصي المهني¹ هو الذي يطبع علاقة المهني بالزبون، إذ تأخذ هذه العلاقة بعين الاعتبار مجموعة من الخصائص كالكفاءة والقدرة العلمية والعملية والفنية، وحسن السمعة والسيرة، ويترتب عن هذا ضرورة قيام المهني بنفسه بتنفيذ الالتزامات،² وقد ورد النص على ذلك في بعض المهن فمثلا المادة 169 من قانون الصحة 18-11 التي نصت على أنه " يمارس مهني الصحة مهنته بصفة شخصية، ويجب أن يلتزم بالسر الطبي .." غير أن الطابع الشخصي لا يمنع المهني من:

1- الاستعانة بمساعدين يعملون تحت مسؤوليته، ولا يؤثر قيام المساعدين ببعض الأعمال قصد تنفيذ التزامات المهني على الطابع الشخصي، مادامت تحت مسؤوليته، وهو ما نصت عليه المادة 16 مثلا من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق "يمكن للموثق أن

¹ الاعتبار المهني هو مجموعة القيم الأدبية التي يمتنع بها الفرد في مجال نشاطه الوظيفي أو حصيلة رصيده المعنوي، من كفاءة وقدرة في نطاق مهنته التي يمارسها، ويتمتع المهني هنا بالحق في السمعة في تكامل اعتباره المهني، بمعنى أن لا ينكر عليه الغير إحدى الصفات الأساسية اللازمة لاستطاعته في ممارسة مهنته، ويتحقق الاعتداء على الاعتبار المهني في كل عمل يشكك في صلاحية هذا الشخص ممارسته مهنته التي يزاولها. انظر، نبيل فرحان حسين الشطناوي: المرجع السابق، ص 15.

² نبيل فرحان حسين الشطناوي: المرجع السابق، ص 15-16. ونصت المادة 169 م القانون 75-58 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون 05-10 المؤرخ في 20/06/2005 " .. في الالتزام بعمل إذا نص الاتفاق أو استوجب طبيعة الدين أن ينفذ الدين بنفسه جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين"

يوظف تحت مسؤوليته الأشخاص الذين يراهم ضروريين لتسيير المكتب"، وكذلك المادة 15 من القانون 06-03 المنظم لمهنة المحضر القضائي "يمكن للمحضر القضائي أن يوظف تحت مسؤوليته مساعدا رئيسا أو أكثر وكل شخص يراه ضروريا لتسيير المكتب".

2- مزاوله المهني لنشاطه في شكل شركة مدنية، إذ لا يمكن القول بانتفاء الطابع الشخصي المسيطر على العلاقة عند تعامل الزبون مع شركة مدنية ذات طابع مهني تتمتع بالشخصية المعنوية ومستقلة عن شخصية أعضائها، ذلك أن الاعتبارات الخاصة بتصرف إلى الشخص المعنوي، هذا الأخير الذي يكسب سمعته من سمعة وكفاءة وقدرة الأعضاء المكونين له، والتي تكون محل اعتبار في التعاقد والتعامل معه.

مع ملاحظة أن الطابع الشخصي الذي تقوم عليه علاقة المهني بالزبون يمكن تجاوزه في بعض الحالات لاسيما:

- عند الاتفاق على خلافه صراحة أو ضمنا، فتنفيذ المهني بنفسه ليس من النظام العام ويجوز للمدين أن يقبل تنفيذ العمل من قبل شخص آخر غير الذي تعاقد معه.¹
- كما ينعقد الطابع الشخصي عند تدخل الطبيب في حالة الطوارئ أو الإسعاف أو الاستعجال، وبالنسبة للمحامي في حالة المساعدة القضائية، وبالنسبة للخبرة القضائية بكل أنواعها.²

الفرع الثاني

طابع الخدمة الفكرية للمهن الحرة

تعتبر الخدمة الفكرية من أهم خصائص المهن الحرة،³ لذلك اشترط القانون في كل المهن الحرة أن يكون ممارستها متحصلا على تكوين وحاملا لشهادة علمية تؤهله لمزاولة المهن الحرة، بما يحتاجه من معارف علمية لا يمكن الاستغناء عنها، بالإضافة إلى قضاء فترات تربص لاكتساب الخبرات،⁴ كما يلتزم المهنيون بتحسين مداركهم العلمية باستمرار وهو ما نصت عليه المادة 18 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق "يجب على الموثق أن يحسن مداركته العلمية، وهو ملزم بالمشاركة في أي برنامج تكويني، وبالتحلي بالمواظبة

¹ المادة 169 من القانون 05-10 المتضمن القانون المدني.

² نبيل فرحان حسين الشطناوي: المرجع السابق، ص 17

³ زمام آمال: المرجع السابق، ص 10

⁴ انظر مثلا المادة 6 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق والمادة 9 من القانون 06-03 المنظم لمهنة المحضر القضائي والمادة 197 و198 من القانون 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها.

والجدية خلال التكوين"، وتنص المادة 195 من القانون 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها " يتعين على الأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة القيام بما يأتي:
 ".القيام بتكوين مستخدمي الصحة، وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم والمشاركة في البحث العلمي".

كما نصت الفقرة 2 من المادة 09 قانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة" يجب على المحامي أن يحسن مداركه العلمية باستمرار، وهو ملزم بمتابعة كل البرامج التكوينية والتخلي بالمواظبة والجدية خلالها"، فالجانب العلمي والمعرفي يظل هو العنصر المميّز للخدمة المسداة من قبل أي مهني مهما كان نوع العمل الذي يقوم به، وحرصا من المشرع على الحفاظ على الطابع الفكري للمهن الحرة والوقوف دون سعي أصحابها وراء أموال المضاربة منع كل مهني من إمكانية الجمع بين ممارسة المهنة الحرة والقيام بنشاط تجاري.¹
 هذا من جهة ومن جهة أخرى منع المهنيين من القيام بالأعمال التي لا تتماشى ومقومات المهن الحرة، على غرار استعمال وسائل الإشهار وجلب العملاء.²

ولا تؤثر الشركة المهنية على الصبغة العلمية والمعرفية التي تشترك فيها أغلب المهن الحرة، ولا تحول بالضرورة بين إمكانية ممارستها من خلال شركة مهنية، مادامت الممارسة الفعلية هي بيد أشخاص طبيعيين تتوفر فيهم جميع شروط الكفاءة العلمية المطلوبة، ولا تعدو الشركة المهنية أن تكون إطارا قانونيا فرضته التطورات التي عرفتھا المهن الحرة.³

ونشير أن هذه الخاصية لا تعني أن أصحاب المهن الحرة لا يستعينون بالوسائل المادية والتقنية، مثل الطبيب وجراح الأسنان الذين يستعينون في إنجاز أعمالهم بالوسائل المادية، كما أن أصحاب الأعمال التجارية الحرفية لا يهملون الجانب الفكري، غير أن الاعتبار الأهم والدور الأساسي في المهن الحرة هو الجانب الفكري.⁴

¹ المادة 22 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق، المادة 24 من القانون 06-03 المنظم لمهنة المحضر القضائي.

² المادة 12 قانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة .

³ عبد الله السوفاني: المرجع السابق، ص 182.

⁴ زمام أمال: المرجع السابق، ص 10.

الفرع الثالث

الاستقلال المهني

تعني استقلالية المهنة عدم الخضوع للسلطات العمومية من حيث الإشراف على تنظيمها. والاستقلال المهني هو الدعامة الأساسية في ممارسة أي نشاط حر، بمعنى أن المهني هو المسؤول الوحيد عما يقوم به من أعمال، نظرا لخبرته ودرايته بقواعد المهنة وبطرقها ووسائلها، وهو لا يخضع في ممارسته لمهنته لأي تبعية، فعليه بذل أقصى درجات العناية ولا يخضع إلا لضميره وأخلاقه، مع مراعاة القوانين والأعراف والأخلاق المنظمة لمهنة، والأصول الفنية والعلمية التي يجب إتباعها.¹ ويظل المهني محافظا على استقلاله حتى في علاقته مع العميل، فإن كان العميل هو الذي يحدد نوع الخدمة والغاية التي يريد تحقيقها عند استعانته بالمهني المختص، فإن هذا الأخير هو الذي يحدد كيفية وطريقة تحقيق ذلك الغرض.²

وقد حوّلت القوانين والتنظيمات والأعراف المهنية للمهنيين استقلالية في أدائهم لمهامهم، تحول دون الوقوع تحت أي شكل من أشكال الضغوط التي قد تمنع المهني من القيام بواجباته على الوجه الأكمل، وهذا في مقابل تقرير المسؤولية الجزائية والمدنية والتأديبية للمهني، فهو يمارس مهامه باستقلالية ويتحمل كامل المسؤولية عليها، تأكيدا لذلك أشارت النصوص القانونية المنظمة لكل مهنة على هذه الخاصية، وذلك على النحو التالي:

البند الأول: استقلالية مهنة المحاماة

ينبغي لمهنة المحاماة حتى تكون أحد الدعائم الأساسية لقيام العدل أن تمارس باستقلالية من أجل الأداء الجيد والتمكّن من إحقاق الحق، فالمحامي لا يخضع في أدائه لمهنته لأي سلطة،³ فهو يمثل موكله في أمور علمية، وبالتحديد قانونية من شأنها إبداء الرأي الاستشاري في مسائل القانون والدفاع عن حقوق الموكل، وهذه الولاية تتمتع - بل يجب أن تتمتع - باستقلالية الرأي القانوني، وذلك على اعتبار أن المحامي يتصرف في هذه الأعمال من أجل تطبيق سليم للقانون، وليس للموكل إلزام وكيله المحامي بأي توصية بشأن

¹ نبيل فرحان حسين الشطناوي: المرجع السابق، ص 20.

² عبد الله السوفاني: المرجع السابق، ص 175.

³ قاضي هشام: أخلاقيات وأصول مهنة المحاماة، دار النهضة، عين مليلة، الجزائر، ص 25

أداء مهامه المرتبطة بالاختصاص العلمي أساسا، لأن ذلك يتنافى واستقلالية المهنة وحرية الرأي القانوني العلمي المستمد من أحكام القانون.¹

وقد نص القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة في المادة 02 على أن "المحاماة مهنة حرة ومستقلة تعمل على حماية وحفظ حقوق الدفاع وتساهم في تحقيق العدالة واحترام مبادئ سيادة القانون". واعتبرت المادة 09 من نفس القانون استقلالية المحامي من الواجبات المؤكدة، على المحامي التحلي بها والتزامها.

البند الثاني: استقلالية الموثق والمحضر القضائي

الاستقلالية بالمعنى المذكور آنفا خاصة يتمتع بها أيضا المحضرون القضائيون والموثقون، فرغم حملهم لصفة الضابط العمومي المفوض من قبل السلطة العامة، ومكاتبهم مكاتب عمومية،² وهم مجبرون على تقديم الخدمات كلما طلب منهم ذلك، ولا يمكنهم الامتناع عن أدائها إلا إذا كانت مخالفة للقانون،³ أو عند وجود موانع.⁴ كما أن تعيينهم يكون من وزير العدل حافظ الأختام، ويراقبون من قبل وكيل الجمهورية بالنسبة للمحضرين القضائيين،⁵ ومن قبل وزير العدل بالنسبة للموثقين.⁶ إلا أنهم من جهة أخرى، وتأسيسا على ذات النصوص يمارسون مهنة حرة للحساب الخاص، وهم مستقلون قانونيا في تأديتهم لمهامهم، فيسيرون مكاتبهم لحسابهم الخاص وتحت مسؤوليتهم، وتظل هذه المسؤولية قائمة حتى في حالة توظيف مساعدين لتسيير المكتب، وكل تقصير في الالتزامات المهنية أو بمناسبة تأديتها يعرضهما للمساءلة التأديبية دون الإخلال بالمسؤولية الجزائية والمدنية.⁷ فهذه النصوص وغيرها تدل على أن هذه المهن مستقلة وحرّة، وبالتالي فممارسوها مسؤولون شخصيا عن أعمالهم وأعمال مكاتبهم،⁸ ومن غير المنطقي إقرار كل هذه المسؤولية على مهني لا يمارس مهنته باستقلالية، فالمحضر أو الموثق لا يتلقى بحسب الأصل أي أوامر أو توجيهات من أي جهة بمناسبة تأدية مهامه، ولا يخضع في ذلك إلا لما أقره القانون

¹ الياس أبو عيد: المرجع السابق، ص 47

² المادة 09 من القانون 02-06 المنظم لمهنة الموثق، المادة 45 من القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي.

³ المادة 15 من القانون 02-06 المنظم لمهنة الموثق.

⁴ المادة 18 من القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي.

⁵ المادة 46 من القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي.

⁶ المادة 50 من القانون 02-06 المنظم لمهنة الموثق.

⁷ المواد 4، 15، 49 من قانون المحضر 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي، والمواد 9، 16، 53 من قانون الموثق 02-06.

⁸ سفاش ساسي: المرجع السابق، ص 13.

وأخلاق المهنة وأعرافها، ولا تحكمه أي علاقة تبعية مع أي جهة، وإن شهد عمليا نوعا من التدخل في صلاحياته، لكن ذلك لا يؤثر على طبيعة المهنة ومقتضياتها.

البند الثالث: استقلالية مهن الصحة

يقصد بالاستقلال المهني في الأعمال الطبية، أنه لا سلطان على الطبيب إلا إتباع الأصول العلمية المتفق عليها، مستهدفا الغرض العلاجي، ملتزما آداب المهنة وأعرافها.¹ وقد أكد المشرع على استقلالية الطبيب وجراح الأسنان والصيدلي، بالنص على أنه " لا يجوز للطبيب وجراح الأسنان أن يتخليا عن استقلالهما المهني تحت أي شكل من الأشكال".² وأعطى لهما الحرية في تقديم الوصفة التي يريانها أكثر ملاءمة للحالة،³ بل حرص المشرع على ضرورة استقلالية الطبيب وجراح الأسنان حتى عند ممارسة الطب بأجر، مشيرا إلى أنه "لا يعفى الطبيب أو جراح الأسنان الذي يمارس مهنته لدى إدارة أو مجموعة أو أي هيئة أخرى عمومية أو خاصة، بمقتضى عقد أو قانون أساسي من واجباته المهنية لاسيما التزاماته المتعلقة بالسر المهني واستقلالية قراراته".⁴

وكذلك "لا يجوز للطبيب أو جراح الأسنان أن يقبل أجرا مبنيا على اعتبار مقاييس منتوجية، أو مردود زمني تكون عواقبه الحد من استقلاله المهني أو التخلي عنه".⁵ وأشار أيضا القانون 18-11 المتعلق بالصحة في المادة 340 إلى أن من بين التزامات مهنيي الصحة الحفاظ على الاستقلالية المهنية.

ونفس الأحكام متعلقة بالصيدلي فلا يجوز له أن يبرم اتفاقية ترمي إلى الحد من استقلاله المهني خلال ممارسة مهنته،⁶ وأكدت المادة 120 من مدونة أخلاقيات الطب على عنصر الاستقلالية بالنص "لا يعفى الصيدلي ارتباطه في ممارسة المهنة بموجب عقد أو نظام داخلي بإدارة أو مجموعة أو مؤسسة أو أي هيئة عمومية أو خاصة أخرى، من واجباته المهنية، ولاسيما التزاماته المتعلقة بالسر المهني والاستقلال التقني لقراراته.

¹ حاج عزام سليمان: المسؤولية الإدارية للمستشفيات العمومية، أطروحة دكتوراه في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكر، 2012، ص 267.

² المادة 10 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

³ المادة 10 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

⁴ المادة 85 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

⁵ المادة 86 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

⁶ المادة 119 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

وتحقيقا لمصلحة الصحة العمومية لا يمكن للصيديلي بأي حال من الأحوال أن يقبل قيام المؤسسة التي تشغله بالحد من استقلاله التقني".

مفاد كل هذا أنه لا يجوز للرئيس الإداري للطبيب أو جراح الأسنان أو الصيدلي أن يلزمهم بعمل معين متعلق باختصاصهم، فليس له أن يفرض على الطبيب القيام باستشفاء مريض إذا كان الطبيب يقدر أن حالته لا تستدعي الاستشفاء، كما لا يمكنه أن يأمر بإخضاعه لنوع معين من العلاج إذا كان الطبيب المعالج يرى غير ذلك، حتى ولو كان الرئيس هو الآخر طبيبا.

إن مبدأ الاستقلال المهني للطبيب من النظام العام، سواء أكان الطبيب يمارس المهنة في القطاع العام أو في القطاع الخاص، وقد قرر مجلس الدولة الفرنسي بأن مبدأ حرية الطبيب في وصف العلاج يسمو على التنظيم.¹

البند الرابع: استقلالية مهنة المحاسبة

تعتبر استقلالية هذه المهن أمرا ضروريا نظرا لمهمتها الرقابية، ولقد أكد الفقيه الفرنسي "دومينيك فيدال" في كتابه "قانون الشركات" على أهمية الاستقلالية بالقول: "أن كل جهاز رقابة فعال يجب أن يتمتع بميزة الاستقلالية في مواجهة الشخص أو الجهاز المراقب".²

ونص المشرع الجزائري على هذه الخاصية بالنص على أنه "يجب على الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد الالتزام بالأحكام القانونية المعمول بها التي تحكم المحاسب والسجلات المحاسبية، وكذا مراقبتها وممارسة مهنتهم بكل استقلالية ونزاهة"،³ كما أشارت المادة 15 من القانون 10-01 المنظم لمهنة المحاسبة إلى هذه الخاصية بوضوح حيث اعتبرت الدفاع عن كرامة الأعضاء واستقلاليتهم من بين مهام المصنف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين،⁴ كما أن المشرع أكد على إلزامية أن يوضح دفتر الشروط الخاص

¹ سليمان الحاج عزام: المسؤولية الإدارية للمؤسسة الإستشفائية، المرجع السابق، ص 267.

² نقلا عن بن جميلة محمد: مسؤولية محافظ الحسابات في مراقبة شركة المساهمة، رسالة ماجستير، قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة، 2011، ص 30.

³ المادة 3 من القانون 10-01 المتعلقة بمهنة المحاسب المعتمد ومحافظ الحسابات والخبير المحاسب.

⁴ لتفصيل أكثر بخصوص استقلالية محافظ الحسابات أنظر، بن جميلة محمد: المرجع السابق، ص ص 29-30.

بتعيين محافظ الحسابات على احترام مبدأ استقلالية محافظ الحسابات.¹ وتكمن أهمية استقلالية محافظ الحسابات في الدور الرقابي الذي يقوم به والذي يقتضي الاستقلال عن مستخدمي خدماته أو المساهمين، كما أن تقرير محافظ الحسابات المستقل له دور هام في منح الثقة اللازمة للمساهمين وللمستثمرين الذين يتخذون قراراتهم الاستثمارية بناء على هذا التقرير.²

البند الخامس: استقلالية المهن الهندسية

نصت المادة 11 من الأمر 95-08 المنظم لمهنة المهندس الخبير العقاري على أن هيئة المهندسين الخبراء العقاريين تتولى الدفاع عن شرف أعضائها واستقلاليتهم، فالاستقلالية خاصة أصيلة في كل المهن الحرة ويبقى محافظا عليها حتى في حال كان موظفا سواء كانت ممارسة المهنة فردية أو بالاشتراك، فالشركاء المهنيون يحافظون على استقلاليتهم إذ ليسوا موظفين أو عمالا يربطهم عقد عمل مع الشركة، بل إن صفة المهني تظل هي المعيار الغالب والأساس في تحديد مركزهم القانوني وعلاقتهم بعضهم ببعض أو مع الغير.³

الفرع الرابع

الطابع المدني لنشاط المهن الحرة

القاعدة الأصلية هي أن نشاط المهن الحرة يأخذ طابعا مدنيا ويكون بعيدا كل البعد عن النشاط التجاري (البند الأول)، غير أن الفقهاء اختلفوا في تحديد طبيعة بعض المهن (البند الثاني) كما أجاز المشرع ممارسة البعض الأخر في شكل شركة تجارية (البند الثالث).

البند الأول: الأصل في نشاط المهن الحرة أنه نشاط مدني

يعتبر نشاط المهن الحرة نشاطا غير تجاري، فهذا الأخير يقوم على أساس تحقيق الربح والمضاربة على السلع والخدمات، بينما نشاط المهن الحرة لا يفترض شراء السلعة أو الخدمات، بل يقدم خدمة ناتجة عن جهد شخصي، كما أنها تعتمد على الشهادة والمؤهل العلمي والملكات الفكرية هذا من جهة، ومن جهة أخرى حدد المشرع النشاط التجاري

¹ المادة 10 المرسوم التنفيذي 11-31 المؤرخ في 27/01/2011 يتعلق بتعيين محافظ الحسابات، ج ر ع 7 الصادرة بتاريخ 02/2011.

² بن جميلة محمد: المرجع السابق، ص 30. وانظر أيضا معيزي خالدية: مسؤولية مندوب الحسابات في شركة المساهمة، مذكرة ماجستير قانون مسؤولية المهنيين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، ص 81.

³ عبد الله السوفاني: المرجع السابق، ص 182

وأخضعه للضريبة على الدخل الإجمالي، فئة الأرباح الصناعية التجارية، أما عائدات المهن الحرة فتخضع للضريبة فئة الأرباح غير التجارية.¹

وقد أشار المشرع الجزائري إلى استبعاد المهن الحرة من النشاط التجاري، فمثلا في القانون 08/04 المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية، استبعد من مجال تطبيق أحكامه الأنشطة الفلاحية والحرفية في مفهوم الأمر 01-96 والمهن المدنية الحرة، التي يمارسها أشخاص طبيعيين،² وهو ما أكدته النصوص القانونية المنظمة لكل مهنة، حيث منعت المهنيين من القيام ببعض الأعمال التي لا تتماشى ومقومات المهن الحرة والتي من بينها الإشهار لجلب العملاء،³ حيث منع القانون المنظم لمهنة المحاماة على المحامي السعي لجلب الزبائن أو القيام بالإشهار لنفسه أو الإيعاز على ذلك،⁴ كما اعتبر مهنة المحاماة تتنافى وكل نشاط تجاري.⁵

وأوجبت المادة 20 من مدونة أخلاقيات الطب على الطبيب أن لا يمارس مهنة الطب ممارسة تجارية، ومنعته من القيام بجميع وسائل الإشهار المباشر أو غير المباشر،⁶ والأمر نفسه بالنسبة للموثق، حيث "يحظر عليه سواء بنفسه أو بواسطة أشخاص بصفة مباشرة أو غير مباشرة القيام بعملية تجارية أو مصرفية وكل عملية مضاربة، أو التدخل في إدارة أي شركة .."⁷ ونفس الشيء بالنسبة للمحضر القضائي.⁸

ويبقى عمل المهني عملا مدنيا وإن اقترن أحيانا ببعض الأعمال الخارجية المكملة للمهنة، كبيع طبيب الأسنان ما يلزم لعلاج مرضاه من أسنان اصطناعية، أو بيع الطبيب لبعض الأدوية لمرضاه في منطقة نائية.⁹

¹ زمام أمال: المرجع السابق، ص 14 ، أنظر أيضا، نبيل فرحان حسين الشطناوي: المرجع السابق، ص ص 33-34.

² المادة 7 من القانون 08-04 المؤرخ في 04/08/2004 المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية، ج ر ع 52 المؤرخة 18/08/2004.

³ عبد الله السوفاني: المرجع السابق، ص 176

⁴ المادة 12 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

⁵ المادة 27 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

⁶ المادة 20 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

⁷ المادة 22 من القانون 02-06 المنظم لمهنة الموثق.

⁸ المادة 24 من القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي.

⁹ نبيل فرحان حسن الشطناوي: المرجع السابق، ص 34، غير أن الطبيب إذا أنشأ مصحة واستعان بغيره من أطباء وصيادلة وممرضين وإداريين وعمال، فإن عمله يصير تجاريا لأنه تجاوز حد ممارسة مهنة الطب واخذ يضارب على رأس المال وعلى عمل الغير للحصول على الربح، المتمثل في الفروق بين التكلفة التي يتحملها من أجور وأدوية مقدمة للمرضى وبين مقابل الأجور والأتعاب التي يتلقاها من هؤلاء المستفيدين من هذه الخدمات الطبية. نبيل فرحان حسن الشطناوي: المرجع السابق، ص ص 35-36

هذا كأصل عام، لكن العمل التجاري يطال بعض المهن الحرة نوضحها في النقاط

التالية:

البند الثاني: طبيعة نشاط الصيدلي

توصف بعض أعمال الصيدلي بأنها من الأعمال التجارية والصناعية، ذلك أنه يبرم عقودا تجارية، ف شراء الأدوية بغرض بيعها للمرضى يظهر فيها الجانب الفكري والخبرة بمعرفة الأدوية أقل أهمية مقارنة بعملية الشراء لأجل البيع.¹

واختلف الفقه في تحديد طبيعة مهنة الصيدلة على النحو التالي:

أولا: الصيدلة مهنة مدنية: وذلك بالاعتماد على مجموعة من الحجج منها:

- الشروط القاسية التي يتطلبها المشرع لمزاولة المهنة من مؤهل علمي وفترة التدريب وهو ما لا يشترط فيمن يمارس عملا تجاريا.
- الالتزام بالانضمام إلى نقابة الصيادلة، التي تقوم بالعمل على رفع مستواهم، وتنظيم المهنة، ومثل هذه النقابات لا وجود لها في الأعمال التجارية، وإن وجدت في بعض الأنشطة التجارية فإن مهمتها تختلف عن مهمة النقابات المهنية.
- الالتزام بلائحة آداب المهنة
- اشتراط الممارسة الشخصية للمهنة، حيث يلتزم بتحضير الدواء وبيعه للعموم ويلتزم كذلك بمراجعة الأعمال الصيدلانية التي يباشرها العاملون في الصيدلية، أما في المهن التجارية فلا يوجد نص قانوني يلزم التاجر بمباشرة تجارته بنفسه، وإجمالا يشترط في ممارسة مهنة الصيدلة الامتناع عن سلوك الأساليب المستعملة في التجارة.²
- كما أن المشرع الجزائري اعتبر الدخل الناتج عن ممارسة المهن الحرة يندرج في فئة الدخل غير التجاري.

ثانيا: الصيدلة مهنة تجارية: ذهب أغلب الفقه والقضاء إلى اعتبار عمل الصيدلي من الأعمال التجارية، فهو يبيع الأدوية والمستحضرات الصيدلانية، ويحصل على الربح جراء ذلك، كما أن نصيب العمل الذهني في هذه المهنة تضاعف نتيجة التطور الذي طرأ على

¹ زمام أمال: المرجع السابق، ص 14.

² ثائر سعد عبد الله العكدي: التنظيم القانوني لمهنة الصيدلة - دراسة مقارنة-، الحلبي الحقوقية، ط1، 2014، جده، ص ص67-71

صناعة الأدوية، وأصبح دور الصيدلي يقتصر على شراء الأدوية لبيعها، ويستند هذا الرأي على مجموعة من النقاط أهمها:

- التزام الصيدلي بإنشاء سجل تجاري.
- اتخاذ الصيدليات شكل مؤسسات تجارية إلى حد كبير.
- غالباً ما يعتمد الصيدلي على العاملين بالصيدلية في تنفيذ طلبات المرضى وصرف الأدوية ولا يقوم هو بذلك.

بناء على ما تقدم يصعب التسليم بأن مهنة الصيدلي مهنة مدنية خالصة، حيث أن العمل الفني والعمل التجاري هما وجهان لهذه المهنة ولا غنى لأحدهما عن الثاني، وبالتالي يمكن القول أنها مهنة ذات طابع مختلط يبقى الوصف المدني ملازماً لها باعتبار الصيدلي من بين الذين يقدمون خدمات فنية، وكذلك الوصف التجاري خاصة بعد قيام كثير من الصيدلة ببيع بعض المواد التي تخرج عن نطاق اختصاصهم.¹ كما أن ارتباط الصيدلي بالصيدلية غلب الطابع التجاري عن مهنة الصيدلة خاصة وأن الصيدلي وفقاً لما نصت عليه المادة 2/249 من قانون الصحة 11-18 هو المالك والمسير الوحيد للمحل التجاري للصيدلية التي يمتلكها.

البند الثالث: إمكانية ممارسة مهن المحاسبة في شكل تجاري

على خلاف المهن الحرة الأخرى التي نص المشرع على إمكانية أن يمارسها أصحابها في شكل شركة مهنية مدنية، أجاز في مهن المحاسبة بالإضافة إلى الشركات المدنية إنشاء شركات تجارية ذات أسهم أو ذات مسؤولية محدودة، وفقاً لنص المادة 46 و47 من القانون 01-10 المنظم لمهن المحاسبة، واعتبرها المشرع من النشاطات الاقتصادية الخاضعة للقيود في السجل التجاري بموجب المرسوم التنفيذي 39-97 بمدونة النشاطات الاقتصادية الخاضعة للقيود في السجل التجاري.²

¹ المرجع نفسه، ص ص 72-75.

² المرسوم التنفيذي 39-97 المؤرخ في 18/01/1997 المعدل و المتمم المتعلقة بمدونة النشاطات الاقتصادية الخاضعة للقيود في السجل التجاري ج ر 5 مؤرخ في 19/01/1997.

المطلب الثالث

تطور المهن الحرة في الجزائر

بعد التطرق لمفهوم المهن الحرة وتمييزها نحاول في هذا الفرع الإشارة باختصار إلى تطور المهن الحرة في الجزائر، من خلال تعريف كل مهنة وإعطاء لمحة عن تطورها. وقد حاولنا جعل هذه الدراسة شاملة للمهن الحرة التي تشهد شيوعا وانتشارا واسعا، والتي اكتمل بنائها القانوني والتنظيمي، وذلك من أجل أخذ صورة شاملة على النظام التأديبي المهني، فشملت الدراسة المهن الطبية، ممثلة في الطبيب وجراح الأسنان والصيدلي، لخضوعهم لنفس القواعد التأديبية، واشتركهم في الخضوع لنفس السلطة التأديبية ممثلة في المجلس الوطني والمجالس الجهوية لأخلاقيات الطب. ومهن المحاسبة ممثلة في المحاسب المعتمد ومحافظ الحسابات والخبير المحاسب والتي تخضع هي الأخرى لنفس النظام التأديبي وأمام نفس الجهات التأديبية ممثلة في لجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة.

وفي المهن المساعدة للقضاء سنكتفي بدراسة مهنة المحاماة، كنموذج لمهنة مساعدة للقضاء لا يحمل أصحابها صفة الضابط العمومي، ومهنتا الموثق والمحضر القضائي باعتبارهما نموذجان للمهن التي يحمل ممارستها صفة الضابط العمومي، في حين لم نتطرق لمهنتي محافظ البيع بالمزايمة والمترجم والترجمان الرسمي، لتطابق نظامهما القانوني وتنظيمهما الهيكلي مع مهنتي المحضر والموثق، وذلك لاشتراكهم جميعا في حمل صفة الضابط العمومي، إضافة لعدم اكتمال بناء غرفهما الجهوية. والاختلافات التي تشهدها هذه المهن.

كما سنتطرق في المهن الهندسية لمهنة المهندس الخبير العقاري والمهندس المعماري فقط، ولن نتطرق لمهنة المهندس المدني لعدم وجود نظام قانوني خاص بالمهنة، ولا يزال العمل جار من قبل المهندسين المدنيين على تنظيم أنفسهم والمطالبة بإنشاء منظمة مهنية تتولى تنظيم تسيير المهنة والإشراف على المهندسين المدنيين.

الفرع الأول

المهن المساعدة للقضاء

تشتمل المهن المساعدة للقضاء على كل من المحاماة، التوثيق، المحضر القضائي. وسنخصص بندا لكل مهنة.

البند الأول: مهنة المحاماة

1- **تعريف مهنة المحاماة:** رغم اختلاف المصطلحات المستخدمة لتعريف المحامي والمحاماة، إلا أنها تشترك في الدلالة على معنى واحد وهو أن المحامين طائفة من رجال القانون مهمتها تقديم المشورة القانونية للمتقاضين وتمثيل الخصوم أمام القضاء للدفاع عن مصالحهم ومعاونة القضاء في عرض الوقائع عرضا منظما مع بيان الأسانيد القانونية.¹ ومن الفقهاء من عرف المحامين بأنهم طائفة من رجال القانون غير الموظفين يقومون بمساعدة المتقاضين بإبداء النصح لهم ومباشرة إجراءات الخصومة عنهم أمام المحاكم بطريقة الوكالة.² أو هو شخص خوله النظام القانوني مساعدة العدالة عن طريق تقديم المشورة القانونية للأفراد والتمثيل الإجرائي للمتقاضى والدفاع عن حقوقهم وحرياتهم أمام القضاء.³ وقد عرفها القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة بأنها "مهنة حرة مستقلة تعمل على حماية وحفظ حقوق الدفاع وتساهم في تحقيق العدالة واحترام مبدأ سيادة القانون"⁴ وأشارت المادة 5 من نفس القانون إلى بعض مهام المحامي حيث نصت على أنه يقوم بتمثيل الأطراف ومساعدتهم ويتولى الدفاع عنهم، كما يقدم لهم النصائح والاستشارات القانونية.

2- **تطور مهنة المحاماة في الجزائر:** شهدت مهنة المحاماة العديد من التطورات ابتداء بالحقبة الاستعمارية، بصدور قرار عن الحاكم العام للجزائر في 16/04/1848 المتعلق بإنشاء هيئة للمحامين بالجزائر، ومن خلال هذا القرار وبداية من هذا التاريخ بدأت المحاماة تمارس رسميا في الجزائر، حيث عمل المحامون جنبا إلى جنب مع المدافعين القضائيين،⁵ هؤلاء الذين اعترضوا على القرار، وكانوا يحتكرون تمثيل الأطراف والمرافعة

¹ شريف الطباخ: التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفعها، درا الفكر و القانون، 2010 المنصورة، ص 318.

² سناسل فتيحة: المسؤولية المدنية للمحامي، ماجستير فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، الجزائر، 2012/201، ص 8.

³ قاضي هشام: أخلاقيات وأصول مهنة المحاماة، دار المفيد 2010، عين مليلة، الجزائر، ص 23.

⁴ المادة 2 من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة

⁵ بعد احتلال الجزائر وإحداث هيئات قضائية، كان لا بد من إنشاء هيئة تتولى الدفاع وتمثيل الخصوم أمام الهيئات القضائية، فاستحدث بموجب القرار 1834/08/10 هيئة المدافعين القضائيين، وكان هذا بهدف إبعاد المحامين الفرنسيين من الترافع أمام الهيئات القضائية، إذ

عنهم أمام المحاكم، واستمر الوضع إلى غاية صدور القانون 1870/10/25 الذي جعل مهنة الدفاع حكرا على المحامين، وقد أقصي منها المدافعون الذين لم يسمح لهم بالمرافعة إلا استثناء وفي حدود ضيقة، غير أن هذا المرسوم ألغي لعدم مشروعيته بموجب القانون 1871/12/12، ثم جاء المرسوم 1871/12/27 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة على قواعد سليمة وأسس جديدة، تتمثل خاصة في تعميم الإجراءات المطبقة في المحاكم في فرنسا على المحاكم الفرنسية في الجزائر.

واستمر العمل به حتى صدور المرسوم 1920/06/20 الذي أعتبر منعظا واضحا في تاريخ المهنة، حيث ألغى الكثير من الأوامر والمراسيم المنظمة للمهنة، وأزال كل التناقضات وأكمل جوانب النقص التي كانت تتضمنها النصوص السابقة، وظل هذا القانون ساريا مع إدخال بعض التعديلات عليه إلى غاية صدور المرسوم 1954/04/10 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، وهو المرسوم الذي بقي العمل به في الجزائر إلى غاية 1967¹، حيث استمر العمل به بعد الاستقلال بموجب القانون 62-157 المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما كان منها متعارضا مع السيادة الوطنية، وأدخلت عليه بعض التعديلات.

وبعد ذلك صدر أول قانون متعلق بمهنة المحاماة في الجزائر المستقلة بموجب الأمر 67-202 الذي عالجها من جميع جوانبها، كما كيف أحكامها مع التغييرات التي حدثت في الجزائر المستقلة، وجعلها تستجيب لواقع البلاد الجديد، غير أنه ألغي بموجب الأمر 72/60 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة الصادر بتاريخ 1972/11/13، الذي ألغي هو الآخر بموجب الأمر 75-61 الصادر بتاريخ 1975/09/26، والذي استمر العمل به إلى غاية 1991/01/08 تاريخ صدور القانون 91-04 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، وأدخل الكثير من الإصلاحات على المهنة، حيث تغير المحامي من الدفاع عن مبادئ الثورة الاشتراكية في ظل الأمر 75-61 إلى الدفاع عن دولة القانون، وجعل مهنة المحاماة

نصت المادة الأولى والثانية من القرار على 1835/12/07 أنه للمدافعين القضائيين وحدهم الحق في تمثيل الخصوم والمرافعة وتقديم المذكرات الكتابية أمام المحاكم الفرنسية في الجزائر، أنظر محمد لمين مسعودي: المسؤولية المدنية لأصحاب المهن الحرة (المحضر، الموثق، المحامي) مذكرة ماجستير، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2004/2005، ص 16. أنظر أيضا، على السعيدان المرجع السابق، ص 13

¹ علي السعيدان: دليل ممارسة مهنة المحاماة وأخلاقياتها في القانون الجزائري، ط 1، 2009 دار الكتاب الحديث، القاهرة ص ص 17-20، انظر أيضا سناسل فتيحة: المرجع السابق، ص 12.

كمؤسسة للدفاع مهنة حرة ومستقلة والمحامي لا يخضع إلا للضمير والقانون ومنح صلاحيات واسعة باعتباره مساهما في تحقيق العدالة.¹

واستمر العمل به إلى غاية صدور القانون 07-13 المؤرخ في 2013/10/29 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة،² الذي أدخل تعديلات أساسية على تنظيم المهنة، على غرار شروط الالتحاق، حيث أصبح التكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنة للمحاماة يتم في مدارس جهوية للتكوين في المحاماة،³ والالتحاق بالمدارس يكون بإجراء مسابقة،⁴ ولا يزال معمولا بهذا القانون إلى غاية اليوم.

البند الثاني: مهنة التوثيق

1- مفهوم مهنة التوثيق:

التوثيق بوجه عام هو علم يبحث في كيفية إثبات العقود والتصرفات والالتزامات ونحوها في الحجج والسجلات والمكاتبات التي تتم في المعاملات على وجه الاحتجاج،⁵ أو هو مجموعة الإجراءات القانونية التي يقيد بها الموثق بناء على طلب المتعاقدين لكي يكتسب العقد فيما بينهم صفة العقود الرسمية،⁶ وعرف أيضا بأنه علم يبحث في كيفية تسجيل إثبات العقود والالتزامات والتصرفات والمعاملات، على وجه رسمي يصح الاحتجاج والتمسك به،⁷ أو هي مهنة يكلف الموثق فيها بمهمة، إلا أنه يتمتع بحرية كبيرة في اختيار وتقدير وسائل ممارستها.⁸

أما الموثق فهو ضابط عمومي، خوله القانون الصلاحيات اللازمة بتلقي العقود بإرادة الأشخاص، ويمارس جزء من السلطة العمومية التي فوضتها له الدولة، ويضفي طابع

¹ إدوارد حفيظ: التزامات المحامي ومسؤوليته المهنية، ماجستير حقوق فرع العقود والمسؤولية كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009/2008، ص 3، وانظر أيضا، علي سعيدان: المرجع السابق، ص 22، سناسل فتيحة: المرجع السابق، ص 13-15، محمد لمين مسعود: المرجع السابق، ص 18-19.

² القانون 07-13 المؤرخ في 2013/10/29 يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج ر 55 المؤرخة في 2013/10/30.

³ المادة 33 من القانون 07-13 يتضمن تنظيم مهنة المحاماة .

⁴ المادة 34 من القانون 07-13 يتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

⁵ بن محاد وردية: مهنة التوثيق في ظل القانون 27-88، ماجستير، كلية الحقوق، بن عكنون، 2001، ص 30.

⁶ وسيلة وزاني: وظيفة التوثيق في النظام القانوني الجزائري، دار هومه، ط 2، 2002، الجزائر، ص 17.

⁷ وسيلة وزاني: المرجع السابق، ص 15

⁸ Mohamed fayçal el aoufir : La fonction notariale, royaume du maroc, 2008, p 127.

الرسمية على العقود التي يتولى تحريرها، كما يمنح الطبيعة التنفيذية لهذه العقود كلما اقتضت الحاجة.¹

وعرفه المشرع الجزائري في المادة 03 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق بأنه " ضابط عمومي مفوض من قبل السلطة العمومية، يتولى تحرير العقود التي يشترط فيها القانون الطبيعة الرسمية، وكذا العقود التي يرغب الأشخاص إعطاءها هذه الطبيعة".

2- تطور مهنة التوثيق في الجزائر

مرت مهنة التوثيق في الجزائر بعدة مراحل وذلك من خلال عدد من النصوص القانونية المنظمة لها، فإبان الحقبة العثمانية كانت مهنة التوثيق منوطة بقضاة المحاكم الشرعية الذين يعينهم الباي بالنسبة للعاصمة والدايات بالنسبة للأقاليم الأخرى، وقد كانوا يحررون مختلف العقود المعروفة اليوم، كالبيع، الإيجار، الرهن، الوقف وغيرها ويصادقون عليها بأختام، استنادا إلى ما أقرته الشريعة الإسلامية من أحكام.²

أما في الفترة الاستعمارية فتميزت بوجود نظامين مختلفين، الأول يطبق على الأهالي الجزائريين والمجسد في المحاكم الشرعية، والثاني جديد ينظم مهنة التوثيق وفقا لما هو معمول به في فرنسا، هذا عمليا إلى غاية صدور قرار بتاريخ 1842/12/30 أين اعتمد النظام التوثيقي المعمول به في فرنسا، حيث طبق هذا النظام على الفرنسيين والجزائريين في حال اختيار الخضوع للتشريع الفرنسي،³ وأنداك لم يكن الموثق موظفا عموميا وإنما ضابطا عموميا مختصا بتحرير العقود.

وبعد استرجاع الجزائر لاستقلالها، تقرر تمديد العمل بهذا النظام المزدوج بموجب القانون 62-157 المتعلق بتمديد العمل بالتشريعات الفرنسية إلا ما كان منها متعارضا مع السيادة الوطنية، وأمام واقعة رحيل الموثقين الفرنسيين وقلّة عدد الموثقين الجزائريين، اتخذت عدة إجراءات للتعامل مع الوضعية، وكمرحلة أولى صدر المرسوم المؤرخ في 1962/12/14 الذي رخص لوزارة العدل إعلان شغور مكاتب التوثيق المهملة وتعيين معاوني الموثقين الذين يمتلكون تجربة لا تقل عن عشر سنوات وأربع سنوات للمعاونين الذين اجتازوا الامتحان، من أجل تسيير المكاتب بكامل الصلاحيات.

¹ مقني بن عمار: مهنة التوثيق في القانون الجزائري، دار الجامعة الجزائرية، 2013، الإسكندرية، ص 16

² هشام تقالي: المسؤولية المهنية للموثق، ماجستير قانون خاص، كلية الحقوق، بن عكنون، 2006/2007، ص د.

³ مقني بن عمار: المرجع السابق، ص 29، وسيلة وزاني: المرجع السابق، ص 42.

ثم صدر مرسوم 1963/07/10 الذي ألغى الغرف والمجلس الجهوي للموثقين وحل محله هيكل تنظيمي جديد وهو الغرفة الوطنية للموثقين التي كلفت بمراقبة المؤسسة التوثيقية، وفي 1966/10/25 صدر مرسوم تم على إثره إحداث تغييرات أساسية تتمثل في تقليص عدد مكاتب التوثيق، فتح المجال لكتاب الضبط على مستوى مقر المجلس أو المحكمة التي لا يوجد بها مكتب توثيق للقيام بالوظيفة التوثيقية واستمر الوضع على هذا الحال إلى غاية صدور الأمر 70-91 المؤرخ في 1970/12/15 المتضمن تنظيم مهنة التوثيق، الذي ألغى نظام التوثيق السابق بكامله، حيث نص على إلغاء المحاكم والمكاتب العمومية الخاصة بالتوثيق، مقابل ذلك أنشأ مكاتب للتوثيق ملحقة بالمحاكم، وبهذا أصبح الموثقون بمثابة موظفين عموميين يعملون تحت سلطة النواب العامون.¹ ويتلقون راتباً شهرياً حسب ما يقرره قانون الوظيف العمومي، وهكذا إلى أن صدر القانون 88-27 المؤرخ في 1988/07/12 المتضمن مهنة التوثيق الذي ألغى الأمر 70-91، ومن أهم التعديلات التي جاء بها نزع صفة الموظف عن الموثق، حيث نصت المادة 4 منه على أنه "يشكل الموثقون مهنة للحساب الخاص..²".

ونظراً لتغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبلاد كان لا بد من صدور قانون جديد يستجيب لها، وهو ما تم فعلاً بموجب القانون 06-02 الذي وضع القواعد العامة لمهنة التوثيق وحدد كفاءات تنظيمها وممارستها بشكل أكثر وضوح، وبالإمام بمختلف الأحكام المتعلقة بالمهنة خاصة من خلال النصوص التنظيمية المتعلقة بتطبيق بعض أحكام القانون 06-02.

¹ بن محادي وردية: الرجوع السابق، ص ص 27-28.

² المادة 4 من القانون 88-27 المؤرخ في 1988/07/12 المتضمن تنظيم التوثيق، ج ر ع 28 المؤرخة في 13-07-1988.

البند الثالث: مهنة المحضر القضائي

1- مفهوم مهنة المحضر القضائي

يختلف مفهوم مهنة المحضر القضائي باختلاف التنظيم القانوني للمهنة لاسيما في اعتبارها مهنة حرة يتولاها ضابط عمومي لحسابه الخاص وتحت مسؤوليته، أم هي وظيفة من الوظائف العامة يتولاها موظف عام، غير أنها تتفق جميعا في اعتبارها من المهن المساعدة للقضاء من خلال تبليغ التكاليف بالحضور والأحكام والقرارات واتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذها،¹ وقد حدد المشرع الجزائري صفة المحضر القضائي في المادة 4 من القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي بالنص على أن "المحضر القضائي ضابط عمومي مفوض من قبل السلطة العمومية يتولى تسيير مكتب عمومي لحسابه الخاص وتحت مسؤوليته...". كما حددت المادة 12 من نفس القانون مهام المحضر القضائي التي تتمثل أساسا في:

- تبليغ العقود والسندات والإعلانات.
- تنفيذ الأوامر والأحكام والقرارات القضائية.
- تحصيل الديون المستحقة.
- القيام بمعاينات واستجابات وإنذارات.

فالمحضر القضائي هو ضابط عمومي مفوض من قبل السلطة العمومية يتولى تبليغ العقود والسندات والإعلانات القضائية وتنفيذ الأحكام والقرارات القضائية في جميع المجالات، ماعدا المجال الجزائي، وقد يتولى تحصيل الديون المستحقة والقيام بمعاينات واستجابات وإنذارات، يسيّر مكتبا عموميا لحسابه الخاص وتحت مسؤوليته.

2- تطور مهنة المحضر القضائي في الجزائر

مرت مهنة المحضر القضائي في الجزائر بعدة مراحل، بداية من دخول المستعمر الفرنسي إلى غاية صدور القانون 03-06 بتاريخ 20/02/2006، وأول نص يتعلق بالمهنة في شكلها الحديث في الجزائر هو قرار وزير الحرب المؤرخ في 26/11/1842 والذي يتضمن تنظيم المهنة، وكذلك الأمر 10/04/1843 المتضمن التصريح بتطبيق قانون الإجراءات المدنية وإنشاء مهنة التوثيق، والمحضر القضائي في الجزائر، حيث أنشئت ثلاث غرف ولائية، في كل من وهران، الجزائر وقسنطينة تابعة للغرفة الجهوية بالعاصمة،

¹ محمد نظمي محمد صعبانة: المسؤولية المدنية للمحضر، رسالة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، عين شمس، 2010، ص 69.

هذا الأخيرة تابعة للغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين في باريس، وبعد الاستقلال مدد العمل بالقوانين الفرنسية وعليه استمرت هذه الهيئات بالعمل إلى غاية إنشاء غرفة وطنية للمحضرين القضائيين مقرها الجزائر العاصمة تمارس نفس صلاحيات الغرفة الولائية والجهوية، غير أنه سرعان ما تم إلغاؤها سنة 1965.

وبتاريخ 1966/06/08 صدر المرسوم التنفيذي رقم 165/66 المتعلق بكتابة ضبط المجالس والمحاكم والعقود القضائية وغير القضائية، كما يتضمن إلغاء مكاتب المحضرين القضائيين واسند مهامهم إلى كتاب الضبط، واستمر كتاب الضبط في ممارسة تلك المهام إلى غاية صدور القانون 03/91 الصادر بتاريخ 1991/01/08 الذي يتضمن تنظيم مهنة المحضرين القضائيين.¹ حيث انشأ مهنة المحضرين القضائيين من جديد، وجعلها مهنة حرة تتمتع بالاستقلالية، ويمارسها المحضرون القضائيون لحسابهم الخاص وتحت مسؤوليتهم، وصدرت عدة قرارات تنظيمية تحدد كليات تطبيق القانون 03/91، على غرار المرسوم 185/91 المؤرخ في 1991/06/01 الذي يحدد شروط التعيين وممارسة النشاط والانضباط للمحضر القضائي، وكذا المرسوم 270/91 الذي نظم محاسبة المحضرين ويحدد شروط مكافأة خدماتهم. واستمر العمل بهذا القانون حتى صدور القانون رقم 03-06 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، الذي حافظ على نفس النظام القانوني للمهنة مع بعض التعديلات استجابة للمتغيرات الجديدة، وقصد أيضا تطوير المهنة، كما خصص بابا للنظام التأديبي للمحضر القضائي.

الفرع الثاني

مهن الصحة

عرفت المادة 165 من قانون الصحة 18-11 مهنيي الصحة بأنهم " كل شخص مارس وتابع لهيكل أو مؤسسة للصحة، يقدم في نشاطه المهني خدمة صحية أو يساعد فيها أو يساهم في إنجازها.

ويعتبر كذلك مهنيي الصحة المستخدمون التابعون للمصالح الخارجية الذين يقومون بمهام تقنية وتحقيقات وبائية ومهام المراقبة والتفتيش"

¹ الكوشة يوسف: مسؤولية المحضر القضائي، ماجستير قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة ميلود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 1-2 . انظر أيضا، محمد لمين مسعود: المرجع السابق، ص 13.

وحددت المادتان 1 و2 من المرسوم 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، الفئات المعنية بتطبيق المدونة وحصرتها في كل من الطبيب وجراح الأسنان والصيدلي¹، وهي الفئات التي ستقتصر عليها الدراسة في هذا البحث.

البند الأول: مهنة الطب

1- التعريف:

يمكن تعريف المهنة من خلال تحديد المقصود بالطب ثم الطبيب.

أ- **الطب:** هو علم يختص بمعالجة الأمراض²، أو كما عرفه ابن سينا: "علم يعرف منه أحوال بدن الإنسان من جهة ما يصح، ويزول عن الصحة ليحفظ صحة حاصلة ويستردها زائلة"³، وهذا تعريف شامل لأن الطب لا يتعلق بمعالجة الأمراض فحسب بل يهتم بأحوال بدن الإنسان سواء كان في حالة الصحة قصد الوقاية، أو في حالة المرض قصد العلاج.

ب- **الطبيب:** هو الشخص المؤهل الذي يمارس الطب ويعالج المرضى⁴، ولم يورد المشرع الجزائي تعريفاً للطب أو الطبيب وإنما اكتفى بتحديد شروط ممارسة المهنة والتزامات الطبيب فقط.

البند الثاني: مهنة الصيدلة

أ- **الصيدلة:** تعرف الصيدلة بأنها "فن أو علم يهتم بتمييز وجمع واختيار وتحضير المواد الوقائية أو العلاجية من أي نوع، وتركيبها لغرض استعمالها في علاج الأمراض"⁵، وعرفت أيضاً بأنها: "مهنة تختص بتجهيز الأدوية والتعرف على خصائصها وصفاتها والوسائل التي تكفل الحفاظ عليها، وكذلك طرق تعاطيها، وتحضيرها وفق أشكال وهيئات بحيث يكون من السهولة تناولها"⁶، والصيدلية كما جاء في كتاب عناصر القانون

¹ نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب على أنه "تفرض أحكام هذه المدونة لأخلاقيات الطب تفرض على كل طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي أو طالب في الطب أو في جراحة الأسنان أو في الصيدلة مرخص له بممارسة المهنة وفق الشروط المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما.

² أحمد محمد كنعان: الموسوعة الطبية الفقهية، دار النفائس، ط1، 2000، بيروت، ص 644.

³ نقلا عن محمد مختار الشنقيطي: أحكام الجراحة الطبية والآثار المترتبة عليها، مكتبة الصحابة، ط2، 1944، جدة، ص 33.

⁴ أحمد محمد كنعان، المرجع السابق، ص 651، انظر أيضا، بن صغير مراد: مسؤولية الطبيب المدنية عن أخطائه المهنية، ماجستير قانون خاص، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، صص 10-11.

⁵ ثائر سعد عبد الله العكدي: المرجع السابق، ص 45، وانظر أيضا أحمد محمد كنعان: المرجع السابق، ص 632.

⁶ عباس علي محمد الحسني: مسؤولية الصيدلي المدنية عن أخطائه المهنية - دراسة مقارنة-، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط1، 1999، عمان، الأردن، ص 17.

الصيدلاني، لمؤلفيه حنوزا مراد ومحمد خدير هي "المحل المخصص لتنفيذ الوصفات الطبية وتركيب وتحضير الأدوية المسجلة في مدونة الأدوية والبيع بالتجزئة للمواد الصيدلانية.¹

ب-الصيدلي: هو الذي يقوم بمهمة تركيب وصرف الأدوية أو المستحضرات المتعلقة بها وفقا لوصفة الطبيب أو القواعد الطبية المعروفة أو يتولى مهمة الإشراف على إعداد الأدوية،² وهو نفس المعنى الذي أورده المادة 115 من مدونة أخلاقيات الطب، حيث جاء فيها " تتمثل الممارسة المهنية للصيدلة بالنسبة للصيدلي في تحضير الأدوية أو صنعها ومراقبتها وتسييرها وتجهيز المواد الصيدلانية بنفسه وإجراء التحاليل الطبية، ويتعين عليه أن يراقب مراقبة دقيقة ما لا يقوم به هو من أعمال صيدلانية.³

البند الثالث: تطور مهن الصحة في الجزائر

لقد مر التنظيم القانوني للمهن الصحية بعدة مراحل، وأول نص نظم مهنة الأطباء والصيدلة وجراحي الأسنان والقابلات هو الأمر رقم 65-66 المؤرخ في 1966/04/04 الذي أخضع الممارسين لهذه المهن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، واعتبرهم موظفين تابعين للدولة، حيث نصت المادة 02 منه على ما يلي: " أن الأطباء والصيدليين وجراحي الأسنان والقابلات المحصلين في الجزائر أو في الخارج على شهاداتهم قبل نشر هذا الأمر والذين لم يمارسوا مهنتهم بصفة خاصة في التراب الوطني يكون لهم تلقائيا صفة الموظفين التابعين للدولة، ويخضعون للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية".

ثم صدر المرسوم 66-67 المؤرخ في 1966/04/04، يتعلق بكيفيات تطبيق الأمر المتضمن تنظيم ممارسة مهنة الأطباء والصيدليين وجراحي الأسنان والقابلات، بقي هذا الأمر إلى غاية صدور الأمر 76-79 المؤرخ في 1976/10/23، يتضمن قانون الصحة العمومية، حدد شروط ممارسة مهنة الطب وجراحة الأسنان والصيدلة، كما نص على إنشاء الإتحاد الطبي الجزائري، الذي هو عبارة عن هيئة تمثيلية لكل من الأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة، كما نص على العقوبة التأديبية والجزائية لكل من يحاول أن يمارس هذه المهنة بصفة غير مشروعة. واستمر العمل بهذا القانون إلى أن صدر القانون الحالي 85-05

¹ نقلا عن عيساوي زاهية: المسؤولية المدنية للصيدلي، مذكرة ماجستير قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 98.

² عباس علي محمد الحسني: المرجع السابق، ص 19، انظر أيضا: ثائر سعد عبد الله العكدي، المرجع السابق، ص ص 48-49.

³ المادة 115 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب

المؤرخ في 16/02/1985، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها، والذي تم تعديله عدة مرات.¹ بداية بالقانون 88-15 المؤرخ في 03/05/1988، ثم القانون 90-17 المؤرخ في 31/07/1990، وبعدها عدل بالقانون 98-09 المؤرخ في 19/08/1998، ثم الأمر 06-07 المؤرخ في 15/07/2006، ثم صدر القانون 08-13 المؤرخ في 20/07/2008. وآخر تعديل كان بموجب القانون 18-11 المتعلق بالصحة المؤرخ في 02/07/2018 الذي صدر بالجريدة الرسمية العدد 46 بتاريخ 29/07/2018، حيث ألغى بموجب المادة 449 منه أحكام القانون 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المعدل والمتمم.

وكان قبل ذلك قد صدر المرسوم 92-276 المؤرخ في 06/07/1992، المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، التي تعتبر القانون الداخلي، الذي يسطر الواجبات العامة التي ينبغي الالتزام بها من قبل الأطباء وجراحي الأسنان والصيدالدة. والتي لا تزال سارية المفعول حتى في ظل قانون الصحة 18-11 حيث نصت المادة 449 على إلغاء القانون 85-05 غير أنها استثنت النصوص المتخذة لتطبيقه حيث تبقى سارية إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا القانون.

الفرع الثالث

التعريف بمهن الهندسة وتطورها

وتشمل كلا من المهندس المعماري والمهندس الخبير العقاري، أما المهندس المدني ورغم كونه من المهن الحرة في النظم المقارنة إلى أنه لا يعتبر إلى حد الساعة من المهن الحرة في الجزائر، فليس لهذه المهنة أي نقابة تتولى تنظيمها والإشراف على ممتنيتها، بل لا يوجد نص قانوني ينظم مهنة المهندس المدني، ويبين النظام القانوني للمهندسين المدنيين من شروط الالتحاق والحقوق والالتزامات ويحدد قواعد مسؤوليته، على غرار ما هو مقرر بالنسبة للمهندس المعماري والمهندس الخبير العقاري.

¹ براهمي زينة: مسؤولية الصيدلي، مذكرة ماجستير، تخصص قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص

البند الأول: مفهوم مهن الهندسة

1- المهندس المعماري

الهندسة المعمارية وفقا للمادة 02 من المرسوم التشريعي 94-07 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري،¹ هي "التعبير عن مجموعة من المعارف والمهارات المجتمعة في فن البناء، كما هي انبعاث لثقافة ما وترجمة لها، وتعد نوعية البناء وإدماجها في المحيط واحترام المناظر الطبيعية والحضرية وحماية التراث والمحيط المبني ذات منفعة عامة".

وعرف المشرع الجزائري المهندس المعماري بأنه "الشخص المحترف المكلف عادة بمهمة صاحب العمل الذي يتولى تصور إنجاز البناء ومتابعته"،² أما القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 15/05/1988 المتضمن كفاءات ممارسة تنفيذ الأشغال في ميدان البناء،³ فقد أشار إلى المقصود بالمهندس المعماري بأنه: "شخص طبيعي أو معنوي تتوفر فيه الشروط والمؤهلات المهنية والكفاءات التقنية والوسائل اللازمة الفنية في مجال البناء لصالح رب العمل، وذلك بالتزامه إزاء هذا الأخير على أساس الغرض المطلوب وأجل محدد ومقاييس نوعية وذلك تحت مسؤوليته الكاملة وفي إطار الالتزامات التعاقدية التي تربطه بصاحب المشروع".⁴

2- المهندس الخبير العقاري

المهندس المساح أو المهندس المساح الطبوغرافي، أو المهندس المساح الخبير، أو الخبير العقاري، كما يسميه المشرع الجزائري، هي كلها أسماء لمهنة واحدة، تعتمد على القياس والتمثيل البياني لكل ما هو على سطح الأرض وتحديد لكل ما هو مرتبط بها.⁵

وقد عرف المشرع الجزائري المهندس الخبير العقاري في أول نص ينظم المهنة الأمر 95-08 بموجب المادة 02 منه بأنه "كل شخص طبيعي يقوم بصفة رئيسية، باسمه

¹ المرسوم التشريعي 94-07 المؤرخ في 18/05/1994 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، ج ر ع 32، المؤرخة في 25/05/1994.

² المادة 09 المرسوم التشريعي 94-07 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري.

³ المادة 2 و 3 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 15/05/1988 المتضمن كفاءات ممارسة تنفيذ الأشغال في ميدان البناء، ج ر ع 43، المؤرخة في 26/10/1988.

⁴ واعي جمال: المسؤولية المدنية للمهندس المعماري والمقاول عن عيوب المباني المسلمة لصاحب المشروع- دراسة في القانون الجزائري ص 5.

⁵ سيدهم البستي: (رئيس المجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين) الملتقى الدولي في إطار الجامعة الصيفية، 2013 OGEE يوم 28/05/2013، الجزائر تحت شعار المهندس الخبير العقاري المهام القانونية والإمكانات التقنية، ص 2.

الشخصي وتحت مسؤوليته بوضع المخططات الطبوغرافية والوثائق التقنية التي تلحق بعقود رسمية تتعلق بنقل الملكية العقارية¹، ثم حدد له مهامه في الفقرات الموالية على النحو التالي:

"..يتولى المهندس الخبير العقاري وضع الرسوم الطبوغرافية لسطح الأملاك العقارية وتحديد ووضع معالم حدودها، ويمكنه أن يقيّمها من حيث القيمة التجارية والإيجارية، كما يقوم دون المساس بالصلاحيات المخولة للإدارات العمومية في مجال تسيير الأملاك العقارية بالتحريات العقارية المرتبطة بعمليات نزع الملكية للمنفعة العامة، وذلك وفقا للأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها.

وينجز كل الدراسات والرسوم الطبوغرافية في إطار عمليات التهيئة العقارية.²

ثانياً: تطور مهنة المهندس المعماري: في مرحلة أولى استمر مجلس نقابة المهندسين المعماريين المنظم بقانون 7 ماي 1946 قائماً في شكل مجلس مؤقت أحدث بموجب القرار المؤرخ في 15 جانفي 1963، وخول صلاحية ممارسة الوظائف والسلطات التي كانت تعود في السابق إلى المجالس الجهوية والمجلس الأعلى للنقابة، ونص القرار على وجه التحديد على السلطة التأديبية، التي كانت تمارس سابقاً من قبل المجالس الجهوية كدرجة أولى والمجلس الأعلى للنقابة كجهة استئناف، تحت رقابة مجلس الدولة كجهة نقض. فانتقلت هذه الصلاحيات لمجلس نقابة المهندسين المعماريين المؤقت الذي كان يفصل في الدعاوى كجهة قضائية.³

غير أن الأمر 13 جانفي 1966 المتعلق بمهنة المهندس المعماري، ألغى هذا المجلس المؤقت، ونظم المهنة من جديد بشكل مؤقت أيضاً، حيث ورد في المادة الأولى منه " لحين صدور تنظيم عام جديد لمهنة المهندس المعماري فإن هذه المهنة تخضع للشروط المحددة بهذا الأمر"⁴، ونقل جميع اختصاصات مجلس نقابة المهندسين المؤقت إلى وزير الإسكان والتعمير.⁵ الذي يتولى الإشراف على المهن بمساعدة لجنة وطنية استشارية مكونة من

¹ المادة 2 الأمر 95-08 المؤرخ في 01/02/1995، المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، ج ر ع 20 المؤرخة في 16/04/1995.

² المادة 2، 3، 4 الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري.

³ أحمد محيو: المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق، بيوض خالد، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 06، 2005، الجزائر، ص 48.

Mohamed bouaiche : Le statut de l'architecte en droit algérien, revue IDARA l'école nationale d'administration , volume 10 N° 1/2000,p 107.

⁴ المادة الأولى من الأمر 66-15 المؤرخ في 13 جانفي 1966 يتعلق بمهنة المهندس المعماري، ج ر ع 5 المؤرخة في 18 جانفي 1966.

⁵ المادة 2 من الأمر 66-15 يتعلق بمهنة المهندس المعماري.

مهندسين معماريين،¹ واستمر العمل به إلى غاية صدور المرسوم التشريعي 94-07 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري الذي نص على إلغاء كل الأحكام المخالفة لاسيما الأمر 66-15 المتعلق بمهنة المهندس المعماري.

الفرع الرابع

التعريف بمهنة المحاسبة وتطورها

يمارس مهنة المحاسبة في الجزائر ثلاث فئات نص عليها القانون 10-01 المنظم لمهنة المحاسبة وهي: الخبير المحاسب، محافظ الحسابات، المحاسب المعتمد، وسنتطرق باختصار لتعريف هذه المهنة وتطورها التاريخي.

البند الأول: التعريف بمهنة المحاسبة

1- الخبير المحاسب

نص القانون 10-01 المتعلق بمهنة الخبير المحاسب، ومحافظ الحسابات، والمحاسب المعتمد على أنه: "يعد خبيراً محاسباً كل شخص يمارس بصفة عادية باسمه الخاص وتحت مسؤوليته مهمة تنظيم وفحص وتقويم وتحليل المحاسبة ومختلف أنواع الحسابات للمؤسسات والهيئات في الحالات التي نص عليها القانون، والتي تكلفه بهذه المهمة بصفة تعاقدية لخبرة الحسابات، ويقوم الخبير المحاسب أيضاً بمسك ومركزة وفتح وضبط ومراقبة وتجميع محاسبة الشركات والهيئات التي لا يربطه بها عقد عمل".²

2- محافظ الحسابات³

عرفه القانون 10-01 المتعلق بمهنة الخبير المحاسب، ومحافظ الحسابات، والمحاسب المعتمد بأنه "كل شخص يمارس بصفة عادية باسمه الخاص وتحت مسؤوليته مهمة المصادقة على صحة حسابات الشركات والهيئات وانتظامها ومطابقتها لأحكام التشريع المعمول به".⁴

¹ المادة 3 من الأمر 66-15 يتعلق بمهنة المهندس المعماري.

² المادة 18 من القانون 10-01 المتعلق بمهنة المحاسبة.

³ يطلق على هذه المهنة عدة تسميات: محافظ الحسابات، مندوب الحسابات، كما يسميها أيضاً المشرع الجزائري، ومراقب الحسابات ومفوض المراقبة أو مدقق الحسابات، انظر دحموش فايضة: النظام القانوني لمحافظ الحسابات في الجزائر، مذكرة ماجستير، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، بن عكنون، 2001/2002، ص 01.

⁴ المادة 22 من القانون 10-01 المتعلق بمهنة المحاسبة.

3- المحاسب المعتمد

عرف هو الآخر في القانون 10-01 المتعلق بمهنة الخبير المحاسب، ومحافظ الحسابات، والمحاسب المعتمد بأنه " المهني الذي يمارس بصفة عادية باسمه الخاص وتحت مسؤوليته مسك وفتح وضبط محاسبات وحسابات تجار وشركات أو الهيئات التي تطلب خدماته".¹

ثانيا: التطور التاريخ لمهن المحاسبة في الجزائر

يمكن القول أن مهن المحاسبة مرت بثلاث مراحل أساسية :

ففي المرحلة الأولى استمر العمل بالقوانين الفرنسية إلى ما بعد الاستقلال، لاسيما القانون المؤرخ في 19/09/1945 المتضمن تأسيس نقابة الخبراء المحاسبين والمحاسبين المعتمدين.² كما استمرت ممارسة مهنة محافظ الحسابات فيما يخص الشركات التابعة للقطاع الخاص وفقا للنصوص القانونية الفرنسية التي استمر العمل بها إلى غاية 1975 تاريخ صدور القانون التجاري،³ أما بخصوص الشركات الوطنية فقد نص عليها المشرع الجزائري أول مرة في قانون المالية لسنة 1970، الذي نص على أن وزير الدولة المكلف بالمالية والتخطيط مسؤول عن تعيين محافظي الحسابات في الشركات الوطنية والهيئات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري من أجل ضمان سلامة ودقة حساباتها وتحليل وضعيتها أصولها وخصومها.⁴ ثم صدر المرسوم 70-173 المؤرخ في 16/11/1970 ليحدد واجبات ومهمة محافظي الحسابات في المؤسسات العمومية والذي نص في المادة الأولى أن وزير المالية يعين محافظي الحسابات كمراقبين دائمين لتسيير المؤسسات العمومية وشبه العمومية من بين:

- المراقبين العاميين للمالية
- مراقبو المالية
- مفتشو المالية.⁵

¹ المادة 41 من القانون 10-01 المتعلق بمهنة الخبير المحاسب، ومحافظ الحسابات، والمحاسب المعتمد.

² شريقي عمر: التنظيم المهني للمراجعة-دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس والمملكة المغربية-، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، 2013، جامعة فرحات عباس بسطيف، ص 114.

³ دحموش فايزة: المرجع السابق، ص 9

⁴ المادة 39 من الأمر 69-107 المؤرخ في 31/12/1969 المتضمن قانون المالية لسنة 1970، ج ر ع 110 سنة 1969.

⁵ المرسوم 70-173، مؤرخ في 16/11/1970 يتعلق بواجبات ومهمات مندوبي الحسابات للمؤسسات العمومية وشبه العمومية، ج ر ع 97 سنة 1970.

واعتبر هذا المرسوم محافظي الحسابات موظفين عموميين أخضعهم في ممارسة مهامهم إلى القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي والتشريع المطبق على أعوان الدولة.

وفي المرحلة الثانية حظيت مهن المحاسبة بشيء من التنظيم والاستقلالية، خاصة المحاسب المعتمد والخبير المحاسب، وذلك بصدور الأمر 71-82 المتعلق بتنظيم مهنة المحاسب المعتمد والخبير المحاسب،¹ الذي ألغى القانون الصادر في 19/09/1945، وقد استمر العمل به إلى غاية 1991، غير أن هذا القانون لم يهتم بمهنة محافظ الحسابات وتنظيمها، وبذلك بقيت مهنة المراجعة في المؤسسات العمومية تحت وصاية وزارة المالية، وليست تابعة للمجلس الأعلى للمحاسبة الذي أنشئ بموجب القانون 71-82، كما صدر الأمر 75-59 متضمنا القانون التجاري ولاغيا بذلك قانون 24/07/1960 الفرنسي.²

وتواصل العمل على هذا النحو إلى غاية 1980 حيث أعاد المشرع الجزائري - بعد صدور دستور 1976 - تنظيم وظيفة الرقابة، بإنشاء مجلس المحاسبة بمقتضى القانون 80-05 المتعلق بممارسة وظيفة المراقبة من طرف مجلس المحاسبة،³ حيث ألغى هذا القانون المادة 39 من قانون المالية لسنة 1970 والمرسوم 70-173 الذي جاء تطبيقا لها، وأصبح مجلس المحاسبة هو المختص بمراقبة مالية المؤسسات العمومية، غير أن هذا التعديل لم يبلغ مختلف النصوص القانونية المتعلقة بالمؤسسة الاشتراكية التي تشير في بعض أحكامها إلى تدخل محافظي الحسابات في بعض الأعمال وهذا بإجراءاتهم بعض التقارير.

وعليه يمكن القول أن هذه الفترة تميّزت بوجود محافظي الحسابات مع انعدام نظام قانوني يحكمهم أي كيفية تعيينهم أو عزلهم وتحديد مهامهم والتزاماتهم.⁴

واستمر هذا الفراغ المتعلق بمهنة محافظ الحسابات إلى غاية صدور قانون المالية 1985،⁵ الذي أصلح نوعا ما هذه المهنة بنصه في المادة 196 "يتم تعيين مندوبين للحسابات لدى المؤسسات التابعة للقطاع العام ولدى الشركات التي تملك الدولة أو أي هيئة عمومية حصة من أموالها" غير أن النصوص التي تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لم تصدر.

¹ الأمر 71-82 المؤرخ في 29/12/1971 المتعلق بتنظيم مهنة المحاسب المعتمد والخبير المحاسب ج ر ع 47 سنة 1971.

² شريقي عمر: المرجع السابق، ص 115.

³ القانون 80-05 المؤرخ في 01/03/1980 يتضمن ممارسة وظيفة المراقبة من طرف مجلس المحاسبة ج ر ع 10 سنة 1980.

⁴ دحموش فايزة: المرجع السابق، ص 12.

⁵ قانون 84-21 المؤرخ في 24/12/1984 يتضمن قانون المالية لسنة 1985 ج ر ع 72 بتاريخ 31/12/1984.

ثم صدر القانون 88-01 المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، وكذا تعديل القانون التجاري بموجب القانون 88-04 المتضمن القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، حيث أصبحت هذه الأخيرة بموجب هذين القانونين شركات تجارية خاضعة لقواعد القانون التجاري، وعليه تم الفصل التام بين المراجعة الخارجية لحسابات المؤسسة العمومية الاقتصادية، التي يمارسها محافظ الحسابات وتبقى طرق تسييرها التي تتولاها الرقابة الداخلية تحت سلطة مجلس إدارة المؤسسة.¹

ثم كمرحلة **ثالثة** صدر القانون 91-08 المتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد،² حيث أنشئت بموجبه المنظمة الوطنية للخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسب المعتمد، وبهذا القانون بدأت الممارسة الحرة للمهنة، ثم جاء المرسوم التنفيذي 96-136 المتضمن قانون أخلاقيات مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد،³ باعتبارها مهنة مستقلة تقتضي وجود قانون ينظم آدابها وسلوك أعضائها، وفي سنة 2010 صدر قانون جديد للمهنة تحت رقم 10-01، ينظم مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد يلغي أحكام القانون 91-08.⁴ وهو القانون الذي لازل ينظم المهنة إلى اليوم، وصدرت عدة مراسيم تطبيقية له نشير إلى بعضها في ثنايا البحث.

¹ شريقي عمر: المرجع السابق، ص 117.

² القانون 91-08 المؤرخ في 27/04/1991 المتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، ج ر 20 بتاريخ 01/05/1991.

³ المرسوم التنفيذي 96-136، المؤرخ في 15/05/1996، يتضمن قانون أخلاقيات مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، ج ر 24 بتاريخ 17/04/1996.

⁴ شريقي عمر: المرجع السابق، ص 17، 18.

المبحث الثاني

المنظمات المهنية وطبيعتها القانونية

إن تمتع المهن الحرة بخاصية الاستقلالية وعدم التبعية، لا يعني تحررها من كل القيود، بل هي خاضعة لتنظيم مهني محكم، يضطلع بتسيير المهنة والإشراف على المهنيين، يستهدف تحسين الأداء والرفع من مستوى المهنة وحماية مصالح المهنيين، وتحقيقا لذلك خولها المشرع العديد من الصلاحيات، على غرار إصدار التنظيمات المتعلقة بالمهنة، والمتابعة التأديبية للمهنيين، هذا الدور الأساسي الذي تؤديه والقرارات الهامة التي تتخذها، ونظرا لما تتمتع به من خصائص أدى إلى اختلاف الفقهاء في تحديد طبيعة هذه المنظمات وطبيعة قراراتها. وعليه سنحاول في هذا المبحث التعريف بالمنظمات المهنية (المطلب الأول)، ونبين قواعد تشكيلها وصلاحياتها (المطلب الثاني)، وتحديد طبيعتها (المطلب الثالث).

المطلب الأول

تعريف المنظمات المهنية وتمييزها عما يشبهها

اختلاف الفقهاء في تحديد طبيعة المنظمات المهنية وطبيعة قراراتها، وتعدد المصطلحات المستعملة للدلالة عليها، أثر في تحديد تعريف لها، وتداخلت بذلك مع بعض الهيئات المشابهة، على غرار الغرف المهنية، والجمعيات والنقابات العمالية، وعليه سنختار تعريفا للمنظمات المهنية نعتمده في دراستنا، وذلك في الفرع الأول، ونميز المنظمات المهنية عما يشبهها من تجمعات مهنية في فرع ثاني.

الفرع الأول

تعريف المنظمات المهنية

قبل اختيار تعريف للمنظمات المهنية لا بد من الإشارة إلى الاختلاف الوارد بخصوص المصطلحات المستعملة للدلالة عليها، حيث استعمل بعض الفقهاء مصطلح نقابات مهنية أو نقابات المهن،¹ ونقابات المهن الحرة،² والهيئات المهنية،¹ وهذا تمييزا لها

¹ محمد بكر قباني: نظرية المؤسسة العامة المهنية في القانون الإداري، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، 1962، مصر، 79.

² علي عيسى الأحمد: المسؤولية التأديبية للأطباء - دراسة مقارنة-، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2011، بيروت، ص 21.

عن النقابات العمالية الأخرى (البند الأول)، وحتى المشرع لم يستقر على استعمال مصطلح واحد للدلالة على هذه المنظمات (البند الثاني).

البند الأول: المصطلحات المستعملة من قبل الفقهاء للدلالة عن المنظمات المهنية وتعريفها

تعددت تسميات الفقهاء للمنظمات المهنية، حيث استعملت المصطلحات التالية:

1- نقابات المهن: ميّز الدكتور محمد بكر القباني بين نوعين من النقابات:

- نقابات مهنية syndicat professionnel، وهي جمعيات تتكون من أشخاص يمارسون مهنة واحدة، أو مهنا متماثلة أو مرتبطة، وأن غايتها هي دراسة المصالح الاقتصادية أو الصناعية أو التجارية أو الزراعية وحمايتها، وتقوم بتمثيل المهنة،² وهي منظمة خاصة ولا تعتبر مؤسسة عامة.³
- نقابات المهن ordres professionnel وهي النقابات التي تختص بتنظيم المهن الحرة، ومراقبة القيد في جداولها، وتأديب أعضائها، وتأمين معاشهم،⁴ وهي مؤسسة عامة،⁵ تتميز بهذه الصفة والاختصاص عن النقابات المهنية.

2- نقابات المهن الحرة: بعد أن ناقش الدكتور علي عيسى الأحمد هذا الاختلاف في تسمية المنظمات المهنية، مستندا على ما ورد في معجم القانون، وإلى ما ذهب إليه الدكتور محمد بكر قباني، سمى هذه المنظمات بنقابات المهن الحرة.⁶

3- الهيئات المهنية: استعمل الفقه المغربي مصطلح الهيئات المهنية للدلالة على هيئات المهن الحرة المنظمة بقوانين، والتي تساهم في تسيير مختلف المرافق العامة، كهيئة المحامين وهيئة الأطباء والصيدلة والمهندسين المعماريين...⁷ وعرفها بأنها "تنظيمات عامة تتمتع بالشخصية المعنوية، وبعض سلطات القانون العام، وتتألف من أبناء المهنة

¹ المومن نادية: الهيئات المهنية بالمغرب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في القانون العام، جامعة الحسن الثاني عين

الشق، 2004/2003، المملكة المغربية، ص ص 2-5

² محمد بكر قباني: المرجع السابق، ص 83.

³ المرجع نفسه، ص 106.

⁴ المرجع نفسه، ص 113.

⁵ المرجع نفسه، ص 166.

⁶ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 21.

⁷ عبد القادر باينة: مدخل لدراسة القانون الإداري، دار النشر المغربية، الطبعة الثالثة، 2005، المملكة المغربية، ص 327.

المنضوين إليها، والذين يختارون من بينهم من يتولون إدارة مجالسها، وتهدف إلى تمثيل المهنة أمام السلطات العامة وتنظيم تسيير المرافق العامة".¹

وقد ترجم مجمع اللغة العربية في معجم القانون مصطلح نقابة إلى معنيين:

- نقابة syndicat professionnel وهي منظمة أو تجمع يضم العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يباشرون عملا في مكان واحد أو لحساب منشأة واحدة، بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.
- نقابة مهنية (تنظيم مهني) ordre professionnel فهي تجمع يضم الممارسين لمهنة مما اصطلح على تسميته بالمهن الحرة، كالمحامين والمهندسين أو الأطباء أو المحاسبين.²

البند الثاني: المصطلحات المستعملة لدلالة على المنظمات المهنية من قبل المشرع الجزائري

في الجزائر ورغم أن أغلب الفقهاء يستعملون مصطلح المنظمات المهنية، تميّزا لها عن النقابة كالاتحاد العام للعمال الجزائريين، والاتحاد العام للفلاحين الجزائريين، التي تختلف اختلافا جوهريا عن المنظمات المهنية،³ إلا أن المشرع الجزائري لم يستقر على مصطلح واحد، بل تعددت واختلفت من مهنة إلى أخرى، بل في نفس المهنة من قانون إلى آخر وبيان ذلك على النحو التالي:

- النصوص القانونية المنظمة لمهنة المحاماة استعملت مصطلحات متعددة، حيث استعمل الأمر 67-202 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، مصطلح نقابة، ونص على إنشاء نقابة وطنية للمحاماة،⁴ وحافظ الأمر 72-60 على نفس الهيئات،⁵ وبعدها الأمر 75-61 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة،⁶ الذي أحدث تغييرا واضحا في التسميات، واستعمل مصطلح المنظمة، بعد حل النقابة الوطنية للمحامين، وأنشأ منظمات للمحامين على مستوى النواحي،⁷ ويرأسها أمين الناحية،¹ ومنظمة وطنية للمحاماة يرأسها منسق.² وحافظ القانون

¹ المومن نادية: المرجع السابق، ص 2

² مجمع اللغة العربية: معجم القانون، الهيئة العامة لشؤون الطباعة الأميرية، 1999، القاهرة، ص 397.

³ بعلي محمد الصغير: الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم، 2002، عنابة، ص 103.

⁴ المادة 5 من الأمر 67-202 المؤرخ في 27/09/1967 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة ج ر ع 81 مؤرخة في 03/10/1967.

⁵ المادة 5 من الأمر 72-60 المؤرخ في 13/11/1972 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج ر ع 99 المؤرخة في 12/12/1972.

⁶ الأمر 75-61 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج ر ع 79 المؤرخة في 03/10/1975.

⁷ المادة 28 من الأمر 75-61 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

91-04 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة على نفس المصطلح،³ غير أن هذه المنظمة يرأسها نقيب،⁴ وليس أمينا أو منسقا. وأخيرا القانون 13-07 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، استعمل هو الآخر مصطلح منظمة حيث نص في المادة 85 منه " تحدث منظمات محامين بموجب قرار وزاري..."

- مهنة التوثيق والمحضر القضائي، في النصوص المنظمة لمهنتي التوثيق والمحضر القضائي كلها استعمل المشرع مصطلح المجلس الأعلى والغرفة.⁵

- الأمر 95-08 المتضمن تنظيم مهنة المهندس الخبير العقاري في مادته السابعة نص على تأسيس مجلس أعلى لمهنة الخبير العقاري، ونصت المادة 10 "تنشأ هيئة للمهندسين الخبراء العقاريين".

- نصت المادة 25 من القانون 94-07 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، "تؤسس نقابة وطنية تضم جميع المهندسين المعماريين..."

- أما مدونة أخلاقيات الطب فقد نصت في المادة 163 إلى المادة 171 على إنشاء مجلس وطني وأخرى جهوية لأخلاقيات الطب"

- في حين شهدت مهن المحاسبة هي الأخرى تغييرات هيكلية، وتعدد في تسميات هيئاتها، فالقانون 91-08 المتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد نص على إنشاء منظمة وطنية للخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين. ثم استعمل مصطلح نقابة، حيث تم تأسيس مجلس النقابة الوطنية لأعضاء المهنة بموجب المرسوم التنفيذي 92-20، ثم أنشئ المجلس الوطني للمحاسبة بموجب المرسوم التنفيذي 96-318. ثم أحدث المشرع الجزائري تغييرات جذرية على المنظمات المهنية المتعلقة بمهنة المحاسبة، بموجب القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة حيث أعيدت هيكلة المجلس الوطني للمحاسبة، وتم إنشاء هيئات أخرى بتسميات جديدة، وهي المصنف الوطني للخبراء المحاسبين، والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات، والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين.

¹ المادة 29 من الأمر 75-61 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

² المادة 59 من الأمر 75-61 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

³ المادة 31 من القانون 91-04 المؤرخ في 08/01/1991، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج ر02، صادرة بتاريخ 09/01/1991.

⁴ المادة 32 من القانون 91-04 المشار إليه سابقا.

⁵ المواد 44، 45، 46 من القانون 06-02، والمواد 39، 40، 41 من القانون 06-03.

- مهنة المترجم والترجمان الرسمي: "يؤسس مجلس أعلى للمترجمين والترجمة الرسميين...¹" وتؤسس غرفة وطنية وغرف جهوية للمترجمين والترجمة الرسميين،²

- كما نص القانون 02-96 المتضمن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزيدة، على تأسيس مجلس استشاري وغرفة وطنية وأخرى جهوية لمحافظي البيع بالمزيدة.³

فمن خلال هذه النصوص المنظمة للمهن الحرة وتعديلاتها، يتضح أن المشرع تولى عن استعمال مصطلح نقابة، واستعمل مصطلحات أخرى كالمجلس والغرفة والهيئة والمنظمة.

وبالرجوع إلى القانون العضوي 11-13 المعدل والمتمم للقانون العضوي 01-98 المتعلق بمجلس الدولة وتنظيمه وصلاحياته وطرق عمله، نجد المشرع أطلق على هذه الهياكل تسمية المنظمات المهنية.⁴ وهو المصطلح الذي سنعتمده في بحثنا، للدلالة على الهياكل المشرفة على تسيير المهن الحرة.

أما بخصوص تعريف المنظمات، فقد أشارت جل التعاريف إلى هدف هذه المنظمات والغرض من إنشائها، مع تركيز بعضها على خاصية الانخراط الإيجابي، فعرفت بأنها:

"تنظيمات تشمل بصفة إجبارية أعضاء إحدى المهن الحرة، التي بفضل السلطات الممنوحة لها بمقتضى القوانين تتدخل في تنظيم ومراقبة الولوج للمهنة وممارستها".⁵

أو هي "تجمعات إجبارية فرضتها الدولة على أصحاب المهن الغرض منها تنظيم المهنة ومراقبة نشاط المشتغلين بها، ومراعاة التزامهم أحكام القانون وآداب المهنة، وبحث المسائل المتعلقة بالمهنة وتقاليدها ورفع مستواها الفني والثقافي".⁶

وأشارت بعض التعاريف إلى الامتيازات والسلطات التي تتمتع بها، فعرفت بأنها "المرافق التي يكون موضوع نشاطها رقابة وتوجيه النشاط المهني، وهي مرافق يعهد بإدارتها

¹ المادة 28 من الأمر 13-95 المتضمن تنظيم مهنة المترجم.

² المادة 29 من الأمر 13-95 المتضمن تنظيم مهنة المترجم..

³ المواد 31، 32، من القانون 02-96 المتضمن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزيدة.

⁴ المادة 02 من القانون العضوي 11-13 المعدل والمتمم للقانون العضوي 01-98 المتعلق بمجلس الدولة وتنظيمه وصلاحيته وطرق عمله، ج ر 43 لسنة 2011.

⁵ محمد حجاج: الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن الهيئات المهنية، دراسة قضائية فقهية، مجلة المنار للدراسات القانونية والإدارية، العدد السابع، 2014، ص 51.

⁶ جمال مرسي بدر: ما هي النقابات المهنية، مجلة المحاماة، العدد السادس، السنة 42، ص 549.

إلى هيئات مهنية يخولها القانون بعض حقوق السلطة وامتيازاتها، ويختار أعضاؤها من الأفراد المشتغلين بالمهنة التي نشأ المرفق لرقابتها وتوجيهها".¹ وعرفت أيضا بأنها "هيئة تشرف على تأطير مهنة معينة مبنية على التخصص العلمي، تعمل على تنميتها وتطويرها باعتبارها خدمة عمومية، وتمثلها لدى الغير من أفراد وسلطات عمومية، وتتمتع في سبيل ذلك بالشخصية الاعتبارية وبعض مظاهر امتيازات السلطة العامة باعتبارها مرفقا عموميا متخصصا".²

ويمكن من خلال هذه التعاريف صياغة تعريف يجمع أهم خصائص المنظمات المهنية بالقول: أن المنظمات المهنية هي مرافق عامة مهنية، تنشأ بموجب قانون، لتوجيه ومراقبة النشاط المهني، تتمتع بسلطة تنظيمية وتأديبية على المنهيين المنخرطين فيها إجباريا، تحوز بعض امتيازات السلطة العامة.

الفرع الثاني

خصائص المنظمات المهنية

وفقا للتعريف المختار أعلاه يمكن ذكر أهم خصائص المنظمات المهنية.

أولاً: مرافق عام تنشأ بقانون، تعتبر المنظمات المهنية مرافق عامة مهنية، فهي تعمل على تنظيم ممارسة المهنة والإشراف عليها، نيابة عن الدولة، إذ رأت هذه الأخيرة أنه من الأجدر ترك تنظيم هذا النشاط ورعايته لأهل المهنة أنفسهم، فهم أكثر اطلاعا ودراية بشؤون مهنتهم، وسبل تسييرها. والقوانين المنظمة لكل مهنة هي التي تنشئها وتنظمها وتحدد لها صلاحياتها.

ثانياً: المنظمات المهنية تنظيم إجباري، فلا يمكن لأي مهني مزاول مهنة إلا بعد الانضمام إليها إجباريا.

ثالثاً: تتمتع المنظمات المهنية ببعض امتيازات السلطة العامة، حيث خولها القانون صلاحية اصدر التنظيمات، وقبول أو رفض العضوية، وكذا المتابعة التأديبية للمهنيين.

رابعاً: تخضع لنظام قانوني مختلط، فهي تخضع للقانون العام، لكونها منظمات عامة تقوم بإدارة مرافق عامة، متمتعة ببعض امتيازات السلطة العام، كالقرارات التنظيمية والفردية التي

¹ أحمد زكي بدوي: المنظمات المهنية، المجلة المصرية للعلوم السياسية، العدد 49، ص 153.

² عزاوي عبد الرحمن: الرخص الإدارية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2007، ص 486.

تتخذها في مجال التأديب وغيرها، وتخضع للقانون الخاص فيما يتعلق بالنشاطات التي لا تتصل بالمنظمة كمرفق عام، كاستغلال أموال النقابة.¹

الفرع الثالث

تمييز المنظمات المهنية عما يشبهها

تتداخل المنظمات المهنية مع الكثير من التجمعات المهنية المشابهة، وذلك راجع إما للتشابه في التسمية، حيث تستعمل مصطلحات ينصرف معناها إلى أصناف من التجمعات المهنية، أو بسبب تشابه الصلاحيات، حيث يوجد بعض المهام يمارسها أكثر من تجمع مهني. في هذا المبحث سنحاول تمييزها عن بعضها وذلك على النحو التالي:

البند الأول: المنظمات المهنية والنقابات العمالية

النقابات العمالية هي "جمعية تتكون من أشخاص يمارسون مهنة واحدة، أو مهنا متماثلة، أو مرتبطة، أو مرتبطة، غايتها هي دراسة المصالح الاقتصادية أو الصناعية أو التجارية أو الزراعية، وحمايتها، وتقوم بتمثيل المهنة".² أو هي "تجمعات اختيارية يشكلها العمال الراغبون في ذلك، بمحض اختيارهم، ولا يجبرون على الانتماء إليها، تستهدف الدفاع عن مصالح العمال".³ ويمكن تعريفها بأنها "تنظيم اختياري دائم للعمال، يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم".⁴ وهي تختلف عن المنظمات المهنية في العديد من الأوجه، أهمها:

1- **من حيث التكوين:**⁵ تتكون النقابات بإرادة الأعضاء وبمبادرة منهم، حيث يمكن للعمال أو المستخدمين أن يكونوا تنظيمات نقابية، وهو ما أكده القانون رقم 10-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،⁶ وذلك عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 25. أنظر أيضا عبد الرحمان العزاوي: المرجع السابق، ص 486.

² محمد بكر قباني: المرجع السابق، ص 83. وانظر أيضا محمد إبراهيم خيرى الوكيل: الإطار القانوني للحرية النقابية بين الحرية والتقييد (النقابات العمالية والنقابات المهنية)، مركز الدراسات العربية، الطبعة الأولى 2015، مصر، ص 61.

³ أحمد زكي بدوي: المرجع السابق، ص 154

⁴ دنيا امباركة: الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النشر الجسور، 1998، وجدة، ص 202

⁵ محمد إبراهيم خيرى الوكيل: المرجع السابق، ص 63.

⁶ المادة 1-2 من القانون 90-14 المؤرخ في 02/06/1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر ع 23 المؤرخة في 06/06/1990.

المؤسسين،¹ ويودع تصريح تأسيس التنظيم النقابي لدى الوالي أو الوزير المكلف بالعمل حسب الحالة.² كما يمكن حل التنظيم النقابي إراديا أو عن طريق القضاء.³

أما المنظمات المهنية فلا بد من صدور قانون ينشئها وينظمها، وهو ما نصت عليه كل النصوص المتعلقة بالمهن الحرة على النحو السالف الذكر، نذكر منها مثلا: الأمر 08-95 المؤرخ في 01/02/1995 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، الذي نص على تأسيس مجلس أعلى لمهنة المهندس الخبير العقاري، وهيئة المهندسين الخبراء العقاريين،⁴ ثم صدر المرسوم التنفيذي 95-96 المؤرخ في 06-03/1996، يحدد كفايات تنظيم هياكل مهنة المهندس الخبير العقاري وسيرها ويضبط طرق ممارسة المهنة.

2- **من حيث الانضمام:**⁵ الانخراط في النقابات هو انخراط إرادي، بحيث لا يمكن إجبار أي عامل أو مستخدم على الانخراط في النقابات، وهذا ما أقرته المادة 3 من القانون 90-14 حيث نصت على أنه يحق للعمال الأجراء والمستخدمين أن يكونوا تنظيماً نقابية أو ينخرطوا انخراطاً حراً وإرادياً في تنظيماً نقابية موجودة. وهذا بخلاف المنظمات المهنية، التي يعتبر الانضمام إليها إجبارياً، فلا يمكن لأي مهني ممارسة مهامه إلا بعد القيد في جدول المهنة، وتنص كل النصوص المنظمة للمهن الحرة على هذا الشرط، فمثلاً نص المادة الثامنة من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة التي عدت شروط ممارسة مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد وذكرت في الشرط الخامس أنه لا يمكن ممارسة المهام ما لم يتم التسجيل في سجل المصنف الوطني أو الغرفة الوطنية أو المنظمة الوطنية حسب الحالة.

واعتبر علي عيسى الأحمد خاصية الانضمام الإلزامي، المميّز الوحيد للمنظمات المهنية عن غيرها من النقابات.⁶

3- **من حيث إمكانية التعدد:**¹ يحكم التنظيمات المهنية مبدأ وحدة التنظيم المهني، بحيث لا توجد إلا منظمة واحدة في المهنة الواحدة في المكان الواحد.² أما النقابات فتخضع

¹ المادة 7 من القانون 90-14 يتعلق بكفايات ممارسة الحق النقابي.

² المادة 10 من القانون 90-14 يتعلق بكفايات ممارسة الحق النقابي.

³ المادة 28 من القانون 90-14 يتعلق بكفايات ممارسة الحق النقابي.

⁴ المادة 7 و 10 من الأمر 08-95 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري.

⁵ محمد إبراهيم خيري الوكيل: المرجع السابق، ص 65، 67.

⁶ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 27، وانظر أيضاً، عبد الله حنفي: دور النقابات في الحياة الدستورية، دار النهضة العربية، 1998، القاهرة، ص 661، وانظر أيضاً، بعلي محمد الصغير: المرجع السابق، ص 103.

لمبدأ التعددية النقابية، بحيث يمكن تأسيس أكثر من نقابة لنفس المهنة في نفس المكان.³ وهو ما أشارت إليه المادة الثانية من القانون 90-14 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حين ذكرت التنظيمات النقابية بصيغة الجمع فنصت على أنه يحق للعمال الأجراء والمستخدمين، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية، فيمكن تكوين أكثر من تنظيم نقابي في المهنة الواحدة.

4- من حيث الطبيعة القانونية:⁴ تعتبر النقابات أشخاصا معنوية خاصة، وهو ما نصت عليه المادة 16 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،⁵ فهي لا تعتبر مؤسسة عامة، وليست مرفقا عاما، لأنها لا تدير أي نشاط مرفقي، ولا تقدم خدمة عامة، أو تشبع حاجات عامة للجمهور، بل يقتصر دورها على حماية المصالح الاقتصادية والمهنية لأعضائها.⁶ وبالنظر لمعايير التمييز بين المؤسسة العامة والخاصة، المتمثلة في طبيعة النشاط والغرض منه، وأصل النشأة وسيطرة الدولة عليها، والامتيازات المخولة لها، فإن النقابات تفتقر لكل هذه العناصر، فهي تستهدف المصالح المهنية للأعضاء، وهم المستفيدون من خدماتها دون غيرهم، كما أن الدولة لا تتدخل في إنشائها وإدارتها، بخلاف المنظمات المهنية التي تعتبر أشخاصا معنوية عامة، ويرى جانب كبير من الفقه أنها تعتبر مؤسسات عامة، لاستهدافها المصلحة العامة، وإجبارية الانخراط فيها، وتمتعها ببعض امتيازات السلطة العامة.⁷ على خلاف في المسألة سنتطرق إليه في المطلب الثاني من هذا المبحث.

5- من حيث الاختصاص القضائي: يختص القضاء الإداري بالنظر في الطعون ضد قرارات المنظمات المهنية، وهذا ما نصت عليه المادة 02 من القانون العضوي 13-11 المعدل والمتمم للقانون العضوي 98-01 المتعلق بمجلس الدولة،⁸ بخلاف النقابات التي يعقد فيها الاختصاص للقضاء العادي، وبهذا قضى مجلس الدولة في قراره رقم 14431 مؤرخ في

¹ محمد إبراهيم خيرى الوكيل: المرجع السابق، ص 66.

² محمد بكر قباني: المرجع السابق، ص 200.

³ عبد الله حنفي: المرجع السابق، ص 663.

⁴ محمد إبراهيم خيرى الوكيل: المرجع السابق، ص 68.

⁵ المادة 16 من القانون 90-14 "يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه"

⁶ محمد بكر قباني: المرجع السابق، ص 106.

⁷ المرجع نفسه، ص 128.

⁸ القانون العضوي 11-13 المؤرخ في 26/07/2011 المعدل والمتمم للقانون العضوي 98-01 المتعلق بمجلس الدولة وتنظيمه وصلاحيته وطرق عمله، ج ر ع 43 لسنة 2011.

2002/09/24 في قضية إضراب قضاة مجلس المحاسبة، حيث رفض النظر في الطعن كون النقابة الوطنية لقضاة مجلس المحاسبة، لا تدخل في مفهوم المادة 09 من القانون العضوي 98-01 لأنها ليست منظمة مهنية وطنية بل نقابة منشأة وفقا للقانون 90-14.¹

6- من حيث المهام: يقتصر دور النقابات في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال والمستخدمين،² وهي لا تملك أي سلطة على الأعضاء، في حين تلعب المنظمات المهنية دورا كبيرا وأهم بالنسبة للمهني، بداية بالقيود في الجدول وإصدار القرارات التنظيمية، إلى التأديب، وتمثيل المهنة، ثم الدفاع عن أعضائها وتحسين حالتهم.

7- لا توجد أي مساهمات مالية معتبرة للأعضاء بالنسبة للنقابات، بخلاف المنظمات المهنية التي تفرض على كل المقيد في الجدول دفع الاشتراكات السنوية.³

البند الثاني: المنظمات المهنية والغرف المهنية

الغرف المهنية هي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، توضع تحت وصاية وزير القطاع، تسعى من أجل تطوير المهنة والتنسيق والتشاور مع السلطات المعنية. وهي تشترك مع التنظيمات المهنية في بعض الخصائص، على غرار:

- جهة الإنشاء، حيث تنشأ بموجب قانون، مثل الغرفة الوطنية للصيد البحري وتربية المائيات التي أنشئت بموجب القانون 01-11 المتعلق بالصيد البحري وتربية المائيات.⁴

- تؤدي الغرف المهنية نشاطات ذات منفعة عمومية، وهو ما نصت عليه مثلا المادة 58 من القانون 08-16 المتضمن التوجيه الفلاحي.⁵

- من مهامها تمثيل مصالح المهنة والتنسيق والتشاور مع السلطات العامة في الدولة.

غير أنهما يختلفان عن بعضهما في عناصر أخرى، أهمها:

¹ قرار مجلس الدولة رقم 14431 مؤرخ في 2002/09/24 المتعلق بإضراب قضاة مجلس المحاسبة، حيث جاء فيه "حيث أن في قضية الحال فإن القرار المعروف على تقدير مجلس الدولة صادر عن النقابة الوطنية لقضاة مجلس المحاسبة، حيث أن النقابات منظمات هدفها الدفاع عن المصالح المعنوية والمادية والجماعية أو الفردية للعمال وأصحاب العمل وليست حسب النص منظمات مهنية وطنية مثل المنظمات المهنية التي تتوفر على سلطة التنظيم وتسيير المهنة وسلطة تأديبية تجاه أعضائها، حيث أن في هذه الظروف يتعين القول بأن قرار النقابة الوطنية لقضاة مجلس المحاسبة موضوع الطعن الحالي غير صادرة عن منظمة وطنية مهنية، حسب مفهوم المادة 9 من القانون العضوي 98-01 المذكورة آنفا، وبالتالي فإن تقريره ليس من اختصاص مجلس الدولة، وأنه يتعين بالتالي رفض الدعوى الحالية لعدم اختصاص مجلس الدولة". مجلة مجلس الدولة عدد 2، 2002 ص 218.

² المادة 2 من القانون 90-14 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

³ لمزيد من التفصيل حول الفرق بين النقابات العمالية والمهنية أنظر محمد إبراهيم خيري الوكيل: المرجع السابق، ص 73-96.

⁴ المادة 11 من القانون 01-11، المؤرخ في 2001/07/03، المتعلق بالصيد البحري وتربية المائيات، ج ر ع 36، مؤرخة في 2001/07/06.

⁵ القانون 08-16 المؤرخ في 2008/08/03، المتضمن التوجيه الفلاحي، ج ر ع 46، المؤرخة في 2008/08/10.

- 1- يعتبر أغلب الفقهاء المنظمات المهنية مؤسسات عامة مهنية، في حين أن الغرف المهنية هي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، توضع تحت وصاية وزير القطاع،¹ بخلاف المنظمات المهنية.
- 2- لا تمتلك الغرف المهنية صلاحية تنظيم المهنة، أو الرقابة عليها، أو تأديب الأعضاء، ويقتصر دورها في التشاور مع السلطات الإدارية، والتنسيق وتبادل المعلومات بين أعضائها والهيئات العمومية أو الخاصة التي تشاركها نفس النشاط أو المهنة.
- 3- تشكل المنظمات المهنية من كل ممارسي المهنة، حيث لا يمكن ممارسة النشاط دون الانضمام للمنظمة المهنية، في حين يمكن ممارسة النشاط الفلاحي أو الصيد البحري أو الصناعات التقليدية، دون الانتماء للغرفة المهنية. كما لا يمكن الانخراط الفردي في بعض الغرف، على غرار غرفة الفلاحة، حيث تتشكل من الجمعيات الفلاحية.²
- 4- تساهم السلطات الإدارية في تشكيل كل الغرف المهنية، بحيث يتم تعيين المدير العام للغرفة، أو الأمين العام بموجب مرسوم،³ كما تتضمن تشكيلة الغرف ممثلين عن بعض الوزارات، مثل الغرفة الفلاحية التي يتكون مجلس إدارتها من أربعة عشر عضواً، ثمانية أعضاء منتخبين في الجمعية العامة، وستة أعضاء ممثلين عن وزارة الفلاحة، والمالية، والتجارة، والموارد المائية، والصناعة، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وممثل عن الديوان الوطني للسقي وصرف المياه.⁴

¹ المادة 4 من المرسوم التنفيذي 02-304، المؤرخ في 28/09/2002، يحدد تنظيم الغرفة الوطنية للصيد البحري وتربية المائيات وسيرها ومهامها، ج رع 64، المؤرخة في 26/09/2002.

المادة 02 من المرسوم التنفيذي 96-93 المؤرخ في 03/03/1996، المتضمن إنشاء غرفة التجارة والصناعة، ج رع 16، مؤرخة في 06/03/1996.

المادة 02 من المرسوم التنفيذي 10-214، المؤرخ في 16/09/2010، يحدد القانون الأساسي لغرفة الفلاحة، ج رع 54، 19/09/2010

المادة 02 من المرسوم التنفيذي 97-100 المؤرخ في 29/03/1997، يحدد تنظيم غرفة الصناعة التقليدية والحرف وعملها، ج رع 18، المؤرخة في 30/03/1997.

² علي معطي الله: التنظيمات المهنية الفلاحية في الجزائر، رسالة ماجستير في القانون الإداري، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ص 51.

³ المادة 26 من المرسوم التنفيذي 02-304 يحدد تنظيم الغرفة الوطنية للصيد البحري وتربية المائيات، المادة 25 من المرسوم التنفيذي 96-93 المتضمن إنشاء غرفة التجارة والصناعة، المادة 25 من المرسوم التنفيذي 97-100، والمادة 43 من المرسوم التنفيذي 10-214 يحدد القانون الأساسي لغرفة الفلاحة.

⁴ المادة 25 من المرسوم التنفيذي 10-214 يحدد القانون الأساسي لغرفة الفلاحة.

5- لا ينتمي النشاط الذي تشرف عليه الغرف المهنية إلى طائفة المهن الحرة، بالمعنى المذكور آنفاً، فلا تعتبر التجارة، أو الصناعة، أو الفلاحة، ولا الصيد البحري، أو الصناعات التقليدية، مهناً حرة.

المطلب الثاني

تشكيل المنظمات المهنية

تأخذ المنظمات المهنية عموماً، بناء هيكلها مقارياً، حيث تتشكل من هيئة وطنية، وفروع جهوية، يضبط القانون المنظم لكل مهنة علاقتها مع بعضها البعض، ويحدد لها صلاحياتها، بشكل يحول دون تداخل الاختصاصات، ويضمن خدمة أحسن للمهنة والمهني والمواطن، نتطرق في هذا المطلب لتكوين المنظمات المهنية، أو تنظيم المهن الحرة، في ثلاثة فروع، نخصص الأول للمهن الصحية، التي تتداخل هيئاتها مع بعضها البعض على المستويين الجهوي والوطني، وندرس في الفرع الثاني هيكل المهن التقنية، ونعني بها المهن الهندسية ومهن المحاسبة، ونخصص الفرع الثالث للمهن القانونية، التي رغم عدم تداخل هيئاتها إلا أنها تأخذ نفس البناء الهيكلي تقريباً، وسندرسها بحسب ما ورد في النصوص المنظمة لكل مهنة، محاولين إيجاد محاور مشتركة في التنظيم.

الفرع الأول

تنظيم مهنة الصحة

يقوم الهيكل التنظيمي لمهنة الصحة على تعدد المجالس، وارتباطها ببعضها البعض، من أجل توزيع الصلاحيات، وتقريب التنظيم من المهنيين، حتى يطلع عن كثب عن المهنة، هذا من جهة، ويحقق التدرج في اتخاذ القرارات من جهة أخرى.¹ وبالرجوع للنصوص المنظمة للمهنة لاسيما قانون حماية الصحة وترقيتها، ومرسوم أخلاقيات الطب، فإن المهنة الصحية تأخذ الهيكل التنظيمي التالي:

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 57.

البند الأول: المجلس الوطني لأخلاقيات الطب¹

المجلس هو أعلى هيئة في تنظيم مهن الصحة، أنشئ بموجب المادة 2/267 من القانون 17-90، المؤرخ في 1990/07/31، يعدل ويتم القانون 05-85 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها. وحافظ قانون الصحة 11-18 على نفس الهياكل حيث نص على إنشاء "مجالس وطنية وجهوية للأدبيات الطبية مختصة على التوالي، إزاء الأطباء وأطباء الأسنان والصيدلة.

تتشكل المجالس الوطنية والمجالس الجهوية للأدبيات الطبية حصريا من أعضاء ينتخبون من طرف نظرائهم². ولم يشر قانون الصحة 11-18 إلى طريقة تشكيل هذه المجالس وغيرها من الأحكام المتعلقة بها، بل أكد في المادة 447 منه على أنه يواصل المجلس الوطني والمجالس الجهوية للأدبيات الطبية المنصبة وفقا للقانون 05-85 في ممارسة صلاحياتها إلى غاية تنصيب المجالس الوطنية والمجالس الجهوية الجديدة.

يتشكل المجلس الوطني والمجالس الجهوية لأخلاقيات الطب من ثلاثة فروع، فرع الأطباء، فرع جراحي الأسنان، وفرع الصيدلة³. يتولى رئاسة المجلس بالتناوب، لمدة متساوية، رؤساء الفروع النظامية الوطنية الثلاثة، ويكون الأخران نائبان له⁴. ويتكون المجلس من الأجهزة التالية:

- جمعية عامة: تضم كافة أعضاء الفروع النظامية الوطنية، للأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة.
- المجلس الوطني: يتكون من أعضاء مكاتب الفروع النظامية الوطنية، للأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة.
- المكتب: ويتكون من رؤساء كل الفروع النظامية، ومن عضو منتخب عن كل فرع⁵.

¹ هذا الاسم وفقا لما ورد في المرسوم التنفيذي 92-276، أما القانون 17-90 فقد سمي المجلس بـ "المجلس الوطني للأدب الطبية"، ويسميه قانون الصحة 11-18 في المادة 346 المجلس الوطني للأدبيات الطبية. وقد كان هناك مجلس وطني واحد على مستوى كل مهن الصحة، أما في ظل قانون الصحة 11-18 فقد وردت عبارة "المجالس الوطنية" بصيغة الجمع، مما يعني انه سيتم إنشاء مجالس وطنية متعدد،

² المادة 346 من القانون 11-18 المتعلق بالصحة.

³ المادة 2/267 من القانون 17/90، المؤرخ في 1990/07/31، المعدل والمتمم للقانون 05-85 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج 35، المؤرخة في 1990/08/15.

⁴ المادة 165 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

⁵ المادة 164 من المرسوم التنفيذي 92-276، المتضمن مدونة أخلاقيات الطب. وانظر ايضا،

Abdelkader khadir: la responsabilité médicale à l'usage des praticiens de la médecine et du droit, deuxième édition, houma éditions, Alger, 2016, p 305-306.

البند الثاني: المجالس الجهوية للأدب الطبية

تنشأ مجالس جهوية للأدب الطبية، تتشكل من نفس الفروع التي يتشكل منها المجلس الوطني للأدب الطبية، مع مراعاة تمثيل كل ولاية حسب شروط تحدد بمرسوم، وهي تتكون على غرار المجلس الوطني، من أطباء، جراحي الأسنان، وصيدالة، دون سواهم، ينتخبون من طرف نظرائهم.¹

ويتكون المجلس الجهوي من الأجهزة التالية:

- الجمعية العامة: التي تتكون من أعضاء الفروع النظامية الجهوية المتألفة منهم.
- المكتب الجهوي: الذي يتكون من رؤساء كل فرع نظامي جهوي، وعضو منتخب منه. يكون العضو المنتخب من القطاع العام، عندما يكون رئيس الفرع النظامي من القطاع الخاص، والعكس بالعكس.²

البند الثالث: الفروع النظامية بالمجلس الوطني والمجالس الجهوية

لما كانت المهن الصحية تتشكل من ثلاث فئات أساسية، هي الأطباء وجراحي الأسنان والصيدالة، فقد شملت مجالس أخلاقيات الطب ثلاثة فروع نظامية، على المستوى الوطني، والجهوي، لكل مهنة فرع نظامي.

وتتكون الفروع النظامية لكل من الأطباء وجراحي الأسنان والصيدالة، من ممارسي المهنة، المسجلين في القائمة، والمسددين لاشتراكاتهم.³

ينتخب أعضاء الفروع النظامية الجهوية من الممارسين الذين يبلغون 35 سنة على الأقل، ويكونون مسجلين في قائمة الاعتماد منذ خمس سنوات على الأقل، وألا تكون لهم سوابق عدلية مخلة بالشرف.⁴ ينتخبون لمدة أربع سنوات، يجدد نصفها كل سنتين، ويمكن تجديد الانتخاب.

تتكون الفروع النظامية الوطنية من أعضاء الفروع النظامية الجهوية المناسبة، ويشكلون الجمعية العامة لكل فرع نظامي، وينتخب من هذه الأخيرة أعضاء الفرع النظامي الوطني.

¹ المادة 267 من القانون 90-17 المعدل والمتمم للقانون 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها.

² المادة 167 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

Abdelkader khadir : la responsabilité médicale, op.cit, p307.

³ المادة 172 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، لمزيد من التفصيل حول كفاءات وشروط انتخاب الأعضاء، وعددهم، تراجع المواد 173 وما بعدها من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب. وانظر أيضا:

Abdelkader khadir : la responsabilité médicale, op.cit, p305-307.

⁴ المادة 173 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

وجدير بالملاحظة أن هذه التشكيلة وفقا لقانون الصحة 85-05 المعدل والمتمم، في انتظار صدور النصوص التنظيمية المنصوص عنها في قانون الصحة 18-11 والمتعلقة بتشكيل هذه المجالس.

الفرع الثاني

تنظيم مهن المحاسبة والمهن الهندسية

نتطرق في هذا الفرع لتنظيم مهن المحاسبة بفروعها الثلاثة، ومهنة المهندس الخبير العقاري والمهندس المعماري.

البند الأول: تنظيم مهن المحاسبة

أثر الإصلاح المحاسبي في الجزائر، على هيكل المنظمات المهنية المحاسبية، التي شهدت هي الأخرى تغييرات كثيرة، مسايرة لهذا الإصلاح، سواء بإدخال تعديلا عن الهيئات الموجودة، من حيث التشكيل والصلاحيات، كمجلس المحاسبة، أو بإنشاء هيئات جديدة لم تكن قائمة قبل الإصلاح،

1: المجلس الوطني للمحاسبة

يتكون المجلس الوطني للمحاسبة من:

- ممثل واحد عن كل من الوزراء المكلفين بالطاقة، الإحصاء، التربية الوطنية، التعليم العالي، التجارة، التكوين المهني، والصناعة،
- رئيس المفتشية العامة للمالية،
- المدير العام للضرائب،
- المدير المكلف بالتقييس المحاسبي لدى وزارة المالية،
- ممثل برتبة مدير عن بنك الجزائر،
- ممثل برتبة مدير عن لجنة تنظيم ومراقبة عمليات البورصة،
- ممثل برتبة مدير عن مجلس المحاسبة،
- ثلاثة أعضاء منتخبين عن المجلس الوطني للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين،
- ثلاثة أعضاء منتخبين عن المجلس الوطني الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات،
- ثلاثة أعضاء منتخبين عن المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين،
- ثلاثة أشخاص يتم اختيارهم لكفاءاتهم في مجالي المحاسبة والمالية.

يعينون بقرار من وزير المالية لمدة ست سنوات، تجدد التشكيلة بالثلث كل سنتين، يوضع المجلس تحت سلطة وزير المالية، ويتولى رئاسته.¹
يضم المجلس اللجان المتساوية الأعضاء التالية:

أ- لجنة تقييس الممارسات المحاسبية والواجبات المهنية،

ب- لجنة الاعتماد،

ت- لجنة التكوين،

ث- لجنة الانضباط والتحكيم،

ج- لجنة مراقبة النوعية.

2- المصف الوطني للخبراء المحاسبين

3- الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات

4- المنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين

المصف الوطني للخبراء المحاسبين، والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات، والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين، هيئات مهنية، تتمتع بالشخصية المعنوية، تضم الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين، المعتمدين والمؤهلين لمزاولة مهنة الخبير المحاسب، ومحافظ الحسابات، والمحاسب المعتمد. تسيروها مجالس وطنية ينتخبها المهنيون.² وتعمل كلها بالتنسيق مع الوزير المكلف بالمالية.³

وهي تتكون من الأجهزة الآتية:

أ- مجلس وطني⁴ لكل من المصف، والغرفة، والمنظمة: يتشكل كل واحد منها، من تسعة أعضاء، منتخبين من الجمعية العامة، من بين الأعضاء المعتمدين والمسجلين في جدول المصف أو الغرفة أو المنظمة، حسب الحالة. ويعتبر رئيسا للمجلس المنتخب الذي تحصل على أكبر عدد من الأصوات من بين التسعة. كما يعين ثلاثة أعضاء من

¹ المادة 2-3 من المرسوم التنفيذي 11-24، المؤرخ في 2011/01/27، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره، ج ر 7 المؤرخة في 2011/02/02.

² المادة 14 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة .

³ المادة 16 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة.

⁴ نصت المادة 14 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة على إمكانية إنشاء مجالس جهوية لكل من المصف، والغرفة، والمنظمة.

كل مجلس، في المجلس الوطني للمحاسبة، بقرار من الوزير المكلف بالمالية، واقتراح من رئيس المجلس.¹

عهدة العضوية ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ولا يمكن الترشح بعد العهدة الثانية على التوالي، إلا بعد مرور ثلاث سنوات.²

البند الثاني: تنظيم مهنة المهندس الخبير العقاري

يشرف على مهنة المهندس الخبير العقاري هيئتان أساسيتان:

1- المجلس الأعلى لمهنة المهندس الخبير العقاري: أنشئ المجلس بموجب المادة 7 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري. وحدد المرسوم التنفيذي 96-95 تنظيمه وقواعد سيره.³

يتكون المجلس من:

- ممثل عن وزير العدل، وممثل عن كل من الوزراء المكلفين بالداخلية، بالتعليم العالي، بالفلاحة، بالتهيئة العمرانية والتعمير، وبالأشغال العمومية،
- المدير العام للأماكن الوطنية،
- مدير المعهد الوطني للخرائط،
- مدير المعهد الوطني للتقنيات الفضائية،
- مدير الوكالة الوطنية لمسح الأراضي،
- رئيس المجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين،
- رؤساء المجالس الجهوية لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

يرأس المجلس الوزير المكلف بالمالية أو ممثله.¹

¹ المادة 3 من المرسوم التنفيذي 11-25 المؤرخ في 27/01/2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين وصلاحياته وقواعد سيره، ج رع 7 المؤرخة في 02/02/2011، المادة 3 من المرسوم التنفيذي 11-26، المؤرخ في 27/01/2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات وصلاحياتها وقواعد سيرها، ج رع 7 المؤرخة في 02/02/2011، المادة 3 من المرسوم التنفيذي 11-27 المؤرخ في 27/01/2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياتها وقواعد سيرها، ج رع 7 المؤرخة في 02/02/2011، نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي 11-24 على أن الأعضاء الثلاثة ينتخبون، في حين نصت المادة الثالثة من المرسوم 11-25، على اقتراحهم من قبل رئيس المجلس وتعيينهم من قبل وزير المالية. ونفس الأمر بالنسبة للمرسوم التنفيذي 11-26، والمرسوم التنفيذي 11-27.

² المادة 12 من المرسوم التنفيذي 11-25 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين، والمادة 12 من المرسوم التنفيذي 11-26 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات، المادة 12 من المرسوم التنفيذي 11-27 يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين.

³ المرسوم التنفيذي 96-95، المؤرخ في 06-03/1996، يحدد كيفية تنظيم هيكل مهنة المهندس الخبير العقاري وقواعد سيرها ويضبط طرق ممارسة المهنة، ج رع 17 المؤرخة في 13/03/1996.

2- هيئة المهندسين الخبراء العقاريين: أنشئت الهيئة بموجب المادة 10 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، وهي هيئة مهنية تتمتع بالشخصية المعنوية، تضم الأشخاص المؤهلين لممارسة مهنة المهندس الخبير العقاري. تسيّر الهيئة من قبل مجلس وطني ومجالس جهوية،² حدد المرسوم التنفيذي 96-95 تنظيمها وقواعد سيرها.

أ- المجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين: يتكون المجلس الوطني للهيئة من رؤساء المجالس الجهوية، التابعين للهيئة، ومن مندوبين منتخبين، ينتخبون لمدة ثلاث سنوات. ينتخب الأعضاء رئيسا للمجلس في أجل 15 يوما من تاريخ انتخاب المندوبين.

ب- المجلس الجهوي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين: نصت المادة 16 من المرسوم التنفيذي 96-95 المحدد لكيفيات تنظيم هياكل مهنة المهندس الخبير العقاري على إحداث ثلاثة مجالس جهوية لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، تكون مقارها تبعا في الجزائر وهران وقسنطينة.

تتشكل المجالس الجهوية للهيئة من أعضاء منتخبين، لمدة ثلاث سنوات، من بين المهندسين الخبراء العقاريين المسجلين في قائمة الهيئة، وينتخب الأعضاء في أجل 08 أيام من تاريخ انتخابهم مكتبا للمجلس الجهوي، من بينهم الرئيس، وفي نفس الجلسة ينتخبون مندوبين في المجلس الوطني للهيئة.³

البند الثالث: تنظيم مهنة المهندس المعماري

يتولى تنظيم وتسيير مهنة الهندسة المعمارية، نقابة المهندسين المعماريين، وهي هيئة مهنية تضم جميع المهندسين المعماريين المسجلين في الجدول، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع لدى وزير السكن والمدينة والعمران.⁴

تتمثل هيئات نقابة المهندسين⁵ في:

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي، 96-95 يحدد كيفيات تنظيم هياكل مهنة المهندس الخبير العقاري.

² المادة 15 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري.

³ المادة 21 من المرسوم التنفيذي 96-95 يحدد كيفيات تنظيم هياكل مهنة المهندس الخبير العقاري.

⁴ سمى المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المهندس المعماري والنظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين الوزير المختص " بالوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير " غير أن هذه الوزارة لم تعد موجودة ويتولى اختصاصاتها بشكل أساسي "وزير السكن والمدينة والعمران" وهي التسمية التي سنعمدها في هذا البحث.

⁵ المادة 28 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المهندس المعماري.

- 1- **الجمعيات العامة المحلية:** وتضم جميع المهندسين المعماريين المسجلين في الجدول على المستوى المحلي، وممثل وزير السكن والمدينة وال عمران.
- 2- **المجالس المحلية للنقابة:** يتكون المجلس المحلي للنقابة من سبعة (7) أعضاء تنتخبهم الجمعية العامة المحلية، وممثل وزير السكن والمدينة وال عمران، لمدة أربع سنوات.¹ يعين من بين أعضاء المجلس المحلي للنقابة:
- الرئيس
 - نائب الرئيس
 - الكاتب العام
 - أمين خزينة
- 3- **المؤتمر الوطني للنقابة:** يتكون المؤتمر الوطني من أعضاء المجالس المحلية، وأربعة (4) ممثلين تنتخبهم الجمعيات العامة المحلية، وأعضاء المجلس الوطني للنقابة.
- ينتخب المؤتمر من بين أعضائه، مكتبا، كتابة، أعضاء المهنة في المجلس الوطني للنقابة.²
- 4- **المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين:** يتكون المجلس الوطني للنقابة من أربعة عشر (14) عضوا، ينتخبهم المؤتمر، من بين أعضاء المجالس المحلية، لمدة أربع سنوات، ومن ممثل وزير السكن والمدينة وال عمران، وينتخب من بين الأعضاء رئيسا وكاتبا عاما وأميناً للخزينة.³

الفرع الثالث

تنظيم المهن المساعدة للقضاء

يحمل أصحاب هذه المهن - ما عدا المحامي - صفة الضابط العمومي، تبعا لذلك تماثل تنظيمها الهيكلي، بل وأخذ غالبا نفس التسميات، نوضح ذلك في هذا الفرع، مع اقتصار الدراسة على الموثق والمحضر القضائي والمحامي.

¹ المادة 7 من المرسوم التنفيذي 96-293، المؤرخ في 02/09/1996، يحدد كليات تسيير الهيئات النقابية للهندسة المعمارية، ج ر ع

54 المؤرخة في 04/09/1996

² المادتان 19، 21 من المرسوم التنفيذي 96-293 المحدد لكليات تسيير الهيئات النقابية للهندسة المعمارية.

³ المواد 28، 29، 30، 31، 32، من المرسوم التشريعي 94-07 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري و ممارسة مهنة المهندس المعماري.

المادة 26 من المرسوم التنفيذي 96-293 المحدد لكليات تسيير الهيئات النقابية للهندسة المعمارية.

البند الأول: تنظيم مهنة المحضر القضائي والموثق

تعتبر وزارة العدل، وصية على تنظيم مهنتي التوثيق والمحضر القضائي، فيمارس وزير العدل حافظ الأختام مهمة رقابية على المحضرين والموثقين، بداية بمسابقة الالتحاق إلى غاية متابعتها تأديبيا.¹

وتتشابه مهنة الموثق والمحضر القضائي، من حيث قواعد تنظيمهما، بحيث يتولى تنظيم المهنة وتسييرها، مجلس أعلى، وغرفة وطنية، وغرف جهوية.² وعليه سنتطرق لهما معا.

1- المجلس الأعلى: أنشئ المجلس الأعلى للتوثيق، والمجلس الأعلى للمحضر القضائي، بموجب القانونين 02-06 المنظم لمهنة التوثيق،³ و03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي،⁴ على التوالي، يرأسهما وزير العدل حافظ الأختام، ويكلفان بدراسة كل المسائل ذات الطابع العام المتعلقة بالمهنة. ويتشكلان من:

- المدير العام للشؤون القضائية والقانونية بوزارة العدل،
- مدير الشؤون المدنية وختم الدولة بوزارة العدل،
- مدير الشؤون الجزائية وإجراءات العفو بوزارة العدل،
- رئيس الغرفة الوطنية للموثقين بالنسبة للمجلس الأعلى للتوثيق، أو رئيس الغرفة الوطنية للمحضرين بالنسبة للمجلس الأعلى للمحضرين القضائيين،
- رؤساء الغرف الجهوية للموثقين بالنسبة للمجلس الأعلى للتوثيق، أو رؤساء الغرف الجهوية للمحضرين بالنسبة للمجلس الأعلى للمحضرين القضائيين.⁵

2- الغرفة الوطنية: هي هيئة مهنية تتمتع بالشخصية المعنوية، تعمل على ضمان احترام قواعد المهنة وأعرافها. أنشئت الغرفة الوطنية للموثقين، بموجب المادة 45 من القانون 02-06 المنظم لمهنة التوثيق، والغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين

¹ مقني بن عمار: المرجع السابق، ص 63.

² المادة 18 من المرسوم التنفيذي 08-242، المؤرخ في 03/08/2008، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، ج ر 45 المؤرخة في 06/08/2008. والمادة 17 من المرسوم التنفيذي 09-77 المؤرخ في 11/02/2009، يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، ج ر 11 المؤرخة في 15/02/2009.

³ المادة 44 من القانون 02-06 المتعلق بمهنة الموثق.

⁴ المادة 39 من القانون 03-06 المتعلق بمهنة المحضر القضائي.

⁵ المادة 44 من المرسوم التنفيذي 08-242 يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي. والمادة 39 من المرسوم التنفيذي 09-77 يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي.

بموجب المادة 40 من القانون 06-03 المنظم لمهنة المحضر القضائي، وتشكل الغرفتان من:

- رئيس الغرفة الوطنية، ينتخب في أول اجتماع بالتصويت السري، من بين أعضاء الغرفة الذين لهم خبرة عشر سنوات على الأقل، لمدة ثلاث سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة.

- رؤساء الغرف الجهوي، نوابا للرئيس بقوة القانون.

- أمين عام، ينتخب من قبل الأعضاء.

- أمين الخزينة، ينتخب من قبل الأعضاء.

- مندوبين عن كل غرفة جهوية يتم انتخابهم من طرف نظرائهم، لمدة ثلاث سنوات، حسب عدد الممارسين في الدائرة الإقليمية.

مدة العضوية بالغرفة الوطنية ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.¹

3- الغرفة الجهوية: تعتبر الغرفة هيئة مهنية محلية، تنشأ بقرار من وزير العدل حافظ

الأختام،² تتمتع هي الأخرى بالشخصية المعنوية، وتساعد الغرفة الوطنية في مهامها.³

تشكل الغرفة الجهوية حسب عدد المهنيين الموجودين بدائرة اختصاصها الإقليمي على النحو التالي:

- حتى الثلاثين مهنيًا (محضر أو موثق) تسعة (9) أعضاء في الغرفة.

- من الواحد والثلاثين إلى الخمسين مهنيًا، أحد عشر (11) عضوا في الغرفة.

- أكثر من خمسين مهنيًا، خمسة عشر (15) عضوا في الغرفة.

لا يكون مؤهلا لعضوية الغرفة الجهوية إلا المهني الذي مارس المهنة سبع سنوات

على الأقل. مدة العضوية ثلاث سنوات ، قابلة للتجديد مرة واحدة.

يُنْتخب الأعضاء من بينهم رئيسا وكاتبا وأمينًا للخزينة ونقيبًا ومقررًا، يكوّنون مكتب

الغرفة الجهوية.⁴

وينشأ على مستوى كل مهنة:

¹ المادتان 26، 27 من المرسوم التنفيذي 08-242 يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي. و المادتان 25،

26 من المرسوم التنفيذي 09-77 يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي.

² المادة 33 من المرسوم التنفيذي 08-242 يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي. و المادة 32 من المرسوم

التنفيذي 09-77 يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي.

³ المادة 46 من القانون 06-02 المتعلق بمهنة التوثيق، والمادة 41 من القانون 06-03 المتعلق بمهنة المحضر القضائي.

⁴ المادتان 33، 34 من المرسوم التنفيذي 08-242 المذكور سابقا، والمادتان 32، 33 من المرسوم التنفيذي 09-77 المذكور سابقا.

• **مجلس تأديبي**، ينشأ على مستوى الغرفة الجهوية يتكون من سبعة أعضاء، من بينهم رئيس الغرفة رئيساً. وستة من أعضاء الغرفة الجهوية، ينتخبون لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.¹

• **لجنة وطنية للطعن**، على مستوى وطني، تفصل في الطعون في قرارات المجالس التأديبية، تتشكل من ثمانية أعضاء أساسيين هم:

- أربعة قضاة برتبة مستشار، يعينهم وزير العدل، من بينهم رئيس اللجنة،
- أربعة موثقين (بالنسبة لمهنة التوثيق) أو محضرين قضائيين (بالنسبة لمهنة المحضر القضائي)، تختارهم الغرفة الوطنية للموثقين أو المحضرين القضائيين حسب الحالة.

- ممثل لوزير العدل حافظ الأختام.

مدة العضوية ثلاث سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة.²

البند الثاني: تنظيم مهنة المحاماة

يقوم تنظيم مهنة المحاماة على وجود هيئات محلية جهوية، وأخرى وطنية، تعمل مع بعضها بشكل متكامل، من أجل تسير أمثل للمهنة، و تتمثل هذه الهيئات في:

- منظمات المحامين، تشكل الهيئات المحلية لمهنة المحاماة.
- الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين، وهو الهيئة الوطنية لمهنة المحاماة.

ندرسها وفقاً لتنظيمها في القانون 07-13 على النحو التالي:

1- **منظمات المحامين**: منظمة المحامين هيئة مهنية تتمتع بالشخصية المعنوية، تمثل مصالح المحامين التابعين لاختصاصها، تحدث بموجب قرار من وزير العدل حافظ الأختام، بناء على اقتراح من مجلس الاتحاد، أو بطلب يقدم من أغلبية مطلقة لمحامين ينتمون إلى مجلسين قضائيين أو أكثر.³ تتشكل المنظمة من جمعية عامة، ويديرها مجلس منظمة، ويرأسها نقيب. كما يتم تشكيل مجلس تأديبي على مستوى كل مجلس منظمة محامين.

¹ المادة 55 من القانون 02-06 المتعلق بمهنة الموثق والمادة 51 من القانون 03-06 المتعلق بمهنة المحضر القضائي.

² المادة 63 من القانون 02-06 المتعلق بمهنة الموثق، والمادة 59 من القانون 03-06 المتعلق بمهنة المحضر القضائي.

³ المادة 85 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

- **الجمعية العامة:** تتشكل الجمعية العامة من مجموع المحامين المسجلين في الجدول، على مستوى المنظمة.¹
- **مجلس منظمة المحامين:** يتشكل مجلس منظمة المحامين من أعضاء منتخبين، من قبل الجمعية العامة، يسهرون على الدفاع عن المصالح المعنوية والمادية للمهنة، يرأسه نقيب يتولى توزيع المهام على أعضائه، ويسهر على تنفيذها.²
- ويتشكل مجلس منظمة المحامين من خمسة عشر (15) عضواً، وعند تجاوز عدد المحامين ستمائة (600) يزيد عدد الأعضاء بعضوين (2) عن كل ثلاثمائة (300) محام، على أن لا يتجاوز العدد الأقصى للأعضاء واحد وثلاثون (31) عضواً.³
- لا يمكن أن يترشح لعضوية المجلس إلا المحامون الذين يثبتون خبرة سبع (7) سنوات على الأقل.⁴ ومدة العضوية ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.
- **نقيب المحامين:** ينتخب نقيب المحامين من بين أعضاء مجلس منظمة المحامين، الذين تم انتخابهم بهذه الصفة مرتين على الأقل، و/أو الأعضاء الذين لديهم أقدمية اثنتي عشرة (12) سنة، ينتخب لمدة ثلاث (3) سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة.⁵
- **المجلس التأديبي:** ينتخب أعضاء المجلس التأديبي، من بين أعضاء مجلس منظمة المحامين، لمدة ثلاث (3) سنوات، ويتكون من سبعة (7) أعضاء من بينهم النقيب رئيساً.⁶
- 2- **الاتحاد الوطني لمنظمة المحامين:** هو هيئة مهنية تتمتع بالشخصية المعنوية، يتشكل من مجموع منظمات المحامين، يتولى التنسيق بينها، ويهدف إلى ترقية مهنة المحاماة، يعمل بالتنسيق مع وزير العدل حافظ الأختام. يرأس الاتحاد نقيب، ينتخبه زملاؤه أعضاء مجلس الاتحاد، لمدة ثلاث سنوات (3) قابلة للتجديد مرة واحدة. ويساعده نائبان ينتخبان حسب نفس الأشكال.⁷ ويضم الاتحاد الأجهزة التالية:

¹ المادة 86 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة. يتضمن الجدول المحامين المترشحين أيضاً، ويتم تحيينه مرة واحدة في بداية السنة القضائية، المادتان 45،44 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

² المادة 90 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

³ المادة 91 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

⁴ المادة 94 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

⁵ المادة 101 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة .

⁶ المادة 115 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

⁷ المادتان 103،104 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة .

• **مجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين.** يتشكل من مجموع النقباء الممارسين، يتولى تسيير الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين.

• **الجمعية العامة للاتحاد الوطني لمنظمات المحامين:** تتشكل من جميع أعضاء مجالس منظمات المحامين.¹

• **الندوة الوطنية للمحامين:** تتكون من جميع المحامين المسجلين في جدول المحامين، تبحث في المسائل المهنية والقانونية المقدمة من قبل مجلس الاتحاد، وتقدم توجيهات تهدف إلى تدعيم حقوق الدفاع، تتعقد مرة كل ثلاث سنوات.² غير أنه من الناحية العملية لم تقدم الندوة الوطنية للمحامين نتائج ملموسة تخدم وتقوي هيئة الدفاع وتطور المهنة، كما هو مرسوم لها من أهداف، وذلك لمحدودية الصلاحيات الممنوحة لها من جهة، وعدم إمكانية تنظيم اجتماعاتها بالشكل المناسب لمناقشة القضايا بجدية، نظرا لما تتطلبه من تكاليف وإمكانات كبيرة، ومنذ إنشائها بموجب القانون 91-04 لم تجتمع إلا مرة واحدة سنة 2005.³

• **اللجنة الوطنية للطعن:** تتشكل اللجنة الوطنية للطعن من سبعة (7) أعضاء:

- ثلاثة قضاة من المحكمة العليا ومجلس الدولة، من بينهم الرئيس، يتم تعيينهم بقرار من وزير العدل حافظ الأختام،
 - أربعة نقباء، يختارون من قبل مجلس الاتحاد من بين قدماء النقباء،
 - بالإضافة إلى قاضي نيابة، ممثلا لوزير العدل حافظ الأختام.
- مدة العضوية ثلاث سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة.⁴

من خلال هذا العرض الموجز لقواعد تشكيل وتنظيم المنظمات المهنية، يمكن تسجيل الملاحظات التالية:

- بعض المنظمات أكثر استقلالية من حيث التكوين من غيرها، فالمحاماة أو المهن الصحية مثلا، لا تضم تشكيلاتها أي ممثل عن السلطة التنفيذية، بل تقتصر العضوية

¹ المادتان 105، 108، من القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة.

² المادة 114 من القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة.

³ مولاي ملياني بغدادي: المحاماة في الجزائر، المطبع الجزائرية للمجلات والجرائد، بوزريعة، الجزء الثاني، ص 495، وانظر أيضا، علي السعيدان: المرجع السابق، ص 71.

⁴ المادة 129 من القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة.

عن المهنيين فقط، سواء على المستوى الجهوي أو الوطني، في حين نجد حضورا لافتا للمثلي السلطة التنفيذية في مهن أخرى، على غرار المهن التي يتمتع أصحابها بصفة الضابط العمومي، حيث يرأس مجالسها العليا وزير العدل حافظ الأختام، والوضع نفسه بالنسبة لمهن المحاسبة التي يتشكل مجلسها الوطني من ممثلين عن مجموعة من الوزارات، بالإضافة إلى عضوية ممثلين عن إدارات مركزية. ويرأس المجلس وزير المالية، مخالفا بذلك ومتناقضا مع ما تنص عليه الهيئات الدولية وما هو معمول به في دول أخرى، ويتمثل هذا التناقض في وضع مهنة حرة تحت وصاية الإدارة العمومية، حيث أن من بين التوصيات التي خرج بها مؤتمر الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) هو ضرورة فصل المهن المحاسبية عن الإدارة العمومية، وهو عكس ما جاء به القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة.¹

- وجود مجالس وطنية، وأخرى جهوية محلية في أغلب المهن، ماعدا مهن المحاسبة التي لا يتضمن تنظيمها أي هيئات محلية، رغم نص المادة 14 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة على إمكانية إنشاء مجالس جهوية.
- لا تتمتع المجالس العليا للمهن التي تضم تشكياتها ممثلين عن الوزارات، أو إدارات مركزية بالشخصية المعنوية، ويقتصر اكتساب الشخصية المعنوية على المجالس الوطنية أو المحلية المتكونة من مهنيين فقط.

المطلب الثالث

اختصاصات المنظمات المهنية

أعطى المشرع للمنظمات المهنية صلاحيات غاية في الأهمية، بحيث جعلها مشاركة للدولة في واحدة من أهم اختصاصاتها، وهو التنظيم والإشراف على مرافق عامة تتصل بمختلف نواحي الحياة، لاشتمالها على فئات مهنية متعددة، ويستفيد من خدماتها كل أطراف المجتمع، ويمكن رد هذه الاختصاصات إلى ثلاث مجموعات أساسية:

- اختصاص المنظمة بتسيير المهنة وتمثيلها،
- الاختصاصات التنظيمية للمنظمات المهنية،
- الاختصاص التأديبي،

نتطرق إليها باختصار في الفروع التالية:

¹ شريقي عمر: المرجع السابق، ص 167.

الفرع الأول

اختصاص المنظمات المهنية في التسيير الإداري للمهنة وتمثيلها

نعني باختصاص المنظمات في التسيير الإداري، السلطات الممنوحة للمنظمات المهنية في قبول أعضاء جدد، بقيدهم في جولة المهنة، ومتابعة حياتهم المهنية، وما تتخذه من قرارات متعلقة بالجانب الإداري للمنظمة، وتسيير أموالها بتحصيل الاشتراكات، وإنفاقها في الأوجه المحددة قانوناً.¹ كما أن المشرع أوكل للمنظمات المهنية مهمة تمثيل المهنة أمام الغير، والدفاع عن مصالحها.

البند الأول: مراقبة الانضمام إلى المهنة:

يعتبر القيد أو التسجيل في جدول المنظمة نوعاً من أنواع التراخيص الإدارية، وقد يطلق عليه اسم الاعتماد أو التسجيل أو الرخصة، كما قد تستعمل عبارات أخرى يفهم منها وجوب التسجيل لممارسة المهنة، مثل النص على وجوب توفر شروط معينة ثم يذكر من بينها شرط التسجيل، أو عبارة لا يجوز لأي شخص ممارسة المهنة ما لم يكن مسجلاً. وقرار التسجيل أو الرفض في جدول المنظمة هو قرار إداري قابل للطعن فيه بالإلغاء.²

فلا يمكن لأي شخص أن يزاول مهنته ما لم يكن مقيداً في جدول المهنة، أو مرخص له بذلك، وقد عهد المشرع (كأصل عام) بقبول القيد في المهنة إلى المنظمات المهنية، غير أن هذا الاختصاص ليس مطلقاً، بل مقيد بشروط قانونية،³ على المنظمات مراعاتها والالتزام بها، وبعد التسجيل أو القيد في جدول المهنة انخرطاً في المنظمة التي تشرف على إدارتها وتسييرها، فممارسة المهنة والانضمام للمنظمة المهنية نتيجتان متلازمتان مترتبتان عن التسجيل في الجدول.⁴ وقد ورد النص على ذلك في كل النصوص المنظمة للمهن الحرة في الجزائر.

أولاً: في مهن الهندسة: لا يمكن للمهندس الخبير العقاري أو المهندس المعماري ممارسة المهنة ما لم يكن مقيداً في جدول المهنة.

¹ محمد بكر قباني: المرجع السابق ص 263.

² مصطفى أبو زيد فهمي: المرجع السابق، ص 356، وانظر أيضاً عبد الرحمن عزوي: المرجع السابق، ص 512.

³ عبد الله حنفي: المرجع السابق، ص 669.

⁴ عبد الرحمن عزوي: المرجع السابق، ص 501.

1- فالمهندس الخبير العقاري ملزم بالتسجيل في جدول هيئة المهندسين الخبراء العقاريين،¹ التي تختص بمسك ونشر جدول الهيئة، بحيث تودع الطلبات على مستوى المجلس الجهوي للهيئة لدراستها والبت فيها، ثم لا يحول بين المسجل في جدول الهيئة والشروع في مهامه إلا أداء اليمين.²

2- وتختص نقابة المهندسين المعماريين بإعداد الجدول الوطني للمهندسين المعماريين وضبطه،³ إذ لا يمكن حمل صفة مهندس معماري وممارسة المهنة إلا بالتسجيل في الجدول الوطني، ويعتبر التسجيل بمثابة اعتماد.⁴ والملاحظ أن نقابة المهندسين وهيئة الخبراء العقاريين هما المختصتان في قبول الانضمام وقيد المهندسين، ولا يتوقف ذلك على قرار من الوزير أو ترخيص منه. وهذه هي الصورة المثالية لاختصاصات المنظمات المهنية في قبول القيد في جداولها.

ثانياً: في مهنة المحاماة، أكد القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة بأنه "لا يمكن أي شخص أن يتخذ صفة محام ما لم يكن مسجلاً في جدول المحامين، تحت طائلة العقوبات المقررة لجريمة انتحال صفة.."⁵ وأكدت المادة 42 من نفس القانون اختصاص المنظمات المهنية بقبول القيد، بالنص على أن طلبات التسجيل في جدول المحامين، تودع على مستوى مجلس المنظمة. ومن أجل الحد من السلطة التقديرية للمنظمة في قبول الطلب أو رفضه، وكضمانة لطالب التسجيل في مواجهة المنظمة، ألزم المشرع هذه الأخيرة بتسليم وصل استلام الطلب، واعتبر عدم البت في الطلب قبولاً له، كما مكن المعني بالأمر من الطعن في قرار المنظمة أمام الجهة القضائية المختصة، في أجل شهر من تاريخ تبليغه. وقد ألزم المشرع تبليغ قرار المنظمة لوزير العدل، ومكّنه هو الآخر من الطعن فيه أمام الجهة القضائية المختصة، لكن لم يجعل موافقة الوزير شرطاً لقبول القيد.

ثالثاً: في مهن الصحة، يمارس الفرع النظامي الجهوي على مستوى المجالس الجهوية للأدب الطبية، جملة من الصلاحيات في المجال الإداري، على رأسها مهمة التسجيل في

¹ المادة 3 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري.

² المواد 11-14 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، وتختلف الإجراءات بالنسبة لطالبي التسجيل الأجانب، حيث تقدم الطلبات إلى رئيس المجلس الوطني للهيئة، الذي يمكنه منح الرخصة بعد التأكد من توفر الشروط، أو رفض الطلب. أنظر المواد 34 - 37 من المرسوم التنفيذي 96-95 المذكور سابقاً.

³ المادة 26 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المحاماة.

⁴ المادة 15 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المحاماة.

⁵ المادة 32 من القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة.

القائمة،¹ هذا ولم تكن ممارسة المهن الصحية مرتبطة بالتسجيل على مستوى المجلس الوطني أو المجالس الجهوية للأدب الطبية، وإنما يشترط فقط الحصول على رخصة من الوزير المكلف بالصحة، بعد توفر مجموعة من الشروط.² ثم تغير الوضع بموجب القانون 17-90 المعدل والمتمم للقانون 05-85، حيث أضاف شرطا آخر يتمثل في التسجيل في الجدول على مستوى المجلس الجهوي لأخلاقيات الطب حيث نص على أنه "يجب على كل طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي مستوف للشروط المحدد في المادتين 197 و 198، ومن أجل الترخيص له بممارسة مهنته، أن يسجل لدى المجلس الجهوي للأدب الطبية المختص إقليميا...".³ وبمقتضى هذا النص أكد المرسوم التنفيذي 276-92، على عدم جواز ممارسة مهنة الطب أو جراحة الأسنان أو الصيدلة إلا بعد التسجيل في قائمة الاعتماد،⁴ فالتسجيل في المهن الصحية، وبناء على ما ورد في المادة 3 من القانون 17-90 شرط للحصول على ترخيص من الوزير المكلف بالصحة، وليس شرطا لمزاولة المهنة مباشرة.⁵ ونصت المادة 166 من قانون الصحة 11-18 شرط التسجيل في جدول المهنة حيث نصت على أنه "يتعين على مهنيي الصحة تسجيل أنفسهم في جدول عمادة المهنة الخاصة بهم"،⁶ وأكدت ذلك المادة 349 حيث نصت على أنه "تسهر المجالس الوطنية للأدبيات الطبية في مجال الصحة على تنظيم الالتحاق بالمهن التابعة لها عن طريق مسك الجداول الخاصة بها، ويكون التسجيل في مجلس أخلاقيات المهنة إجباريا".⁷

ومن أجل فرض رقابة على سلطة المنظمات المهنية في قبول التسجيل أو رفضه، أوجبت مدونة أخلاقيات الطب تبرير قرار رفض التسجيل في القائمة، وأن يتم الاستماع للمعني أو استدعائه ثمانية أيام على الأقل قبل التاريخ المحدد لدراسة طلبه، كما يمكن

¹ المادة 177 من المرسوم التنفيذي 276-92 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

² المادة 197 من القانون 05-85 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المعدل والمتمم.

³ المادة 3 من القانون 17-90، المعدلة للمادة 199 من القانون 05-85 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها.

⁴ المواد 204-206 من المرسوم التنفيذي 276-92 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

⁵ عيساني رفيقة: المسؤولية التأديبية للأطباء في المستشفيات العمومية، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان- الموسم 2015/2016، ص 21. وأشارت الباحثة إلى أن شرط التسجيل في القائمة وأداء اليمين أمام الزملاء غير مطبق عمليا، حيث أن أغلبية الممارسين الطبيين لم يسجلوا في المجالس الطبية الجهوية المختصة، المرجع نفسه، ص 22.

⁶ المادة 166 من قانون الصحة 11-18.

⁷ المادة 349 من قانون الصحة 11-18.

الطعن في القرارات المتعلقة بالتسجيل في القائمة الصادرة عن الفروع النظامي الجهوية أمام الفرع النظامي الوطني خلال شهر من تاريخ التبليغ.¹

رابعاً: في مهن المحاسبة: تنشأ لدى المجلس الوطني للمحاسبة لجنة للاعتماد، تتولى المهام التالية:

- إعداد طرق العمل في مجال معالجة ملفات الاعتماد،
- تحديد سبل وطرق الالتحاق بالمهنة،
- ضمان تسيير طلبات الاعتماد
- تحضير ملفات الاعتماد
- ضمان متابعة ونشر جدول المهنيين المعتمدين.² ومن أجل الاعتماد لممارسة أحد مهن المحاسبة، يرسل طلب الاعتماد، بواسطة رسالة موصى عليها إلى المجلس الوطني للمحاسبة، مرفقا بالوثائق اللازمة، ويدرس ملف صاحب الطلب من قبل لجنة الاعتماد، وترسل آراءها حول الموافقة أو رفض الاعتماد إلى الوزير المكلف بالمالية، من أجل إمضاء الاعتمادات، ثم يرسل قرار الاعتماد أو الرفض الذي يكون معللاً إلى المعني.³ ولا يعد الاعتماد انضماماً للمهنة بل يلزم التسجيل في المصف الوطني للخبراء المحاسبين أو الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات أو المنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين، ولا يمكن التسجيل في أحد هذه الهيئات إلا بعد الاعتماد المسبق من الوزير المكلف بالمالية.⁴ وهو ما أكدته المادة 8 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة بالنص على أنه لا يمكن ممارسة مهن المحاسبة إلا بعد الاعتماد من الوزير المكلف بالمالية والتسجيل في المصف أو الغرفة أو المنظمة.

خامساً: في المهن التي يتمتع أصحابها بصفة الضابط العمومي:⁵ تختلف إجراءات الانضمام إليها، بحيث لا تؤدي منظمات هذه المهن دوراً أساسياً، ويقتصر تدخلها في تقديم آراء استشارية فقط، تتعلق بمختلف إجراءات ومراحل الانخراط في المهنة، وتختص وزارة

¹ المادتان 208، 207 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

² المادة 19 من المرسوم التنفيذي 11-24 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره.

³ المواد 2-7 من المرسوم التنفيذي 11-30 المحدد لكيفيات الاعتماد لممارسة مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد.

⁴ المادة 7 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة.

⁵ نقصد بهذه المهن، الموثق، والمحضر القضائي، ومحافظ البيع بالمزايمة، والمترجم والترجمان الرسمي، ونشير إلى أن هذه المهن تشترك في شروط وإجراءات الالتحاق، وفي كل الأحكام المتعلقة بالمهنة من حيث التنظيم أو التأديب أو غيرها.

العدل بكل إجراءات الاعتماد، بداية بإجراء مسابقة الكفاءة المهنية، بعد استشارة الغرفة الوطنية.¹ مروراً بتعيين الحائزين على شهادة الكفاءة المهنية بوصفهم موثقين أو محضرين قضائيين حسب الحالة، بقرار من وزير العدل حافظ الأختام.² وصولاً إلى إنشاء المكتب العمومي للتوثيق أو المحضر القضائي، حيث يختص وزير العدل حافظ الأختام بذلك،³ فليس للمنظمات أي تدخل في العملية، غير أنه من الناحية العملية يتم إرسال قرارات التعيين إلى الغرف الوطنية، التي تحولها إلى الغرف الجهوية، لتسلمها هذه الأخير إلى المعنيين، وتقوم الغرف الجهوية بتسجيل هذا التسليم على مستواها، كما يتعين على كل من الموثق أو المحضر إيداع توقيعه وعلامته لدى الغرفة الجهوية محل الاختصاص.⁴ وهو ما يمكن اعتباره صورة من صور التسجيل الشكلي فقط لا يرقى إلى كونه اعتماداً أو قياداً، بالمعنى المشار إليه آنفاً، الذي يبقى من اختصاص الوزير.

هذا ونشير أن المشرع أضفى حماية جزائية خارجية للمهنة، من خلال شرط القيد في جدول المنظمة، بحيث يعتبر كل شخص غير مسجل غريب عن المهنة فاقد للصفة، سواء كان غير مسجل ابتداءً، أو فقد العضوية بعقوبة الشطب من جدول المنظمة،⁵ وعلى هذا نصت القوانين المنظمة للمهن، فالمادة 29 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري نصت على "تعرض الممارسة غير القانونية لمهنة الخبير العقاري مرتكبها لعقوبة جنائية، يمارس بصفة غير قانونية مهنة المهندس الخبير العقاري، كل شخص غير مسجل في جدول هيئة المهندسين الخبراء العقاريين، أو الذي علق تسجيله أو شطب، ويقوم أو يستمر في القيام باسمه الشخصي بالأعمال المنصوص عليها في المادة 02 من هذا الأمر"، وعلى هذا نصت أيضاً المادة 32 من القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة "لا يمكن لأي شخص أن يتخذ صفة محام، ما لم يكن مسجلاً في جدول المحامين، تحت طائلة العقوبات المقررة لجريمة انتحال صفة المنصوص عنها في قانون العقوبات".

¹ المادة 5 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق.

² المادة 7 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق. والمادة 10 من القانون 06-03 المنظم لمهنة المحضر القضائي.

³ المادة 02 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق، والمادة 03 من القانون 06-03 المنظم لمهنة المحضر القضائي.

⁴ المادة 38 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق.

⁵ عبد الرحمن عزوي: المرجع السابق، ص 508.

ويترتب علي شرط التسجيل لمزاولة المهنة والانضمام الإلجباري للمنظمة المهنية، نتيجتان قانونيتان هما، احتكار ممارسة المهنة وحصرها في حدود أشخاص معينين، وعدم إمكانية العضوية في المنظمة المهنية لغير المهنيين.¹

ومن خلال ما سبق يمكن تسجيل الملاحظات التالية:

- أن اختصاص المنظمات المهنية بمراقبة الانضمام للمهنة ليس اختصاصا مطلقا، بل هو مقيد بتوفر الشروط القانونية، فتتخذ المنظمات قرارها بالقبول أو الرفض تبعا لمدى توفر الشروط اللازمة. فليس لها أن ترفض قيد مرشح تتوفر فيه كل الشروط المطلوبة، كما لا يمكنها قيد أشخاص دون توفر تلك الشروط، فمهمتها تكمن في التأكد من توفر الشروط القانونية.

- أحاط المشرع إجراءات طلب القيد في المهن بجملته من الضمانات، على غرار وصل تسليم طلب الإيداع، إمكانية الطعن في قرار المجالس الجهوية على مستوى المجالس الوطنية، تعليل قرار الرفض، إمكانية الطعن أمام الجهات القضائية المختصة، وتشمل الرقابة القضائية توفر الشروط الشكلية والموضوعية للقيد.²

¹ المرجع نفسه، ص 506.

² من بين القرارات القضائية الخاصة بمراقبة اختصاص المنظمات في قبول القيد في جداولها، نذكر قرار مجلس الدولة رقم 204658 الصادر بتاريخ 2000/07/10، وتتلخص وقائعه في أن أحد خريجات جامعة التكوين المتواصل تقدمت للتسجيل في جدول المنظمة الجهوية للمحامين بالجزائر العاصمة، لممارسة مهنة المحاماة، غير أن المنظمة رفضت تسجيلها لعدم تقديمها شهادة الليسانس في الحقوق، أي بسبب عدم توفر المؤهل العلمي لمزاولة المهنة، فطعنن المعنية في هذا القرار أمام الغرفة الإدارية، مستندة إلى كونها تحمل شهادة الليسانس في الحقوق من جامعة التكوين المتواصل، كما أنها حاصلة على شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة، فرفضت الغرفة الدعوى لعدم التأسيس، كون الحصول على شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة لا يكفي للتسجيل، والشهادة الممنوحة من جامعة التكوين المتواصل لا تعتبر شهادة الليسانس في الحقوق، ولا يوجد ما يثبت مطابقتها لشهادة الليسانس حقوق، ومن ثمة غير مقبولة في مهنة المحاماة. فقدمت المعنية طعنا أمام مجلس الدولة، الذي رفض هو الآخر طلب المستأنفة وصرح بأن قضاة الدرجة الأولى برروا قرارهم تبريرا قانونيا، وقضى بتأييد القرار المستأنف.

- قرار المحكمة العليا (المجلس الأعلى سابقا) في الملف رقم 64/217 بتاريخ 1989/11/18، قضية (ش.ع) ضد المنظمة الجهوية للمحامين بقسنطينة المتعلق بالطعن بالإلغاء لتجاوز السلطة برفض التسجيل في المحاماة، وقد تم تصدير القرار على النحو التالي: متى نصت المادة 10 من الأمر 61-75 المؤرخ في 1975/09/26 والمتضمن تنظيم مهنة المحاماة أنه لا يمكن أن يتخذ أي قرار بشأن قبول أو إعادة التسجيل أو الإغفال دون سماع المعني أو استدعائه القانوني قبل الموعد بثمانية أيام، ومن ثم فإن القرار الإداري الذي لم يحترم هذا الإجراءات القانونية يعد مخالفا للمقتضيات التشريعية ومشوبا بعيب تجاوز السلطة، ومتى كان كذلك استوجب إبطال القرار المطعون فيه. وتتلخص الوقائع في أن المجلس الجهوي لمنظمة المحامين بقسنطينة رفض تسجيل المدعي (ش.ع) بموجب مداولة بتاريخ 1988/02/16 كونه كان قاضيا وتعرض لعقوبة العزل من قبل المجلس الأعلى للقضاء بتاريخ 1987/07/20، بفعل التزوير، فطعن السيد (ش.ع) بالإلغاء في هذا المداولة، ومن بين ما أسس عليه دعواه هو خرق المادة 10 من الأمر 61-75 المشار إليها أعلاه، من حيث أنه لم يستدع ولم يسمع حضوريا لشروحه، فاستجابة له المحكمة كون القرار مشوب بعيب الإجراءات لعدم احترام الإجراءات القانونية كاملة، وألغت القرار. ففي هذين القرارين بسط القضاء رقابته على اختصاص المنظمة المهنية في قبول القيد، سواء تعلق الأمر بمدى توفر الشروط الموضوعية أو احترام الشكليات والإجراءات القانونية.

- أن اختصاص المنظمات المهنية في مراقبة الانضمام إلى المهنة، يختلف اتساعا وضيقا من مهنة إلى أخرى، فرأينا أن منظمات المهن الهندسية هي المختص الوحيد في تلقي طلبات التسجيل، ودراستها والبت فيها بالقبول أو الرفض، ويعتبر قبولها اعتمادا، دون الرجوع إلى أي جهة أخرى. وكذلك الحال بالنسبة لمنظمات المحامين، مع ضرورة تبليغ قرار المنظمة لوزير العدل. في حين تتقاسم منظمات أخرى هذا الاختصاص مع الوزارة المعنية، على نحو ما رأينا في مهن الصحة ومهن المحاسبة، أين يتشارك الوزير المكلف بالمالية مع كل من المصنف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين في عملية الاعتماد والتسجيل لممارسة مهن المحاسبة. ويشترك وزير الصحة مع المجالس الجهوية للأدب الطبية في التسجيل والترخيص بمزاولة المهنة. على اختلاف بين المنظمات يتمثل في أن التسجيل في مهن المحاسب يتم بعد الاعتماد من قبل الوزير، بينما الترخيص في مهن الصحة يكون بعد التسجيل في القائمة على مستوى المجالس الجهوية. ورأينا أن المنظمات المهنية لا تملك أي سلطة، ولا تتدخل في مراقبة الانضمام للمهنة في المهن التي يتمتع أصحابها بصفة الضابط العمومي، بل يختص بذلك وزير العدل حافظ الأختام، مع إجراء بعض الاستشارات مع المنظمات المهنية.

البند الثاني: تنظيم ممارسة المهنة ومراقبتها

تترجم المنظمات المهنية الإشراف على ممارسة المهنة من خلال قيامها بالكثير من المهام، ترمي جميعها إلى تحسين الأداء واستمرارية تقديم الخدمة، ولا يوجد اختلاف يذكر بين مهنة وأخرى في الاختصاصات المتعلقة بتنظيم ممارسة المهنة، التي يمكن إرجاعها إلى:

- السهر على تنظيم المهنة وحسن ممارستها، وذلك من خلال دراسة كل المسائل المتعلقة بالمهنة، لاسيما:

- مراقبة التزام المهنيين،
- التكوين المستمر للمهنيين وتنظيم الملتقيات والمؤتمرات،
- الوقاية من النزاعات ذات الطابع المهني بين أعضاء المهنة،
- التنسيق بين مختلف الأجهزة التابعة للمنظمة المهنية،

- الدفاع عن كرامة أعضائها واستقلاليتهم،

- تحديد مبالغ الاشتراكات وكيفيات تحصيلها،

ويتم توزيع الصلاحيات بين الأجهزة الوطنية والجهوية للمنظمات المهنية بشكل يحول دون تنازع الاختصاص بينها.

ورغم أن كل القوانين المنظمة للمهن الحرة تنص على اختصاص المنظمات المهنية بكل عمل يهدف إلى ضمان احترام قواعد المهنة وأعرافها، وذلك من خلال ما تقوم به من إجراءات مراقبة، إلا أنه يسجل اختلاف بخصوص استقلالية المنظمات المهنية في ممارسة هذا الاختصاص، فمنظمة المحامين ومجالس الآداب الطبية، تتمتع بصلاحيات واسعة ومستقلة، حيث لا يوجد تدخل مؤثر للوزارة فيما تقوم به من إجراءات. بخلاف منظمات المهن التي يحمل ممارستها صفة الضابط العمومي، حيث يمارس وزير العدل العديد من مظاهر الرقابة على المهنة والمهني، وأهمها:

- إنشاء وتنظيم هيئات المهنة، كالغرفة الجهوية والوطنية والمجلس الأعلى،

- تعيين المهنيين بعد نجاحهم في المسابقة،

- إصدار النظام الداخلي للمنظمات المهنية،

- يقوم برقابة المعلومات، حيث يتلقى تقريراً عن كل النشاطات،

- تفتيش مكاتب المهنيين والتحقق من تطابق نشاطاتهم مع القانون.

فصور الرقابة هذه تشمل المهني والهيئات المهنية والأعمال التي يؤديها.¹ وهو ما يؤكد عدم تخلي السلطات العامة عن تسيير هذه المهن بشكل نهائي للمنظمات.

كما تجدر الإشارة إلى أن الإصلاحات المحاسبية الأخيرة قد قيدت منظمات مهن المحاسبة في ممارسة صلاحياتها، وجعلتها تحت الوصاية المباشرة لوزارة المالية، الأمر الذي يجعلها لا تتمتع بالاستقلالية الكاملة، والذي يمكن القول أنه يتناقض وما تقتضيه به المعايير الدولية.²

البند الثالث: تمثيل المهنة

تختص المنظمات المهنية بتمثيل المهن لدى السلطات العامة، سواء تعلق الأمر بالدفاع عن مصالح المهنيين، فتملك من أجل ذلك مطالبة السلطات بإجراء الإصلاحات

¹ وسيلة وزاني: المرجع السابق، ص ص 21-23.

² مؤذن مامون: المرجع السابق، ص 209.

التي تراها ضرورية لترقية المهنة والنهوض بها وحماية المهنيين، كونها ممثلة للمصالح الأدبية والمادية المتعلقة بالمهنة، ولها حق اللجوء للقضاء لحماية المصالح المهنية، أو كان التمثيل متعلقا بالتشاور وتقديم المعلومات ذات الصلة للسلطات العامة التي تأخذ بآرائها باعتبارها ممثلة للمهنة.¹ ويعتبر هذا الاختصاص اختصاصا أصيلا للمنظمات المهنية مارسته منذ نشأتها الأولى، ولا يخلو نص قانوني منظم لمهنة حرة من الإشارة إليه، فيختص المجلس الوطني للمصنف الوطني لخبراء المحاسبين في تمثيل المصنف لدى الهيئات العمومية وجميع السلطات وكذا الغير، والمنظمات الدولية المشابهة،² والأمر نفسه بالنسبة للمجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات،³ والمجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين،⁴ هذا وقد يمارس هذا الاختصاص من قبل المجالس الوطنية لكل منظمة مهنية، أو من مجالسها الجهوية، كل في حدود اختصاصه، كما هو الحال بالنسبة لمنظمة المحامين التي تختص بتمثيل المحامين التابعين لاختصاصها،⁵ وفي نفس الوقت يختص اتحاد منظمات المحامين بتمثيل المهنة أمام المنظمات المماثلة في الخارج، ويختص رئيسه بتمثيل الاتحاد في جميع مجالات الحياة المدنية وأمام القضاء وأمام السلطات العمومية والمهن الأخرى والغير.⁶

الفرع الثاني

الاختصاصات التنظيمية للمنظمات المهنية

من أهم السلطات الممنوحة للمنظمات المهنية، سلطتها في إصدار قرارات تنظيمية، متعلقة بتنظيم وتسيير المهنة، وتكمن هذه الأهمية في أنها اختصاص أصيل للسلطة العامة، غير أن هذه الأخير رأت أن وجود مشكلات ومتطلبات وشيء من الخصوصية لكل

¹ عبد الله حنفي: المرجع السابق، ص 681، وانظر أيضا، محمد بكر قباني: المرجع السابق، ص 114، وقد ذكر محمد بكر قباني أنه إذا وجد للمهنة الواحدة نقابة مهنية (syndicats professionnels) ومنظمة مهنية (ordres professionnels) فإن المنظمة المهنية هي التي تتولى تمثيل المهنة والتحدث بلسانها وليست النقابة، لأنها هي التي تضم جميع أبناء المهنة، بخلاف النقابة. وهذا عند من أجاز ذلك بحيث، رأى بعض الفقهاء أنه يمكن للمهنة الواحدة أن تكون لها منظمة مهنية، ونقابة مهنية يكون الانخراط فيها اختياريا تدافع عن مصالح المهنة والمهنيين، في حين ذهب أغلب الفقه إلى أنه لا يمكن للمهنة أن تجمع بين وجود المنظمة والنقابة. انظر كذلك، عبد الله حنفي: المرجع السابق، ص 664، 665.

² المادة 4 من المرسوم التنفيذي 11-25 يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين.

³ المادة 4 من المرسوم التنفيذي 11-26 يحدد تشكيلة المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات.

⁴ المادة 4 من المرسوم التنفيذي 11-27 يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين.

⁵ المادة 85 من القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة.

⁶ المادتان 104، 103 من القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة.

مهنة يقتضي تكليف المنظمات المهنية بتنظيم شؤونها وحل مشاكلها، لتخصّصها وقربها من المهنة واطلاعها على تفاصيلها، وبالتالي معرفة ما يُصلحها، ولتقسيم العمل والتخفيف على السلطة العامة.¹ غير أن هذه الأخيرة لم تتخل نهائياً عن تنظيم المرافق المهنية، فالمشرع يضع القواعد العامة لممارسة المهن الحرة، من خلال القوانين المنظمة لها.² ومن خلال تنظيمات صادرة عن السلطة التنفيذية لتنفيذ بعض أحكام هذه القوانين، كما تخضع التنظيمات الصادرة عن المنظمات المهنية للرقابة الإدارية، فيتدخل الوزير غالباً لإصدار اللوائح وإعطائها قوة النفاذ.³

والمنظمات المهنية إذ تقوم بهذا الاختصاص تستهدف تحقيق مطلبين أساسيين:

- وضع ضمانات لحماية المهنة والمشتغلين بها من الغير الأجانب عنها.
- حماية المتعاملين والمجتمع ككل من استبداد أعضاء هذه المنظمات، كونها المسيطر والمحتكر لنشاط معين في المجتمع.⁴

وتتجلى سلطة المنظمات في وضع قواعد تنظيمية متعلقة بالمهنة في صورتين أساسيتين هما: اختصاصها في وضع نظام داخلي، وإعداد مدونة أخلاقيات المهنة.⁵

البند الأول: وضع نظام داخلي للمهنة

النظام الداخلي للمهنة أو المنظمة عبارة عن قواعد قانونية مكمل للنصوص الأساسية للمهنة، تصدرها المنظمات بمقتضى تفويض من المشرع،⁶ لتفصيل بعض الأحكام المجملّة، أو وضع قواعد وإجراءات ذات طابع تنفيذي تطبيقاً لأحكام القانون، ويشترط في النظام الداخلي عدم مخالفته لنصوص القانون، أو مبادئه، وألا يقيد حرية الأعضاء أو يضيف لهم التزامات، إلا بالقدر اللازم لخدمة المهنة، وإلا جاز لهم الطعن فيه أمام القضاء.⁷

¹ جابر محجوب علي: قواعد أخلاقيات المهنة مفهومها، أساس إلزامها ونطاقها، مجلة الحقوق، العدد 2 السنة 22، 1998، ص 4.

² القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة، 10-01 المنظم لمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، المرسوم التشريعي 07-94. وغيرها من النصوص المنظمة للمهن الحرة.

³ محمد بكر قباني: المرجع السابق، ص 268.

⁴ عبد الرحمن عزوي: المرجع السابق، ص 547.

⁵ المرجع نفسه، ص 115. ويمكن أن تظهر هذه السلطة التنظيمية أيضاً فيما تقوم به المنظمات من إنشاء "الشروط الأساسية" للعقود النموذجية والتي يلتزم المهنيون باحترامها أنظر مؤذن مامون: الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان الموسم 2015/2016، ص 375.

⁶ المومني نادية: المرجع السابق، ص 65.

⁷ محمد بكر قباني: المرجع السابق، ص 269.

والمنظمات المهنية ليست مخررة في وضع نظام داخلي من عدمه، واختصاصها ليس تقديريا، بل هي ملزمة بذلك وفقا لما ينص عليه قانون المهنة الأساسي، فعلى كل منظمة أن تنتظم داخليا، وأن تضبط قواعد التعامل مع أعضائها وتحدد أطر الرقابة عليهم.¹

وهذا ما أكدته النصوص المحدد لصلاحيات المنظمات المهنية في الجزائر، ففي مهنة المحاماة يتولى مجلس الاتحاد "إعداد نظام داخلي للمهنة لعرضه على وزير العدل حافظ الأختام، للموافقة عليه بقرار ينشر في الجريدة الرسمية"،² وبالنسبة للموثقين والمحضرين القضائيين، أيضا تعدُّ مجالسها العليا وغرفها الوطنية والغرف الجهوية، نظمها الداخلية، ويختص وزير العدل حافظ الأختام بإصدارها،³ وهي تتفق في هذا مع مهنة المحاماة، غير أنه في هذه الأخيرة يعد نظام داخلي واحد يشمل كل الأجهزة، أما في مهنة التوثيق والمحضر فنظام داخلي لكل هيئة، على المستوى الوطني والجهوي. ونفس الأحكام وردت في القانون 01-10 المنظم لمهن المحاسبة حيث "يتولى المصنف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين، إعداد أنظمتها الداخلية، التي يوافق عليها الوزير المكلف بالمالية، وينشرها في أجل شهر من تاريخ إيداعها".⁴

وفي مهنة المهندس المعماري، نصت المادة 26 من المرسوم التشريعي 07-94 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري على تولى نقابة المهندسين المعماريين إعداد نظام داخلي للنقابة، ولم تخرج المهن الصحية عن ذلك في ظل قانون الصحة 05-85، حيث نصت المادة 170 من المرسوم التنفيذي 276-92 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب على أنه "تحدد كفاءات تنظيم أعمال المجالس الجهوية والمجلس الوطني وسيرها في النظام الداخلي" في حين نص قانون الصحة 11-18 في المادة 3/347 على أنه "تضبط كفاءات تنظيم وسير مختلف المجالس الوطنية والجهوية للأدبيات الطبية وكذا قواعد الأدبيات الطبية، في مدونات الأدبيات الطبية تحدد عن طريق التنظيم".

¹ الياس أبو عيد: المرجع السابق، ص190.

² المادة 106 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة .

³ المادة 47 من القانون 02-06 المنظم لمهنة الموثق. و المادة 42 من القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي. ونفس الأحكام متعلقة بمحافظ البيع بالمزايمة، والمترجم والترجمان الرسمي.

⁴ المادة 15 من القانون 01-10 المنظم لمهن المحاسبة .

وتصبح النظم الداخلية بعد إتمام إجراءات وضعها ونشرها، أحكاماً ملزمة يجب احترامها، ويلتزم كل مهني بأحكامها بمجرد الانتساب للمهنة، شريطة عدم تعارضها مع القوانين المنظمة للمهنة،¹ وتترتب المسؤولية التأديبية في حال عدم احترامها.² فكل المنظمات المهنية ملزمة بإعداد نظمها الداخلية مع اختلاف في:

- الجهاز المكلف بإعداد النظام في المنظمة، ففي مهن كالمحاماة يختص بوضعه المجلس الوطني فقط. في حين تلتزم كل الأجهزة في مهنة التوثيق مثلاً بوضع نظمها الداخلية.

- يشترط القانون صراحة موافقة الوزير في بعض المهن كالموثق والمحضر والمحاسبة، ولا يشترط ذلك في مهن أخرى، كالمهندس والطبيب.

- قد يكون النص صريحاً في ضرورة إعداد نظام داخلي، وقد يكون ضمناً فقط، وذلك بالإحالة عليه لتنظيم بعض المسائل، كنص المادة 18 من المرسوم التشريعي 94-07 "المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، تحدد تشكيلة الكتابة الدائمة ونظام أجورها عن طريق النظام الداخلي للمجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين".

البند الثاني: سن قواعد أخلاقيات المهنة.³

لا شك أن لكل مهنة واجباتها الأدبية التي تنشأ معها وتتطور معها، وينصاع لها كل من يمارس المهنة بوازع من ضميره أو بدافع خلقي، بغض النظر عما إذا كان الشارع قد قام بتقنين تلك الواجبات أم لا،⁴ وتقوم المنظمات المهنية في إطار قيامها بمهمة تنظيم المهنة والإشراف عليها، بتوحيد هذه السلوكيات ومحاولة تعميمها على المهنيين، وتحرص على المحافظة عليها حتى لا تنتهك وتهمل.⁵ فما المقصود بقواعد أخلاقيات المهنة؟ وما هي أهميتها، وإلى أي مدى يجب الالتزام بها؟

1- **تعريف قواعد أخلاقيات المهنة:** يمكن تعريف أخلاقيات المهنة بأنها "مجموعة من القواعد التي تحكم سلوك الأشخاص الذين ينتمون إلى مهن منظمة في شكل نقابات

¹ إلياس أبو عيد: المرجع السابق، ص 192.

² المادة 27 من المرسوم التشريعي 94-07 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري.

³ تتعدد تسمية هذه القواعد، فيطلق عليها أخلاقيات المهنة، أو قواعد شرف المهنة، أو آداب المهنة. أنظر جابر محجوب علي: المرجع السابق، ص 343.

⁴ جابر محجوب علي: المرجع السابق، ص 345.

⁵ نبيل فرحان حسين الشطناوي: المرجع السابق، ص 423.

مهنية"¹، أي القواعد التي تحدد الواجبات المهنية وبالتالي تحدد السلوك الذي يجب على المهني التزاه في ممارسته لأعمال مهنته"²، وقد عرفتها المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب بأنها "مجموع المبادئ والقواعد والأعراف، التي يتعين على كل طبيب أو جراح أسنان، أو صيدلي أن يراعيها، وأن يستلهمها في ممارسة مهنته". وفرق قانون الصحة 18-11 بين الأخلاقيات الطبية والأدبيات، حيث عرف الأخلاقيات الطبية في المادة 339 بأنها "قواعد الممارسات الحسنة التي يخضع لها مهنيو الصحة في ممارسة مهامهم، وتشمل قواعد الأدبيات والأخلاقيات العلمية والبيو-أخلاقيات"³، في حين عرف الأدبيات في مجال الصحة في المادة 345 بأنها "مجموع المبادئ والقواعد التي تحكم مهن الصحة والعلاقات بين مهنيي الصحة فيما بينهم ومع المرضى. غير أن المادة 340 من نفس القانون أوجبت على مهنيي الصحة الالتزام بقيم الأخلاقيات، لاسيما مبادئ احترام كرامة الشخص والشرف والعدل والاستقلالية المهنية وقواعد أدبيات المهنة وكذا الاتفاقات الفعلية. مما يدل أن بين المصطلحين تداخل في المعنى يسمح باستعمالها معا.

وتأخذ هذه القواعد عدة أشكال نوجزها في التالي:

- صدرها في شكل تنظيمات، تقوم المنظمات المهنية بإعدادها، ثم تصدر في شكل مرسوم أو قرار وزاري. وغالبا ما تختص مجالس المنظمات المهنية بوضع هذا القواعد، وليست الجمعية العامة.⁴
 - وقد تصدر في شكل إعلان أو توصية أو ميثاق شرف.
 - كما قد توضع من قبل المنظمة المهنية، بحكم ما يخولها القانون من صلاحية لتنظيم المهنة، في شكل قرارات تنظيمية عامة، بدون تدخل السلطات العامة.
 - يمكن أن ترد بعض قواعد أخلاقيات المهنة في صلب النص المنظم للمهنة.⁵
- وبالرجوع للقانون الجزائري نجده حول المنظمات المهنية ممارسة هذا الاختصاص، فقانون المحاماة 13-07 نص على اختصاص مجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين

¹ جابر محجوب علي: المرجع السابق، ص 345.

² نبيل فرحان حسين الشطناوي: المرجع السابق 425

³ البيو-أخلاقيات وفقا للمادة 354 من قانون الصحة 18-11 هي " كل التدابير المرتبطة بالنشاطات المتعلقة بنزع الأعضاء وزرعها والأنسجة والخلايا والتبرع بالدم البشري ومشتقاته واستعمالها والمساعدة الطبية على الإنجاب والبحث البيو-طبي".

⁴ مصطفى أبو زيد فهمي: المرجع السابق، ص 239.

⁵ جابر محجوب علي: المرجع السابق، ص 343.

بإعداد مدونة أخلاقيات المهنة، ونشرها في الجريدة من قبل وزير العدل حافظ الأختام.¹
 وفي مهنة التوثيق تختص الغرفة الوطنية للموثقين بإعداد مدونة أخلاقيات مهنة الموثق.²
 وتتولى نقابة المهندسين المعماريين اقتراح قانون الواجبات المهنية للمهندسين المعماريين،³
 وصدرت مدونة أخلاقيات الطب بموجب مرسوم تنفيذي 92-276 ونصت المادة 374 من
 قانون الصحة 18-11 على أن مدونات الأدبيات الطبية تحدد عن طريق التنظيم. كما نص
 القانون 10-01 على اختصاص منظمات مهن المحاسبة بإعداد مدونة لأخلاقيات المهنة.⁴

2- أهمية قواعد أخلاقيات المهنة: تكتسي قواعد أخلاقيات المهنة أهمية بالغة في
 ضبط وتوجيه سلوك المهني وأدائه لعمله، وتساهم بذلك في حماية العميل وتطوير المهنة،
 وفقا لما تسعى إليه المنظمة المهنية وتحت رقابتها. ونوجز هذه الأهمية في نقطتين على
 النحو التالي:

- تذكير المهني بالسلوك القويم الذي ينبغي عليه التزامه في القيام بأعماله،
 والاستعانة بتقاليد المهنة وأعرافها لمواجهة أي مشكل يعترضه، لأن الاجتهاد الشخصي
 للمهني قد يملئ عليه حلولا خاطئة، وعلى فرض صحتها فقد تختلف من مهني إلى آخر،
 والالتزام بأخلاقيات المهنة من شأنه توحيد هذا الاجتهاد، فهي تقنين لأعراف وتقاليد المهنة.
 - تعمل أخلاقيات المهنة على إيجاد توازن في العلاقة بين المهني وعميله، فهذا
 الأخير لا يكون متخصصا في الغالب عند طلبه خدمات طبيب أو محام أو مهندس، فيضع
 ثقته الكاملة في المهني الذي يتصرف في جميع ما كُلف به على نحو ما يقرر، وعلى
 النحو الذي يشاء، فما لم يكن هذا المهني على قدر من الأمانة والنزاهة ويقظة الضمير فإن
 مصالح العميل تعرض للإهمال والضياع ويتضرر بذلك، وربما يتعداه الضرر ليصيب
 طائفة من أفراد المجتمع أو المهنة التي يمتثلها، في كل هذا تشكل أخلاقيات المهنة صمام
 أمان، إذ تلزم المهني بالنزاهة والأمانة والتفاني في عمله، متضافرة في ذلك مع القواعد
 القانونية التي تقوم بنفس الدور، غير أن التزام المهني بأخلاقيات المهنة وتأثيرها عليه تكون
 أحيانا أكثر من تأثير القانون.⁵ ولا تقتصر أهمية قواعد أخلاقيات المهنة على تحديد

¹ المادة 106 من القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة.

² المادة 25 من المرسوم التنفيذي 08-242 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي.

³ المادة 26 من المرسوم التشريعي 94-07 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري.

⁴ المادة 15 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة.

⁵ جابر محجوب علي: المرجع السابق، ص 347.

الواجبات بل تحدد أيضا التصرفات التي ينبغي الامتناع عن القيام بها لتتأقفا مع مقتضيات المهنة.¹

3- القوة الإلزامية لقواعد أخلاقيات المهنة

نظرا للأهمية السابقة الذكر لقواعد أخلاقيات المهنة، تحرص مختلف التشريعات على تأكيد احترامها والالتزام بها، وتعتمد في ذلك أساليب مختلفة تتمثل في:

- النص صراحة على إلزاميتها، فقد يأتي النص صريحا في وجوب الالتزام بقواعد أخلاقيات المهنة، من ذلك نص المادة 09 من قانون المحاماة 07-13 " يجب على المحامي أن يراعي الالتزامات التي تفرضها عليه القوانين والأنظمة وتقاليد المهنة وأعرافها". كما تلزمه نفس المادة باحترام القضاة والجهات القضائية وأن يسلك في كل مكان وفي كل الظروف سلوك الوفي للعدالة، وتعتبر الاستقلالية والاستقامة والوفاء والتجرد واللباقة وحسن معاملة الزملاء واجبات مؤكدة على المحامي.² فهذه الواجبات تشمل كل مواضيع أخلاقيات المهنة، وكذلك بالنسبة لمدونة أخلاقيات الطب التي نصت مادتها الثانية على أن أحكام المدونة تُفرض على الطبيب وجراح الأسنان والصيدلي، وحتى على الطالب في إحدى هذه المهن إذا كان مرخص له بمزاولة المهنة.

- الالتزام باحترام تقاليد المهنة وأعرافها عند التسجيل في المهنة أو من خلال اليمين التي يؤديها المهني، فالمهندس المعماري مثلا يُقسم على أداء عمله بأمانة وشرف وأن يحافظ على التقاليد والأهداف النبيلة للمهنة،³ وكذلك في يمين المحامي التي يتعهد فيها باحترام أخلاقيات وتقاليد المهنة وأهدافها النبيلة.⁴ وأوجبت المادة 5 من مدونة أخلاقيات الطب على كل طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي أن يؤكد عند تسجيله في القائمة أمام

¹ Jean-rené binet : droit médical, éditions Montchrestien,2010, p319.

² المادة 09 من القانون 07-13 . وقد أشار جابر محجوب علي، إلى الواجبات التي تفرضها قواعد أخلاقيات المهنة، وحصرها في ثلاث مجموعات:

- واجبات المهني مع زملائه، وتشمل اللباقة في التعامل والحفاظ على وشائج المودة، التعاون والمساعدة المتبادلة، الاستقلالية، المسؤولية الشخصية.

- واجبات المهني مع العملاء، وتشمل مبادئ أساسيين هما مبدأ النزاهة واللباقة، ومبدأ الإخلاص والتقاني في أداء الخدمة.

- واجبات المهني مع المهنة والمنظمة المهنية والمجتمع، وتشمل واجباته مع المهنة، واجباته مع المنظمة المهنية المشرفة عليه، واجباته مع المجتمع. المرجع السابق، ص 349.

³ المادة 18 من المرسوم التشريعي 07-94 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري.

⁴ المادة 43 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة والمتضمنة نص اليمين.

الفرع النظامي الجهوي المختص، أنه اطلع على قواعد هذه الأخلاقيات وأن يلتزم كتابيا باحترامها".

- تكليف أحد أجهزة المنظمة المهنية بحماية أخلاقيات المهنة، من ذلك مثلا المادة 17 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري" يبادر المجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين بكل إجراء من شأنه ضمان احترام قواعد وأعراف المهنة" ونصت المادة 25 من المرسوم التنفيذي 08-242 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي "تتولى الغرفة الوطنية للموثقين العمل على ضمان احترام قواعد المهنة وأعرافها".

- ترتيب الجزاء على مخالفة قواعد أخلاقيات المهنة، بحيث يأتي النص مرتبا للمسؤولية التأديبية على عدم احترام أو الإخلال بتقاليد المهنة وأعرافها، كنص المادة 21 من المرسوم التنفيذي 11-24 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره، التي ورد فيها اختصاص لجنة الانضباط والتحكيم لدى المجلس الوطني للمحاسبة بـ " دراسة الملفات المتعلقة بالحالات التأديبية لكل مخالفة أو إخلال بالقواعد المهنية والتقنية أو الأخلاقية المرتكبة من المهنيين". واعتبرت المادة 27 من القانون المنظم لمهنة المهندس المعماري، خرق قواعد المهنة والمساس بقواعد شرف ممارسة المهنة، خطأ مهنيا يستوجب المتابعة التأديبية.¹ ونصت المادة 2/347 على أنه "دون الإخلال بالمتابعة المدنية والجزائية، تعرض المخالفات للواجبات المحددة في هذا القانون وكذا قواعد الأدبيات الطبية أصحابها لعقوبة تأديبية"، كما أخضعت المادة الثالثة من مدونة أخلاقيات الطب كل مخالف لقواعد المدونة إلى المتابعة التأديبية.²

هذا وقد اختلف الفقه والقضاء في القوة الملزمة لقواعد أخلاقيات المهنة، بين من رأى أن حجيتها لا تتعدى المجالس التأديبية، ومن ذهب أبعد من ذلك إلى القول بأنه لا مانع من أن يترتب عنها أيضا مسؤولية مدنية أو جزائية.³

¹ المادة 27 من المرسوم التشريعي 94-07 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري.

² المادة 2-3 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

³ لمزيد من التفصيل حول القوة الملزمة لقواعد أخلاقيات المهنة أنظر جابر حبوب علي: قواعد أخلاقيات المهنة مفهومها، أساس إلزامها ونطاقها، مجلة الحقوق، العدد 2 السنة 22، 1998.

وتجدر الإشارة إلى أن غياب مدونة أخلاقيات المهنة، لا يعني عدم وجود أعراف وتقاليد للمهنة، وإنما موجودة وغير مقننة فقط، وفي الحالتين على المهني التزامها ومراعاتها.¹

البند الثالث: واقع ممارسة المنظمات المهنية للسلطة التنظيمية وحدودها.

المنظمات المهنية من خلال سلطتها التنظيمية إنما تقوم بأعمال إدارية لتسيير مرفق عام، ومن أجل تحقيق مصلحة عامة، بتكليف من السلطة العامة، التي رجحت أن هذه المنظمات أقدر على تسيير المهنة، ومن أجل ذلك زودتها بالوسائل القانونية الكفيلة بتحقيق غرضها، على غرار منحها بعض امتيازات السلطة العامة، التي تستطيع بموجبها اتخاذ قرارات تنظيمية ملزمة للمهنيين.

هذا الوضع يفرض على المنظمات المهنية كثيرا من القيود الموضوعية عليها مراعاتها، تتمثل أساسا في ضرورة احترام بعض المبادئ القانوني، كمبدأ احترام الحريات العامة وحقوق الإنسان، والمبادئ التي تحكم المرفق العام بشكل خاص كمبدأ المساواة، ومبدأ الاستمرارية، ومبدأ المشروعية، فلا يمكن لتلك التنظيمات أن تخرج عن حدود النصوص القانونية المنظمة للمهنة.

ونظرا لما لهذه التنظيمات من أهمية تتعلق بتحديد المركز القانوني للمهني، وما قد تضيفه من التزامات على عاتقه، ولما كان أثرها لا يقتصر على المهنيين فحسب، بل يمتد إلى العموم وخاصة العملاء، فلا غرابة من أن تبسط الدولة رقابتها على هذه التنظيمات، من خلال اطلاعها ومصادقتها عليها، لتضمن عدم انحرافها عن الغرض الذي وجدت من أجله. والتزامها بنصوص ومبادئ القانون. وتأخذ هذه الرقابة صورا متعددة، وتختلف حدتها من مهنة إلى أخرى، فتكون أقل حدة في مهنة الطب مثلا أو المحاماة التي تقتضي طبيعتها تمتعها بقدر من الاستقلالية. وتبلغ ذروتها في المهن التي يتمتع أصحابها بصفة الضابط العمومي، بحيث تبسط هذه الرقابة على كل نشاطات المنظمة والمهنيين، مما يدفعنا إلى القول بأن الاعتراف بالسلطة التنظيمية للمنظمات المهنية، أصبح نسبيا في مواجهة الرقابة المتزايدة على المنظمات من قبل الدولة. فهذه الأخير تحاول استرجاع اختصاصها الأصلي في تنظيم هذه المرافق وتسييرها، وتكتفي المنظمات بإبداء الرأي الاستشاري فقط.²

¹ المومني نادية: المرجع السابق، ص 68.

² المومني نادية: المرجع السابق، ص 70-73. وانظر أيضا مؤذن مامون: المرجع السابق، ص ص 81-80.

الفرع الثالث

اختصاص المنظمات المهنية بتأديب المهنيين

تتولى المنظمة المهنية في إطار مسؤوليتها في تنظيم وتسيير المهنة والإشراف على المهنيين اتخاذ كل الإجراءات التي من شأنها ضمان كرامة المهنة ونزاهتها، وحماية المصالح الأدبية للأعضاء، ومن بين أهم السلطات المخولة لها في سبيل ذلك، سلطتها في فرض الانضباط على مستوى المهنة، بمعاينة كل مخالف لآداب المهنة وواجباتها، ولا غرابة في ذلك، فسلطتها التنظيمية المتمثلة في وضع نظام داخلي للمهنة وقواعد أخلاقيات المهنة وواجباتها، لن تكون لها أي قيمة قانونية إذا لم تستطع فرض احترامها والالتزام بها، فمن الطبيعي أن تختص المنظمة بفرض احترام ما وضعت من قواعد، وتوقيع عقوبات تأديبية على كل مخالف لها، لذلك حرصت كل القوانين المنظمة للمهن الحرة على جعل المنظمات المهنية مختصة بتأديب المهنيين.¹

ففي المهن الصحية نصت المادة 171 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب على ضرورة حرص الفروع النظامية على جعل كل الأطباء يحترمون قواعد الأخلاقيات والأحكام المنصوص عليها في هذا المرسوم... و تمارس الفروع النظامية في المجالس الجهوية السلطة التأديبية في الدرجة الأولى.² و تنشأ ضمن الفروع النظامية الوطنية خمس لجان من بينها لجنة التأديب.³ التي تعتبر درجة ثانية في التأديب. وكذلك خص القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة الباب الثامن منه للأحكام المتعلقة بتأديب المحامين حيث ينتخب مجلس المنظمة مجلساً تأديبياً،⁴ يختص بالمتابعة التأديبية للمحامين، ويمكن لمجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين أن ينعقد كمجلس تأديبي في حالات معينة.⁵ وأيضاً بالرجوع للقانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة نجده ينص على اختصاص المجلس الوطني بالتأديب من خلال لجنة الانضباط والتحكيم، ثم حددت المادة 21 من المرسوم التنفيذي 11-24 اختصاص لجنة الانضباط بدراسة الملفات المتعلقة بالحالات التأديبية لكل مخالفة أو إخلال بالقواعد المهنية والتقنية أو الأخلاقية المرتكبة من المهنيين

¹ مصطفى أبو زيد فهمي: المرجع السابق، ص 239، أنظر أيضاً، محمد بكر قباني: المرجع السابق، ص 119.

² المادة 177 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

³ المادة 198 من المرسوم التنفيذي 92-276.

⁴ المادة 115 من القانون 13-07 .

⁵ المادة 106 من القانون 13-07 .

خلال تأديتهم لمهامهم. وإجمالاً لا يخلو نص منظم للمهن الحرة من تحديد الجهة المختصة بالتأديب داخل المنظمة المهنية. مع اختلاف في بعض الأحكام على نحو ما سندرسه لاحقاً بشيء من التفصيل.

المطلب الرابع

الطبيعة القانونية للمنظمات المهنية وقراراتها

اعترفت كل التشريعات بالشخصية المعنوية للمنظمات المهنية، غير أنها لم تحدد الطبيعة القانونية لها، ما أثار جدلاً فقهيًا واختلافًا كبيرًا حول تحديد ما إذا كانت من الأشخاص المعنوية العامة أو من الأشخاص المعنوية الخاصة فئة المؤسسات ذات النفع العام، وحتى من اعتبروها أشخاصاً معنوية عامة اختلفوا فيما بينهم في أي فئة يمكن تصنيفها، هل تدرج في فئة المؤسسات العامة أم أنها لا تتوفر على سمات المؤسسات العامة؟ وتشكل شخصاً عاماً من نوع خاص، أو اعتبارها نوعاً جديداً من الأشخاص المعنوية العامة غير المسماة.¹ وأخرج فريق آخر هذه المنظمات من التقسيم الكلاسيكي للقانون إلى عام وخاص بالقول أنها لا تنتمي لأي منهما، وإنما تتبع قسماً ثالثاً مستقلاً للقانون وهو القانون المهني.² غير أن هذا الرأي الأخير لم يعتد به، فالقول بوجود قسم ثلاث للقانون يستعير أحكامه من القانون العام والخاص معا يطبق على المهن لا مبرر له، لأنه يتعارض مع الأوضاع القانونية القائمة، ويفتقر إلى كثير من التحديد، ويزيد من حدة المشاكل القائمة فيما يتعلق بتحديد فروع القانون وإقامة الحدود التي تفصل بينها.³ وعليه سنستبعده من الدراسة ونتطرق لباقي الآراء والاتجاهات في الفروع التالية:

الفرع الأول

المنظمات المهنية من أشخاص القانون العام وليست مؤسسات عامة

يرى اتجاه فقهي وهو الغالب في فرنسا كما وصفه محمد بكر قباني،⁴ أن المنظمات المهنية هي أشخاص قانونية عامة، غير أنها لا تعتبر مؤسسات عامة، فتوصف بأنها منظمات عامة من نوع خاص، إذ تغلب عليها سمات القانون العام، لاسيما:

¹ عبد القادر باينة: المرجع السابق، ص 327.

² أحمد زكي بدوي: المرجع السابق، ص 154.

³ محمد بكر قباني: المرجع السابق، ص 78، وانظر أيضاً، محمد حجاج: المرجع السابق، ص 53.

⁴ محمد بكر قباني: المرجع السابق، ص 124، انظر أيضاً، عبد القادر باينة: مدخل لدراسة القانون الإداري والعلوم الإدارية، مرجع سابق، ص 335.

- إنشاؤها يتم بقانون،
- أهدافها تحقيق النفع العام،
- الانضمام إليها إجباري،
- تمارس سلطة تأديبية على أعضائها،
- يحتكر أعضاؤها ممارسة المهنة دون سواهم، كما يدفعون اشتراكات سنوية،
- تتمتع بسلطة اتخاذ القرارات التنظيمية لتنظيم المهنة وسيرها،
- تتمتع بكثير من امتيازات السلطة العامة،
- تقوم ببعض المهام القضائية، حيث يعتبر القضاء في فرنسا القرارات التأديبية أحكاما قضائية صادرة من هيئات قضائية خاصة يطعن فيها بالاستئناف والنقض، وتكفي هذه الصفة لاعتبار المنظمات أشخاص معنوية عامة من نوع خاص، لأن إصدار قرارات قضائية متخصصة لا يمكن أن يكون إلا من قبل هيئات إدارية.
- تطبق على هذه المنظمات قواعد المسؤولية الإدارية.¹
- ومن بين سمات الشخصية المعنوية العامة في المنظمات المهنية، خضوعها لرقابة السلطات العامة، وعضوية الوزراء أو ممثليهم أو ممثلي بعض الإدارات العامة في مجالس المنظمات الوطنية، على غرار ما نجده في مهن المحاسبة من خلال القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة،² أو في مهنة المهندس الخبير العقاري من خلال المرسوم التنفيذي 95-96 المحدد لكيفيات تنظيم هيكل مهنة المهندس الخبير العقاري وسيرها.³
- بهذه الخصائص فالمنظمات المهنية منظمات عامة، لا محالة، غير أنها من نوع خاص،⁴ أو منظمات جديدة ذات طبيعة مزدوجة، فتخضع لقواعد القانون العام، فيما يتعلق بتنظيم المهنة، ولقواعد القانون الخاص فيما يتعلق بتمثيل المهنة. ومرجع هذا التكييف يعود إلى حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية الطبيب بوجان (bouguen) الذي صرح فيه بأن

¹ عبد القادر باينة: مدخل لدراسة القانون الإداري، المرجع السابق، ص 331.

² تنص المادة 4 منه على أن المجلس الوطني للمحاسبة يوضع تحت سلطة الوزير المكلف بالمالية، وتنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي 11-24 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة، على تشكيلة المجلس التي تتضمن ممثلين عن بعض الوزراء والإدارات العامة.

³ تنص المادة 2 منه على أنه يرأس المجلس الأعلى لمهنة المهندس الخبير العقاري الوزير المكلف بالمالية، أو ممثله، وتنص على عضوية ممثلي مجموعة من الوزراء والإدارات العامة.

⁴ عبد القادر باينة: مدخل لدراسة القانون الإداري، المرجع السابق، ص 327، وانظر أيضا، محمد بكر قباني: المرجع السابق، ص 124، ومصطفى أبو زيد فهمي: المرجع السابق، ص 353.

نقابة الأطباء ليست مؤسسة عامة، ولو أنها تدير مرفقا عاما، هو تنظيم ومراقبة المهن الطبية.¹

والى هذا الاتجاه ذهب كبار الفقهاء في فرنسا -على حد تعبير مصطفى أبو زيد فهمي- إذ اعتبروا هذا القرار يثبت وجود مجموعة جديدة من أشخاص القانون العام وهي المنظمات المهنية، إلى جانب الأشخاص الإقليمية والمؤسسات العامة.²

وقد اختار القضاء المصري هذا الاتجاه في بعض أحكامه، فقضت محكمة القضاء الإداري بأن نقابة المهن الهندسية تعد من أشخاص القانون العام وإن كانت لا تعد مؤسسات عامة حيث قالت " أن الرأي الراجح فقها وقضاء في شأن التكييف القانوني لنقابات المهن ومنها نقابة المهندسين أنها وإن لم تدخل في نطاق المؤسسات العامة، وهي المصالح الإدارية العامة ذات الشخصية المعنوية المستقلة عن الدولة، إلا أنها تعتبر من أشخاص القانون العام، ذلك لأنها تجمع بين مقومات هذه الأشخاص، فإنشاؤها يتم بقانون أو مرسوم أو أية أداة تشريعية أخرى، وأغراضها وأهدافها ذات نفع عام، ولها على أعضائها سلطة تأديبية، ولهؤلاء الأعضاء دون سواهم حق احتكار مهنتهم، فلا يجوز لغيرهم مزاولتها، واشتراك الأعضاء في النقابات أمر حتمي، ولها حق تحصيل رسوم الاشتراك في مواعيد دورية منتظمة ويترتب على ذلك أن قراراتها تعتبر قرارات إدارية مما يجوز الطعن فيه بالإلغاء أمام القضاء الإداري".³

¹ محمد بكر قباني: المرجع السابق ص 121. ويتعلق حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية (bouguen) الصادر سنة 1943 بقرار للمجلس الإقليمي لنقابة أطباء سواحل الشمال، يمنع الطبيب (bouguen) من الاستمرار في عيادته الثانية التي اتخذها في بلدة ثانية غير تلك التي يقيم فيها، وقد طعن السيد (bouguen) في هذا القرار لدى المجلس الأعلى لنقابة الأطباء، غير أن هذا الأخير رفض طعنه وأبقى قرار المجلس الإقليمي كما هو، فلجأ الطبيب إلى مجلس الدولة ليطعن بالإلغاء في قرار المجلس الأعلى لنقابة الأطباء.

فقضى مجلس الدولة بإلغاء هذا القرار، وقال وهو يعرض لاختصاصه بنظر الدعوى أن " المشرع أراد أن يجعل من تنظيم مزولة مهنة الطب والرقابة عليها مرفقا عاما، وأنه إذا كان المجلس الأعلى لنقابة الأطباء لا يعتبر مؤسسة عامة، فإنه يساهم في سير مرفق عام. أنظر مصطفى أبو زيد فهمي: الوسيط في القانون الإداري - تنظيم الإدارة العامة - دار المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، 1995، ص 352.

² مصطفى أبو زيد فهمي: المرجع السابق، ص 353.

³ حكم صادر بتاريخ 1950/12/26، مجموعة أحكام محكمة القضاء الإداري السنة الخامسة ص 321، بند 75، نقلا عن مصطفى أبو زيد فهمي: المرجع السابق، ص 354.

الفرع الثاني

المنظمات المهنية مؤسسات عامة¹

يَعتبر هذا الاتجاه المنظمات المهنية أشخاصا معنوية تتمتع بكافة خصائص المؤسسات العامة، استنادا لإدارتها لأحد المرافق العامة، وصفتها العمومية وأصل نشأتها وسلطات القانون العام التي تتمتع بها وخضوعها للرقابة الإدارية. فتنظيم المهن الحرة يدخل في صميم اختصاص الدولة، فإذا أوكلت هذه المهمة لأبناء المهنة أنفسهم لأنهم أقدر عليه وأخبر به منها، مع احتفاظها بحقها في الرقابة والإشراف، ومع تخويلهم نصيبا من السلطة العامة يستعينون به على تادية مهامهم، كل هذا لا يغير من تكييف المرفق العام أو المصلحة العامة، ولما كانت القوانين قد نصت صراحة على تمتع المنظمات بالشخصية المعنوية، وتوافر عنصر المصلحة العامة أيضا، فإنها تعد مؤسسات عامة.²

وقد اختار "محمد بكر قباني" هذا الاتجاه عند مناقشته حكم مجلس الدولة الفرنسي المتعلق بقضية "Bouguen" الذي أنكر صفة المؤسسة العامة على المنظمات المهنية، حيث اعتبره مشوبا بالغموض ومعيبا بعدم بيان الأسباب والحجج التي دعت به إلى عدم الاعتراف بصفة المؤسسة العامة للمنظمات المهنية، بالرغم من أنها تجمع كل مقومات هذه المؤسسات، بوصفها مرافق عامة مدارة بواسطة منظمات عامة متمتعة بالشخصية المعنوية.³

وهذا ما استقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا في مصر، حيث قالت في أكثر من حكم لها "أن تنظيم المهن الحرة كالتب والمحاماة والهندسة يدخل أصلا في صميم اختصاص الدولة بحسبانها قوامة على المرافق العامة... وقد أضفى القانون على كافة هيئات التمثيل المهني شخصية معنوية مستقلة وخولها حقوقا من نوع ما تختص به الهيئات

¹ "المؤسسة العامة هي شخص معنوي، الهدف من إنشائه هو التسيير المستقل لمرافق عمومية تابعة للدولة أو المجموعات المحلية". وقد كان مفهوم المؤسسة العمومية بسيط نسبيا بحيث كانت تشكل الشخص المعنوي الإداري المتخصص الوحيد إلى جانب الأشخاص الإدارية الإقليمية الأخرى، فكانت المؤسسة العمومية الأصلية هيئة عمومية (المعيار العضوي) مكلفة بتسيير مرفق عمومي (المعيار المادي) وخاضعة لقواعد القانون الإداري، سواء فيما يتعلق بقواعد تنظيمها أو سيرها أو بالقانون الأساسي لأعمالها، وكذا المسؤولية والمنازعات المترتبة عنها" وبظهور المرافق العامة الصناعية والتجارية ظهر نوع آخر من المؤسسات العمومية يشرف على تسييرها وهي المؤسسات العامة الصناعية والتجارية تخضع لنظام قانوني مختلط، وابتداء من 1940 بدأت فئات أخرى من الأشخاص العمومية بالظهور ويتعلق الأمر بلجان التنظيم في المجال الاقتصادي والمنظمات المهنية. أنظر ناصر لباد: الجوز في القانون الإداري، الطبعة الرابعة، دار المجدد للنشر والتوزيع، 2010، سطيف، ص ص 216، 213.

² محمد بكر قباني: المرجع السابق، ص 278، وانظر أيضا، عبد الله حنفي: المرجع السابق، ص 677.

³ المرجع نفسه، ص 126.

العامة... يدل على أنها قد جمعت بين مقومات المؤسسات العامة وعناصرها، ومن ثم فهي شخص إداري من أشخاص القانون العام، وقراراتها سواء صدرت في موضوع التأديب من قبل هيئاتها المتخصصة أو صدرت من مجلس النقابة في مسائل القيد في السجلات أو غير ذلك من الأغراض، هي قرارات إدارية قابلة للطعن فيها بدعوى الإلغاء".¹

وقد اختار الأستاذ سليمان محمد الطماوي هذا الرأي، فلا يمكن أن نصنف المنظمات المهنية على حده، بل تصنف في فئة المؤسسات العامة، ذلك أن المؤسسات العامة جد متنوعة، ولا يضرها أن نضيف إليها هذا النوع الجديد وهو المنظمات المهنية.² أي أنه لا يوجد نوع ثالث من الأشخاص المعنوية العامة، يسمى المنظمات المهنية، إلى جانب الأشخاص المعنوية العامة المرفقية والإقليمية. وهناك من اختار هذا الرأي إلا أنه اعتبر أن المنظمات المهنية وهيئاتها التأديبية طراز خاص من المؤسسات العامة تقع على الحدود الفاصلة بين القانونيين العام والخاص.³

الفرع الثالث

المنظمات المهنية أشخاص معنوية خاصة ذات نفع عام⁴

يرى هذا الاتجاه بأن المنظمات المهنية ما هي إلا أشخاص خاصة مكلفة بمهمة مرفق عام، أو ما اصطلح على تسميته بالأشخاص الخاصة ذات النفع العام. ويأخذ هذا المذهب بالفكرة الوظيفية للمرفق العام، ما يعني أنه من الممكن قيام أشخاص القانون الخاص بممارسة مهام المرفق العام وإصدار قرارات إدارية، وأنه لا تلازم بين القرار الإداري وكون الجهة المصدرة له مؤسسة عامة.⁵ وأن هذا ما دفع مجلس الدولة الفرنسي في تحديد اختصاصه إلى اعتماد المعيار المادي بدل المعيار العضوي الذي كان يعتمد سابقاً، والذي يقتضي عقد الاختصاص للقضاء الإداري كلما تعلق الأمر بقرار صادر عن سلطة إدارية، وأصبح يعتبر نفسه مختصاً بكل نزاع متعلق بقرار اتخذ لضمان سير مرفق عام بالمعنى

¹ أحكام المحكمة الإدارية العليا، السنة 11 بند 72، ص 582. نقلا عن مصطفى أبو زيد فهمي: المرجع السابق، ص 355.

² عبد القادر باينة: مدخل لدراسة القانون الإداري و العلوم الإدارية، مرجع سابق، ص 335.

³ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 105.

⁴ الأشخاص الخاصة ذات النفع العام هي أشخاص قانونية خاصة، تخضع للقانون الخاص بحسب الأصل، تمارس نشاطا يحقق نفعاً عاماً، اعترف لها المشرع ببعض امتيازات السلطة العامة، لتتمكن من تحقيق أهدافها، واعتبر القضاء القرارات الصادرة عنها قرارات إدارية يطعن فيها بالإلغاء أمام القضاء الإداري، بالرغم من أنها مؤسسات خاصة. أنظر مسعود شيهوب: المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، نظرية الاختصاص، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السادسة، 2013، ص 34.

⁵ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 106.

المادي، بغض النظر عن إصداره، ويدل على ذلك فصله في المنازعات الخاصة بقرارات المنظمات رغم تصريحه في قضية Bouguen بأنها لا تعتبر مؤسسات عامة.¹

ومن أجل التمييز بين المنظمات العامة والمنظمات الخاصة ذات النفع العام، قدم الفقهاء مجموعة من المعايير أهمها:

- **أصل نشأة المنظمة**، فتكون المنظمة عامة إذا أنشأتها الدولة أو أحد السلطات الإدارية، أما إذا أنشئها الأفراد فتعتبر المؤسسة خاصة.

- **الغرض الذي تستهدفه المنظمة**، فالمنظمات العامة تستهدف دوما تحقيق المصلحة العامة، بخلاف المنظمات الخاصة، التي يحدد غرضها بتحقيق مصالح خاصة، غير أن هذا المعيار لا يمكن اعتماده في التفرقة بين المنظمات العامة والخاصة ذات النفع العام، لاشتراكهما في الغرض.

- **التمتع بامتيازات السلطة العامة**، فالمنظمة العامة تتمتع بامتيازات السلطة العامة، كفرض الرسوم، واحتكار المهنة.

- **حرية الانضمام للمنظمة**، فكل منظمة الانضمام إليها اختياري تعتبر منظمة خاصة، وتكون المنظمة عامة إذ كان الانضمام إليها إجباري.²

- **طبيعة النشاط الذي تمارسه المنظمة**، فإذا كانت تتولى تنفيذ مرفق عام، فهي مؤسسة عامة، أما إذا كان نشاطها مجرد مساهمة خارجية في النفع العام، يماثل نشاط الأفراد و يبتعد عن نشاط المرافق العامة، فالمؤسسة تكون ذات طبيعة خاصة.³

ونشير إلى أنه كل هذه المعايير وأخرى لم تسلم من الانتقاد والقصور في تمييز المنظمات العامة عن الخاصة، ولذلك ذهب الفقهاء إلى ضرورة الجمع بينها جميعا وعدم الاكتفاء بأحدها دون الآخر في التمييز. وإذا كانت هذه المعايير قاصرة عن التمييز بين الشخص المعنوي الخاص والشخص المعنوي العام فإنها في التمييز بين هذه الأخيرة والأشخاص الخاصة ذات النفع العام أكثر قصورا. بل بالاعتماد عليها نستطيع إلحاق المنظمات المهنية بالمؤسسات العامة، باعتبار أنها تتوفر على جل المعايير السابقة، فإنشاء المنظمات يكون بقانون، وغرضها تحقيق المصلحة العامة، وتتمتع بامتيازات السلطة العامة،

¹ محمد بكر قباني: المرجع السابق، ص 123.

² مؤذن مامون: المرجع السابق، ص ص 251-257.

³ بغداد كمال: النظام القانوني للمؤسسة المهنية في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، الموسم 2011/2012، ص 27.

والانضمام إليها إجباري، إلى جانب معايير أخرى تجعل من المنظمات المهنية تتصف بالعمومية.¹

ولعل ما دفع هذا الفريق إلى اعتبار المنظمات المهنية أشخاص معنوية خاصة، هو تغليب ما تتضمنه من صفات الشخص المعنوي الخاص عن صفات الشخص المعنوي العام،² لاسيما، كونها تضم أشخاصا يخضعون للقانون الخاص، ويمارسون مهنا حرة.

الفرع الرابع

الطبيعة القانونية للمنظمات المهنية في الجزائر

أثيرت مسألة تحديد الطبيعة القانونية للمنظمات المهنية أيضا في الجزائر، ولكن بأقل حدة مما هي عليه في فرنسا ومصر مثلا، وذلك أن الاختلاف الفقهي والقضائي المتعلق بتحدد طبيعة المنظمات المهنة، يعود أساسا إلى إشكالية تحديد الاختصاص وشمول ولاية القضاء الإداري للمنظمات المهنية، كما رأينا في قضية Bouguen، والمشرع الجزائري حسم هذا الأمر منذ البداية حيث نص على اختصاص القضاء الإداري بالنظر في الطعون الصادرة عن هذه المنظمات المهنية. ويمكن أن نذكر موقف كل من التشريع والقضاء والفقهاء في هذا الموضوع.

البند الأول: موقف المشرع الجزائري

اعترف المشرع الجزائري بالشخصية المعنوية للمنظمات المهنية، غير أنه لم يحدد طبيعتها، ونص على ذلك في أغلب النصوص المتعلقة بالمنظمات المهنية، من ذلك مثلا نص المادة 14 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة التي نصت على أن "المصنف الوطني للخبراء المحاسبين، والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات، والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين، هيئات مهنية، تتمتع بالشخصية المعنوية، تضم الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين، المعتمدين والمؤهلين لمزاولة مهنة الخبير المحاسب، ومحافظ الحسابات، والمحاسب المعتمد. يسيرها مجالس وطنية ينتخبها المهنيون".³ وأيضا المادة 85 من القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة التي نصت على "تمتع منظمة المحامين بالشخصية المعنوية وتمثيل مصالح المحامين التابعين لاختصاصها".

¹ مؤذن مامون: المرجع السابق ص 258.

² عبد القادر باينة: مدخل للقانون الإداري و العلوم الإدارية، المرجع السابق، ص 335.

³ المادة 14 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة.

كما أنه جعل النظر في الطعون المتعلقة بقراراتها من اختصاص مجلس الدولة. وهو بهذا قد أغنى جهات القضاء عناء البحث عن معايير للتحديد المختص بالنظر في الطعون ضد قرارات هذه المنظمات، حيث نص في المادة 02 من القانون العضوي 11-13 المؤرخ في 26/07/2011 المعدل والمتمم للقانون العضوي 98-01،¹ على اختصاص مجلس الدولة بالنظر في الطعون ضد المنظمات المهنية الوطنية. ونص كذلك في القانون 13-07 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة على اختصاص مجلس الدولة في الطعون المتعلقة بانتخاب مجلس المنظمة،² المتعلقة بمداولات مجلس الاتحاد، ومداولات الجمعية العامة،³ وكذا الطعون في قرارات اللجنة الوطنية للطعن.⁴

البند الثاني: موقف القضاء الإداري الجزائري

صرح في بعض أحكامه باكتساب المنظمات المهنية للشخصية المعنوية، وتمتعها بامتيازات السلطة العامة، دون أن يحدد طبيعتها القانونية، واعتبر نفسه مختصا بالفصل في منازعاتها اعتمادا على المعيار الموضوعي بغض النظر عن طبيعة الجهة مصدرة القرار، ومن بين القرارات القضائية المتبينة لهذا الاتجاه، قرار مجلس الدولة الغرفة الثالثة في الملف رقم 11450 بتاريخ 11/03/2003 في قضية (ش م) ضد المنظمة الجهوية للمحامين ناحية قسنطينة ووزير العدل، والمتضمنة إبطال قرار تجديد أعضاء مجلس منظمة المحامين للاحية قسنطينة المؤرخ في 03/01/2001، وصرح المجلس في حيثيات القرار أن منظمة المحامين هيئة مهنية تتمتع بصلاحيات سلطة عمومية بموجب اختصاصاتها ولها الشخصية المعنوية. وأن كل قرار يتخذه مجلس المنظمة أثناء ممارسة دوره في تمثيل مهنة المحاماة هو قرار ذو طابع تنظيمي ومن ثمة قابل للطعن فيه في حال المنازعة في قانونيته.

وأكد مجلس الدولة الجزائري هذا الاجتهاد في قراره الصادر بتاريخ 16 جوان 2003 ، قضية (ب.ع) و من معه ضد نقيب منظمة المحامين للاحية سطيف، حيث أثار المدعي ومحافظ الدولة عدم اختصاص الجهات القضائية الإدارية للنظر في النزاع، فأجاب مجلس

¹ القانون العضوي 11-13 المؤرخ في 26/07/2011 المعدل والمتمم للقانون العضوي 98-01 المتعلق بمجلس الدولة وتنظيمه وصلاحيته وطرق عمله، ج رع 43 لسنة 2011.

² المادة 96 من القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة.

³ المادتان 105، 113 من القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة.

⁴ المادة 132 من القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة.

الدولة على ذلك بما يلي: "حيث ثابت من القانون 91-04، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة أن المشرع منح صراحة الاختصاص:

1- للغرف الإدارية المحلية للنظر في المنازعات المرتبطة بتسجيل وتدريب المحامين طبقا للمادتين 20 و 29 فقرة 5 من القانون.

2- للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في المنازعات المتعلقة بمداومات الجمعيات العامة لمنظمات المحامين وفي العقوبات التأديبية المسلطة على هؤلاء عملا بالمادتين 35 و 64 من القانون.

حيث يتضح بذلك أن المشرع أراد صراحة من خلال هذه الأحكام إخضاع المنازعات الناشئة عن تطبيق بعض نصوص القانون رقم 91-04 للجهات القضائية الإدارية دون غيرها مستثنيا بذلك اختصاص أية جهة قضائية أخرى خاصة الجهات القضائية العادية "

البند الثالث: موقف الفقه الجزائري

في حدود ما اطلعنا عليه لم يفصل الفقه الجزائري في هذا الموضوع، ولم يتناوله بشكل مباشر، وإنما تمت الإشارة إليه عرضاً، فقسم "ناصر لباد" المؤسسات العامة إلى مؤسسات عمومية إدارية وأخرى صناعية تجارية دون الحديث عن المؤسسات المهنية، رغم إشارته إلى أن الوضع تغير ابتداء من سنة 1940، بظهور فئات جديدة من الأشخاص المعنوية، ويتعلق الأمر بلجان التنظيم في المجال الاقتصادي، والمنظمات المهنية.¹ وقد اعتبر المنظمات المهنية أحد أساليب تسيير المرفق العام، إذ تختص بتسيير المرافق العمومية المهنية، التي تنشأ بهدف تنظيم بعض المهن عن طريق أبناء المهنة، وتتمتع هيئات التسيير في هذه المنظمات ببعض امتيازات السلطات العامة، وتخضع لنظام قانوني مختلط من قواعد القانون العام والقانون الخاص.² دون أن يحدد طبيعة هذه المنظمات هل هي عامة أم خاصة.

والحال نفسه بالنسبة "لمسعود شيهوب" حيث لم يتطرق للاختلاف في تحديد طبيعة المنظمات المهنية وإنما أشار لاعتبارها أشخاص معنوية خاصة مكلفة بتسيير مرفق عام، وذلك في معرض حديثه عن تأثير المشرع الجزائري بما استقر عليه الاجتهاد القضائي في

¹ ناصر لباد: المرجع السابق، ص 217.

² المرجع نفسه، ص 227.

فرنسا، واعتبر القضاء الإداري هو المختص بالنظر في بعض منازعاتها. نظرا لمساهمتها في تسيير مرفق عام، واستهدافها النفع العام.¹

ومن جهته لم يعتبر "رشيد خلوفي" القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية قرارات إدارية، إنما هي قرارات صادرة عن أشخاص غير عمومية، يجوز لمجلس الدولة النظر فيها بحكم القانون لا بحكم طبيعتها أو طبيعتها مصدرها.² وأكد في حديثه عن اعتماد المعيار المادي في تحديد اختصاص القضاء الإداري، "أن جميع المنظمات والجمعيات التي تمارس نشاطات ذات منفعة عامة تخضع للقانون الإداري في تنظيمها الداخلي وعملها واختصاصاتها، وذلك كضمانات، وكذلك تنظيمات الأطباء والمحاسبين والمحامين .."³ وهذا في معرض تعليقه على قضاء مجلس الدولة في القضية رقم 020431 بتاريخ 2004/03/03، حيث قضى بما يلي "حيث يتجلى من زاوية المعيار المادي أن الحزب هو تنظيم أساسي في الحياة السياسية للدولة ويمارس نشاطات تتعلق بالمنفعة العامة ويستفيد من إعانات الدولة ويخضع بذلك للقانون الإداري في تأسيسه وعمله واختصاصاته ولا يمكن في أي حال من الأحوال إخراجه من حقل القانون العام".⁴ في حين اعتبر "بعلي محمد الصغير" القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية تنسم بالطابع الإداري، مادامت متصلة أو انصب نشاطها على مرفق عام، رغم أنها من أشخاص القانون الخاص،⁵ وهذا ما يستتف من خلال حديثه عن شروط القرار الإداري محل دعوى الإلغاء وضرورة صدوره عن مرفق عام، وذكر لاحقا تمتع المنظمات المهنية بنظام قانوني مختلط.⁶

وعموما اتجه الفقه في الجزائر إلى القول بأن المشرع الجزائري جمع بين المعيار العضوي والمادي في تحديد اختصاص القضاء الإداري، فمجلس الدولة يختص بالفصل في منازعات السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية اعتمادا على المعيار العضوي دون أي إشكالية، باعتبارها أشخاص معنوية عامة. وينظر في بعض منازعات المنظمات المهنية الوطنية بناء على المعيار المادي، فهي ليست شخصا معنويا عاما،

¹ مسعود شيهوب: المرجع السابق، ص 37.

² رشيد خلوفي: قانون المنازعات الإدارية: تنظيم واختصاص القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2013، 2، الجزء الأول، ص 352.

³ رشيد خلوفي: المرجع السابق، ص 292.

⁴ قرار غير منشور نقلا عن رشيد خلوفي: المرجع السابق، ص 292.

⁵ بعلي محمد الصغير: المرجع السابق، ص 74.

⁶ المرجع نفسه، ص 103.

وعليه في هذه الحالة لا نكون أمام نزاع إداري نظرا إلى الصفة الإدارية لأحد أطرافه بل بالنظر إلى موضوعه.¹

وما يمكن استخلاصه بعد هذا العرض الموجز للاختلاف في تحديد طبيعة المنظمات المهنية أن:

- الاختلاف الفقهي لا يزال قائما في تحديد طبيعة المنظمات المهنية، بين من يرحب اعتبارها من أشخاص القانون الخاص مكلفة بمهمة مرفق عام.² وبين من يعتبرها مؤسسة عامة، وتشكل نوعا ثالثا من أنواع المؤسسات العامة، فإلى جانب المؤسسات العامة الإدارية، والمؤسسات العامة الصناعية والتجارية، توجد أيضا المؤسسات العامة المهنية،³ ورأي ثالث حاول إعطاء وصف للمنظمات المهنية يستجيب لخصائصها ونظامها القانوني، دون أن يغير من خصائص المؤسسات العامة ليجعلها تستوعب المنظمات المهنية كنوع جديد. فاعتبرها أشخاص معنوية عامة من نوع خاص.

- أن هذه الآراء المختلفة والأحكام القضائية غير المستقرة، ورغم اختلافها وتباينها من الناحية النظرية، إلا أنه عمليا تؤدي إلى نفس النتيجة وهي اختصاص القضاء الإداري بالنظر في الطعون ضد بعض القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية، فسواء اعتبرنا المنظمات أشخاص خاصة ذات منفعة عامة، أو نوع جديد من أشخاص القانون العام، أو اعتبرناها مؤسسات عامة، في كل ذلك يختص القضاء الإداري بالنظر في الطعون ضد قراراتها التي تتخذها بمناسبة تسييرها للمرفق العام المهني. كما أن المشرع الجزائري حسم الاختلاف بالنص على اختصاص مجلس الدولة بالنظر في الطعون ضد قرارات المنظمات المهنية.

¹ غني امينة: توزيع الاختصاص بين جهات القضاء الإداري وجهات القضاء العادي، مجلة دفاتر السياسية والقانون، العدد 15، السنة 2016، ص 10.

² علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 107.

³ محمد بكر قباني: المرجع السابق، ص 126.

الباب الأول

تحديد الأخطاء ووضوح الإجراءات

التأديبية أهم ضمانة للمهني

الفصل الأول:

الأخطاء التأديبية ومحاولة تصنيفها

الفصل الثاني:

الإجراءات التأديبية قيد على المجالس التأديبية

و ضمانة للمهني في مواجهتها

التأديب بصفة عامة هو "السلطة التي تملكها إحدى الجماعات (الفئات) الموجودة في المجتمع في عقاب كل من يخرج من أفراد تلك الجماعة على الواجبات الوظيفية داخل أو خارج العمل، طبقا للإجراءات والضمانات المحددة في القانون، وتتحدد تلك الواجبات الوظيفية على ضوء طبيعة عمل تلك الجماعة"¹. لذلك فإن التأديب في المهن الحرة يتأثر بطبيعة المهنة وطريقة تنظيمها وتسييرها.

ويكتسي النظام التأديبي أهمية بالغة بالنسبة للمهني والمهنة على السواء، فهو من جهة يحول دون خروج المهني عن قواعد وأخلاقيات المهنة ويدفعه للالتزام بها والقيام بواجباته المهنية على نحو مرضي، ومن جهة أخرى يحمي المهنة من التسيب ويحافظ على أعرافها ومصداقيتها. وبهذا يحافظ على حسن سير المرافق العامة المهنية وانتظامها، هذه المرافق التي تتأثر سلبا وتعجز عن تقديم خدماتها على الوجه الأكمل، إذا كان من بين المهنيين من يهمل أداء واجباته، أو يقوم بسلوكيات تنتافي وأخلاقيات المهنة وأعرافها، لذلك عمد المشرع من خلال النظام التأديبي إلى تقويم هذا السلوك وإرجاع المهني إلى جادة الصواب، فجعل المنظمات المهنية حامية للمهنة وسلطة رقابية عليها، ولتحقيق هذه الأهداف خولها سلطة اتخاذ كل الإجراءات اللازمة لإقرار النظام واحترام القانون، بما فيها سلطتها في توقيع العقوبات على كل مخالف لأصول المهنة، ومكّنها من أجل ذلك بما تحتاجه من وسائل قانونية. غير أن هذه الهيئات إذ تمارس هذا الاختصاص الذي يعد من امتيازات السلطة العامة، ليست متروكة لسلطتها التقديرية، وإنما خاضعة لقواعد موضوعية وإجرائية ألزمها بها المشرع، كضمانة للمهني وحماية له.

فما هي التصرفات التي تشكل خطأ تأديبيا يعرض مرتكبه للمتابعة؟ وإلى أي مدى يمكن تقنين هذه الأخطاء أو على الأقل تصنيفها؟ (الفصل الأول)، وهل وفق المشرع الجزائري في ضبط الإجراءات التأديبية على نحو يجعل منها ضمانات حقيقية للمهني المتابع تأديبيا؟ (الفصل الثاني).

¹ عبد الفتاح مراد: المسؤولية التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة، مصر، ص 26.

الفصل الأول

الأخطاء التأديبية ومحاولة تصنيفها

الخطأ التأديبي هو خطأ مستقل بذاته له معالمه وأركانه التي يقوم عليها، و البحث فيه يقتضي التطرق لتعريفه وتحديد أركانه، ، وبعد ذلك الإشارة إلى الخطأ المدني والجنائي والوقوف على أوجه التداخل ومظاهر الاستقلالية (المبحث الأول). ثم التطرق إلى تحديد الأخطاء من خلال الإشارة إلى ما هو مقنن منها، وتصنيف الباقي إلى مجموعات بالشكل الذي يجعلها واضحة ومعلومة للمهني (المبحث الثاني)، على أننا في دراستنا لمجمل هذه النقاط، نستعمل بعض المفاهيم والصيغ المعتمدة في تأديب الموظف العام، نظرا لتداخل النظم التأديبية لكل من المهن الحرة والعمال والوظيفة العامة، بل يعتبر نظام تأديب الموظف أصل استعار منه غيره مجمل أحكامه، وأدخل عليه تعديلات تستجيب لخصوصيات كل نظام.¹ ومهما اختلفت النظم التأديبية من مجال إلى آخر فإن النظرية العامة للتأديب واحدة ولا توجد اختلافات إلا في التفاصيل.²

المبحث الأول

تعريف الخطأ التأديب وتحديد عناصره

رغم ما يكتسبه الخطأ التأديبي من أهمية بالغة باعتباره نقطة الارتكاز في كل مساءلة تأديبية، إلا أن التشريعات لم تحدد مفهوما دقيقا للأخطاء التأديبية، واكتفت بالنص على أن كل مخالفة للواجبات المهنية أو خروج المهني عن السلوك السوي بشكل عام، يعرض صاحبه لعقوبة تأديبية، مما دفع بالقضاء والفقهاء إلى محاولة إيجاد تعريف للأخطاء التأديبية، من خلال تحديد عناصرها الأساسية والمبادئ التي تحكمها، غير أن المهمة لم تكن سهلة، لتعدد صور الأخطاء التأديبية وصعوبة حصرها، واختلافها من مهنة إلى أخرى.

¹ لتفصيل علاقة التأديب في الوظيفة العامة بغيره من النظم راجع محمد ماجد الياقوت: النظرية العامة للقانون التأديبي تحديد ملامحها وتحليل عناصرها، مجلة الأمن والقانون، ص 316.

² عبد الحميد الشوربي: مسؤولية الأطباء والصيادلة والمستشفيات المدنية والجنائية والتأديبية، منشأة المعارف، 1998، الإسكندرية، 360.

المطلب الأول

تعريف الخطأ التأديبي

يطلق على الخطأ التأديبي تسميات عديدة، منها مخالفة تأديبية وجريمة تأديبية وذنب تأديبي أو إداري أو إثم إداري،¹ ولم يلتزم المشرع لفظا واحدا بل استعمل لفظ الخطأ والمخالفة، والتقصير، وفي أغلب النصوص استعمل مصطلح الخطأ المهني،² ومهما كانت تسميته فإن التشريعات لم تتطرق لتعريفها وتحديدتها بدقة (الفرع الأول)، وتولى القضاء ذلك من خلال أحكامه التي تضطره أحيانا إلى تحديد مفهوم الخطأ التأديبي (الفرع الثاني)، واستخلص الفقهاء من جهتهم جملة من التعاريف للخطأ المهني معتمدين على النصوص القانونية المحددة لالتزامات المهنيين وحقوقهم، والقواعد المتعلقة بمسؤولياتهم، وكذا من خلال التعليق على الاجتهادات القضائية المتعلقة بالتأديب (الفرع الثالث).

الفرع الأول

تعريف المشرع للخطأ التأديبي

لا يضع المشرع عادة تعريفا محددًا للمخالفات التأديبية، ولا يورد الأفعال المكونة لها على سبيل الحصر كما هو الشأن في الجريمة الجنائية، ويكتفي باعتبار كل مخالفة للالتزامات أو إتيان للمحظورات خطأ تأديبيا. ويعود سبب ذلك إلى عدم تطبيق مبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" في مجال التأديب، لعدم إمكانية حصر الأفعال المرتبة للمسؤولية التأديبية، على نحو ما سنراه لاحقا، لكن هذا لا يعني أن المشرع لم يتطرق إطلاقا للخطأ التأديبي، بل أشار إليه وإلى بعض معانيه في النصوص المنظمة للمهنة الحرة (البند الأول)، وقوانين الوظيفة العامة أو قانون العمل (البند الثاني).

البند الأول: الخطأ التأديبي في النصوص المتعلقة بالمهنة الحرة، رغم أن كل النصوص المنظمة للمهنة الحرة تضمنت النص على الخطأ التأديبي، واشتركت في المعنى بشكل عام،

¹ علاء الدين عشي: مدخل القانون الإداري، دار الهدى، 2012، الجزائر، ص 238. وذكر البعض الفرق بين الخطأ والمخالفة معتمدا على أصلهما اللغوي حيث ذكر أن الخطأ عكس الصواب وأخطأ ضد أصاب، والمخالفة ضد الموافقة، ومن هنا تعتبر المخالفة المهنية عدم الأخذ بمضامين القوانين والأعراف المهنية، وهي تتميز بالعمدية، عكس الخطأ المهني الذي يأتي عفويا وينعدم فيه التعمد. فالمخطئ من جانب الصواب. أنظر، محمد بلهاسمي التسولي كتاب رسالة المحامي عبر التاريخ الجزء الثاني مسؤولية المحامي، المطبعة والوراقة الوطنية، الطبعة الأولى 2011، ص 167. وأنظر أيضا، عبد الفتاح مراد: المرجع السابق، ص ص 29-31.

² المادة 119 القانون 07-13، المادة 177 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة المعتمد بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 2015/12/19 ج ر 28 المؤرخة في 2016/05/08.

إلا أن صياغة النص والمصطلحات المستعملة اختلفت من مهنة إلى أخرى، مما قد يكون له أثر في بعض المعاني التفصيلية.

فجاء في المادة 118 من القانون 07-13 المتضمن مهنة المحاماة "دون الإخلال بالمسؤولية الجزائية والمدنية المنصوص عليها في التشريع المعمول به، يتعرض المحامي عن كل تقصير في التزاماته المهنية أو بمناسبة تأديتها إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون"، فكل تقصير في الالتزامات المهنية أو بمناسبة تأديتها يعد خطأ تأديبيا، سواء كان مصدر الالتزام القوانين والتنظيمات أو أعراف المهنة وتقاليدها.¹ وقد ألزم المشرع مجلس اتحاد منظمات المحامين باعتباره مختصا بإعداد النظام الداخلي للمهنة، بأن يحدد الأخطاء المهنية ويصنفها في النظام الداخلي،² وبالرجوع للنظام الداخلي نجده عرف الخطأ التأديبي بأنه " كل الأقوال والأفعال والممارسات التي يرتكبها المحامي المسجل بالجدول أو بقائمة المحامين المتربصين والمتضمنة مخالفة قانون تنظيم مهنة المحاماة أو هذا النظام الداخلي للمهنة أو تقاليدها أو أعرافها أو أخلاقياتها أو أهدافها النبيلة" وصنف الأخطاء إلى صنفين حسب درجة خطورتهما، أخطاء مهنية جسيمة وأخطاء مهنية غير جسيمة.³

ونفس النص ورد في القانون 06-02 المتضمن تنظيم مهنة التوثيق،⁴ وأكدته المادة 35 من المرسوم التنفيذي 08-242 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي. فيعتبر خطأ تأديبيا كل تقصير في الالتزامات المهنية، يضاف إليها إتيان المحظورات، على نحو ما جاء في المادة 25 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق التي تنص على تعرض الموثق لعقوبة العزل عند إخلاله بإحدى حالات التنافي.

وفي مهن الصحة أيضا لم يعرف المشرع الخطأ التأديبي، واكتفى بالنص في المادة 2/347 من قانون الصحة 18-11 على أنه " تعرض المخالفات للواجبات المحددة في هذا

¹ ذكر نص المادة التقصير في الالتزامات المهنية أو بمناسبة تأديتها، دون تحديد مصدرها بخلاف القانون السابق 91-04 المتضمن مهنة المحاماة الذي حدد مجال الخطأ التأديبي في المادة 50 منه بـ ".كل مخالفة للقوانين والتنظيمات، وكل انتهاك للقواعد المهنية..". فأشار إلى القواعد المهنية، التي غابت في النص الحالي، ورغم أن عبارة الالتزامات المهنية تشمل في معناها أخلاقيات المهنة وآدابها، إلا أنها جاءت قاصرة من حيث تحديد مجال الأخطاء التأديبية، فالمسؤولية التأديبية تنشأ أساسا جراء الإخلال بالواجبات المهنية، وقد تقوم أيضا لأسباب لا علاقة لها بالمهنة، خاصة إذا مست بشرف المهنة وكرامتها. انظر لمزيد من التفصيل، محمد قبطان: التزامات المحامي ومسؤوليته، ترجمة عبد الكريم مخالفة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1993، الجزائر، ص 100.

² المادة 119 من القانون 07-13 المتضمن مهنة المحاماة.

³ المادتان 177-178 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

⁴ المادة 53 من القانون 06-02 المتضمن تنظيم مهنة التوثيق.

القانون وكذا قواعد الأدبيات الطبية أصحابها لعقوبات تأديبية"، كما نصت مدونة أخلاقيات الطب على أن كل مخالفة لقواعد وأحكام مدونة أخلاقيات الطب تعرض صاحبها للمتابعة التأديبية¹ وبالنظر إلى ما تشتمل عليه مدونة أخلاقيات الطب من قواعد نجدها تشمل أربع فئات من القواعد وهي:

- الواجبات العامة لأفراد السلك الطبي، المواد من 6 إلى 35 مدونة أخلاقيات الطب،
- الواجبات اتجاه المريض، المواد من 42 إلى 58 مدونة أخلاقيات الطب،
- علاقة السلك الطبي فيما بينهم، المواد من 59 إلى 76 مدونة أخلاقيات الطب،
- القواعد المتعلقة بممارسة المهنة، المواد من 77 إلى 99 مدونة أخلاقيات الطب.²

أما في مهن المحاسبة فإن مجال الخطأ التأديبي كان أكثر اتساعاً من حيث الموضوع، إذ شمل الجانب التقني والأخلاقي، ومن حيث الزمن إذ تمتد المتابعة التأديبية إلا ما بعد الاستقالة ولا تكون سبباً في انقضائها، حيث نصت المادة 63 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة " يتحمل الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد المسؤولية التأديبية أمام اللجنة التأديبية للمجلس الوطني للمحاسبة حتى بعد استقالته من مهامهم، عن كل مخالفة أو تقصير تقني أو أخلاقي في القواعد المهنية عند ممارسة وظائفهم".³

ونجد المشرع أكثر تفصيلاً في تحديد الخطأ التأديبي للمهندس المعماري، ف جاء نص المادة 27 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة الهندسة المعمارية مفصلاً لأوجه المخالفات التي يمكن أن يرتكبها المهندس بالقول " يمارس المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين السلطة التأديبية إزاء أعضائه عن أي خطئ مهني وأي مخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية التي يخضع لها المهندس المعماري في ممارسة مهنته، لاسيما:

- خرق التشريع في نطاق المسؤولية،
- خرق القواعد المهنية والمساس بقواعد شرف ممارسة المهنة،

¹ المادة 3 من المرسوم التنفيذي 276/29 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب

² حاج عزام سليمان: الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب، مجلة المفكر، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة العدد الثامن، ص 130.

³ المادة 63 من القانون 10-01 المتضمن تنظيم مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد.

- عدم احترام النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين.¹

وأضافت المادة 190 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين لهذا التعريف معارضة التدابير المتخذة من قبل النقابة والمساس بالزملاء وعدم دفع الاشتراكات.

البند الثاني: الخطأ التأديبي في قوانين الوظيفة العامة وقانون العمل

لا يختلف مفهوم الخطأ التأديبي في النصوص المتعلقة بالمهني عن خطأ الموظف أو العامل، ولذلك يمكننا الرجوع للقوانين المتعلقة بهما من أجل استخلاص معنا موحدًا للخطأ التأديبي.

جاء في المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، "يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية، أو أي مساس صارخ بالانضباط، أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبةها".² ونفس التعريف تقريبا ورد في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالنص على أنه "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية.."³ فلم تحدد المادة ما هي الأخطاء التأديبية وتركت المجال مفتوحًا للسلطة التأديبية لتقدير ذلك، بالنظر إلى طبيعة الفعل والظروف المحيطة بالموظف، وهو ما أكدته المادة 161 من نفس الأمر التي نصت على أنه "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام". مما يجعل إمكانية حصر الأخطاء التأديبية أمرًا مستحيلًا، لعدم ثبات الوصف المتعلق بالفعل المعترف خطأ، فالفاعل نفسه يتغير وصفه بتغير الظروف والملابسات.

وفي قانون العمل لم يحدد المشرع تحديدًا قطعيًا للخطأ التأديبي، غير أنه خلافًا لما رأينا في أغلب المهن الحرة والوظيفة العامة، ألزم كل مؤسسة بتحديد الحالات التي يتحقق

¹ المادة 27 من المرسوم التشريعي 94-07 يتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري.

² المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر ع 13 المؤرخة في 24/03/1985.

³ المادة 160 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ع 46 بتاريخ 16/07/2006.

فيها الخطأ التأديبي في نظامها الداخلي حيث نصت المادة 77 من القانون 90-11 المتعلق بقانون علاقات العمل "يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ"¹، فيتم تحديد الأفعال والتصرفات التي تشكل خطأ تأديبياً²، من قبل المستخدم³. كما أن المشرع وضع ضوابط وأنواع مدرجة على سبيل الحصر في تشريع العمل للأفعال والتصرفات التي تشكل أخطاء تأديبية يمكن أن تؤدي إلى تسريح العامل، على المستخدم أن يلتزم بها، جاء ذلك في المادة 2 من القانون 91-29 المعدل والمتمم لقانون العمل 90-11 حيث حصرت الأخطاء الجسيمة فيما ذكرته من أخطاء على الخصوص، والأخطاء التي يعاقب عليها التشريع الجزائري⁴.

فالمشرع حاول من كل هذه القواعد أن يحدد الخطأ التأديبي بشكل دقيق⁵، غير أن طبيعة الخطأ التأديبي غير القابل للتحديد والحصر فرضت نفسها وحالت دون ذلك، وهو ما أكدته المادة 73 فقرة 1 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بإلزام المستخدم بمراعاة الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكاب الخطأ⁶، مما يجعل اعتبار فعل ما خطأ تأديبياً من عدمه أمر نسبي يخضع لتقدير السلطة التأديبية.

هذا الوضع الذي لا يشكل عامل اطمئنان بالنسبة للمهني أو الموظف أو العامل طالما أن المشرع لم يحدد تعريف الخطأ التأديبي، لعدم الإلمام والعلم بشكل دقيق بالواجبات المهنية التي يعد عدم الالتزام بها خطأ تأديبياً يستوجب العقوبة⁷.

¹ المادة 77 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بقانون علاقات العمل، ج ر ع 17 مؤرخة في 27/04/1990.

² سعيد طريبت: سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، الجزائر، ص 3.

³ تقتضي العلاقة التعاقدية بين المستخدم والعامل أن تكون الأخطاء التأديبية واضحة ومحددة، ولا يمكن تركها لتقدير المستخدم، لذلك ألزمه المشرع بتحديددها في النظام الداخلي، وحصر له الأخطاء التي يترتب عنها التسريح بموجب قانون، حماية للعامل، وقد عرف سعيد طريبت الخطأ التأديبي بأنه "كل مخالفة للأوامر الفردية أو مخالفة للقواعد العامة المنظمة للمؤسسة" المرجع نفسه ص 4.

⁴ المادة 2 من القانون رقم 91-29 المؤرخ في 11/12/1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 متعلق بعلاقات العمل، ج ر ع 68 المؤرخة في 25/12/1991.

⁵ صنف المشرع الأخطاء التأديبية وحدد أطرها العامة في المواد من 177 إلى 181 من الأمر 06-03 حيث صنفها إلى أربع درجات حسب خطورتها، وأعطى لكل درجة مفهوماً موسعاً يمكن أن تتدرج تحته عدة أفعال، غير أن هذا لا يعد حصراً لها بقدر ما هو تحديد للإطار العام الذي يجب أن تعمل سلطة التأديب في حدوده. أنظر سعيد مقدم: الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013 ص ص 431-432.

⁶ المادة 73 فقرة 1 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 91/29. المادة 3 من القانون 91/29 المعدل و المتمم للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

⁷ نسيم بلحو: المرجع السابق، ص 87.

غير أن هذا لا يعفي القاضي من ضرورة البحث فيما يعتبر خطأ تأديبيا، بناء على ما أورده المشرع من إشارات، وهو يملك في ذلك سلطة تقديرية واسعة في توصيف الأفعال، لعدم إلزامه بمبدأ لا جريمة بدون قانون.¹ فهل قدم القضاء تعريفا للخطأ التأديبي يمكن اعتماده؟

الفرع الثاني

إسهامات القضاء في تحديد معنى الخطأ التأديبي

يشير القضاء عادة إلى معاني الخطأ التأديبي بمناسبة نظره في الطعون المتعلقة بالقرارات التأديبية، ومن هذه القرارات:

القرار الصادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 1985/12/07 أرجعت فيه الأخطاء التأديبية إلى الإخلال بالواجبات والالتزامات المهنية ومما جاء فيه " من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس بطبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة ومن ثم فإن الإدارة العامة باتخاذها قرار بعزل الموظف الذي قد انتهج سلوكا لا يتماشى وصفته كعون من أعوان الشرطة والذي كان في نفس الوقت قد خرق التزام احترام وطاعة السلطة الرئاسية، قد التزمت بتطبيق القانون وكان بذلك قرارها سليما، ولما كانت الأخطاء التأديبية من الموظف كافية لتبرير عزله فإن الإدارة كانت محقة في قرارها بتسليطها الجزاء عليه"² فاعتبرت المحكمة الخطأ التأديبي كل تقصير في الواجبات المهنية أو بمناسبةها وكل تصرف من شأنه المساس بكرامة الفئة التي ينتمي إليها أو لا يتماشى والوظيفة حتى ولو ارتكب خارج الوظيفة.

ونفس هذا المعنى كان حاضرا في قضاء مجلس الدولة، ففي قرار له صادر بتاريخ 2001/04/09 جاء في حيثياته "... وهكذا وارتباطا بالظروف الحالية، جاء المرسوم رقم 54/93 المؤرخ في 1993/02/16 ليذكر ببعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان الإداريين، وكذا عمال المؤسسات العمومية. هذه الالتزامات الهادفة إلى تحلي الموظفين بواجب التحفظ، حتى خارج المصلحة، والامتناع عن كل عمل وسلوك

¹ علي عيسى الأحمد: مرجع سابق، ص 440.

² قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، بتاريخ 1985/12/07، المجلة القضائية، العدد 01، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1990، ص ص 215-218.

وتعليق يعتبر متعارضا مع وظائفهم... "وجاء فيه أيضا" .. إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكابه أثناء القيام بنشاطات خاصة، وبالتالي لا علاقة له بالمرفق، فإنه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياد وبالتحفظ".

استقر القضاء الإداري الجزائري على أن المخالفات التأديبية ليست فقط إخلالا بالواجبات المهنية إيجابيا أو سلبيا، بل يضاف إليها كل سلوك معيب ينطوي على الإخلال بكرامة المهنة، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة ونزاهة وحسن السمعة وغيرها من الخصال التي لها تأثير مباشر على المهنة. وهو ما أشار إليه المشرع في بعض النصوص لاسيما المادة 42 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي توجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة.¹

الفرع الثالث

تعريف الفقهاء للخطأ التأديبي

حاول الفقهاء من خلال استقراء النصوص القانونية والتعليق على الأحكام القضائية، استخلاص تعريف جامع للخطأ التأديبي، لتضبط من خلاله حدود سلطة التأديب في تقدير الخطأ. ومن هذه المحاولات تعريف سليمان محمد الطماوي حيث عرفه بأنه "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه"² فيعتبر خطأ تأديبيا كل فعل يقوم به المهني ما كان له أن يأتيه، أو امتناع عن عمل كان يجب القيام به، وفي الحالتين فإن تصرفه هذا يتنافى والتزاماته المهنية، فهذا التعريف رغم حسن صياغته واختصاره إلا أنه لم يشر إلى التصرفات التي يأتيا المهني بعيدا عن المهنة ويكون لها أثر على المهنة لتعلقها بالشرف أو النزاهة والاستقامة.

وهناك من ركّز على عنصر الإرادة، فعرف الخطأ التأديبي بأنه "كل تصرف يصدر من المهني أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة تحوّل دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة".³

¹ المادة 42 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري الكتاب الثالث قضاء التأديب - دراسة مقارنة-، دار الفكر العربي، طبعة 1979، ص 50.

³ عبد الحميد الشوربي: المرجع السابق، ص 364.

وجاءت تعاريف أخرى أكثر وضوحا في تحديد أوجه الخطأ التأديبي حيث عرفته بأنه "كل مخالفة للنصوص القانونية والتنظيمية وقواعد المهنة وكل إخلال بالمروءة والشرف ولو تعلق الأمر بأعمال خارجة عن نطاق المهنة".¹

في حين اشترطت تعاريف أخرى أن يكون الخطأ المرتكب مخالفة للقوانين أو الأوامر لا تنفيذها لها، فعرف بأنه "كل عمل أو امتناع يرتكبه الشخص داخل أو خارج الوظيفة أو المهنة ويتضمن الإخلال بواجباتها أو المساس بكرامتها إخلالا صادرا عن إرادة دون أن يكون هذا العمل أو الامتناع استعمالا لحق أو أداء لواجب"² أو هو "كل فعل أو امتناع يفتقد للأساس القانوني، يقوم به الموظف ويشكل إخلالا بواجبات وظيفته أو خروجا على مقتضياتها أيا كان مصدرها، حتى ولو وقع خارج نطاق حياته الوظيفية، طالما أن له انعكاسا سلبيا عليها وعلى الثقة والاحترام الواجب توافرها في شاغلها".³

كما لفتت بعض التعاريف الانتباه لعنصر مهم جدا وهو سلطة التأديب، بحيث عرّف الخطأ التأديب بأنه " كل فعل منصوص عليه أو لا، ارتكب في نطاق ممارسة المهنة أو في الحياة الخاصة لمرتكبه، على أن يكون من شأن ذلك المساس بكرامة وتقاليده المهنة، وتختص بزجره هيئة مهنية نيابة عن أبناء الطائفة وتباشره عنهم مجالس تأديبية تشكل لهذا الغرض".⁴

واعتبر آخرون الخطأ التأديبي "إخلال شخص ينتمي إلى هيئة بالواجبات التي يلقيها على عاتقه انتماؤه إليها" وتفترض الجريمة التأديبية خضوع الهيئة التي ينتمي إليها الفاعل لقواعد تستهدف صيانة هيبتها وكرامتها وكفالة حسن سير العمل فيها.⁵

¹ Mohamed fayçal el aoufir; op.cit, p138.

وأنظر أيضا الحمزاوي موحى: مسؤولية المحامي في التشريع المغربي، مكتبة أديال المغرب، الطبعة الأولى، 1994، ص133. وهذا التعريف هو نص المادة 61 من القانون المنظم لمهنة المحاماة في المملكة المغربية.

² عبد الفتاح مراد: المرجع السابق، ص 51، وأنظر أيضا محمد شهبون: التأديب في مهنة المحاماة، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في المهن القضائية والقانونية، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط، ص 37، أنظر أيضا محمد ماجد ياقوت: النظرية العامة للقانون التأديبي تحديد ملامحها وتحليل عناصرها، المرجع السابق، ص 332.

³ هيثم حليم غازي: مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، 2010، الإسكندرية، ص18.

⁴ المومني نادية: المرجع السابق، ص 86.

⁵ كمال عبد الواحد الجوهري: قواعد المسؤولية التأديبية والجنائية والمدنية في مجال تأدية أعمال المحاماة بسبب مخالفة قانون المهنة والإخلال بواجباتها وتقاليدها والحط من قدرها، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، 2015، ص192.

ولا يرتبط الخطأ التأديبي بعدم أداء الالتزامات المهنية بل حتى أداؤها على نحو سيئ مخالف لمقتضيات الممارسة المهنية يشكل خطأ تأديبيا.¹

لا يمكن القول بأن كل هذه المحاولات من أجل إيجاد تعريف جامع مانع للخطأ التأديب، سواء من قبل المشرع أو القضاء أو الفقه، باءت بالفشل، لأنها مجتمعة تكمل بعضها البعض، وتعطي صورة أكثر وضوحا عن الخطأ التأديبي وعن نطاقه، تستطيع من خلالها السلطة التأديبية ممارسة اختصاصها في تأديب المهني، لأنها هي المعنى الأول بهذا التعريف، كونه يرسم لها حدود سلطتها في تقدير الخطأ، وعلى ضوء هذه التعاريف أيضا يراقب القاضي التزام السلطة التأديبية حدودها. وتقع على القضاء مسؤولية حماية حقوق المهنيين من تعسف المنظمات المهنية من خلال مجالسها التأديبية.

وإجمالا فإن الخطأ التأديبي الذي يرتكبه المهني إما أن يكون:

- خطأ مهنيا، أي الخطأ الذي يتعلق بصناعة الشخص كمختص، وهو يتصل بالأصول الفنية للمهنة، كخطأ الطبيب في التشخيص أو في وصف العلاج.
 - خطأ أخلاقيا، وهو خطأ شخصي يقوم على أساس معيار ذاتي، ويرتكز على فكرة اللوم أو المؤاخظة التي يمكن توجيهها لشخص، وتصدر عادة قواعد توجيهية تحكم سلوك المهني يطلق عليها اسم قواعد أخلاقيات المهنة أو شرف المهنة أو آداب المهنة.
 - خطأ قانونيا، وهو ما يرتكب من المهني ويكون مخالفا لواجب الحرص، ويقاس هذا الخطأ بمعيار مجرد وليس شخصا، كاستقبال المحامي لموكليه خارج المكتب.
 - الخطأ الناتج عن مخالفة العرف المهني، يكتسي العرف في المجال المهني أهمية خاصة، وعلى المهني الالتزام به، سواء تم النص عليه في قواعد أخلاقيات المهنة أم لا.²
- فالمهني شخص متخصص في مهنته وهو يملك الوسائل الفنية والقانونية والخبرة المعرفية والمؤهل العلمي للقيام بمهامه، وبالتالي فإن خطأه ينظر إليه من خلال اعتبارات أكثر واقعية تتعلق بالتخصص والجانب الفني وتأثير الأعراف وقواعد أخلاقيات المهنة.³
- هذا ونشير إلى أن عدم وضوح الأخطاء التأديبية والعبارات العامة المستعملة من قبل المشرع قد تكون مقصودة، لتشمل أكبر عدد من الأخطاء، وبذلك يكون لها أثر إيجابي على

¹ Jean-rené binet :op.cit, p 318.

² إدريس الفاخوري: الأسس القانونية والأخلاقية لمزاولة مهنة الطب،المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، العدد الرابع،2001، ص ص 52-42

³ المرجع نفسه، ص 53.

ضبط سلوك المهني وبقائه حذرا حريصا في كل أحواله على أن يتصرف على نحو يليق بالمهنة التي يمتنها.¹

الفرع الرابع

تمييز الخطأ التأديبي المهني عن الجريمة الجنائية

يعتبر القانون الجنائي من أهم الوسائل الفعالة المقررة لحماية المصلحة العامة، من خلال ما يوفره من حماية جنائية لمختلف الحقوق والمراكز القانونية، وفقا لمبادئ وأسس وقواعد موضوعية وأخرى إجرائية، توازن بين احترام حقوق الإنسان وحرياته وتحقيق مصلحة المجتمع، فيتصدى لتوقيع الجزاء والتدابير الاحترازية لكل مرتكب لجريمة جنائية. وعلى ذات النهج سار النظام التأديبي، الذي يعمل هو الآخر على ضبط نظام سير المهنة، من خلال ما يقرره من قواعد موضوعية وإجرائية، وما يمنحه من سلطات للمجالس التأديبية، لحماية المهنة، بمعاقبة المخالفين لنظمها وآدابها وتقاليدها. وبذلك تشترك المسؤولية الجنائية والتأديبية في طبيعتهم القمعية واستهدافهم تحقيق المصلحة العامة.²

ومن أجل توفير أكبر حماية للمهنة، وضمان حقوق المهني، استعار النظام التأديبي الكثير من المبادئ والقواعد المعتمدة في المتابعة الجزائية، جعلت النظامين رغم وجود اختلافات جوهرية بينهما يشتركان في كثير من الأحكام سواء كانت متصلة بالمفاهيم المتعلقة بالجريمة والعقوبة أو بإجراءات تحريك المتابعة التأديبية والتحقيق، أو اتصلت بحقوق المتابع تأديبيا والضمانات المقررة له، وغيرها من المسائل.

نخصص هذا الفرع لأوجه التشابه والاختلاف بين الجريمة الجنائية والخطأ التأديبي.

على أن نتطرق لباقي الاختلافات بمناسبة الحديث عن كل نقطة في حينها.

البند الأول: أوجه التشابه بين الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية

تبرز أهم أوجه الشبه في:

- كلا من الجريمتين تقوم على أساس خطأ ارتكبه شخص يمثل انحرافا عن السلوك

الواجب الالتزام به.

¹ إلياس أبو عيد: المرجع السابق، الجزء الثاني ص 452.

² Jeanne de poulpquet: Responsabilité des notaires civile-displinaire-pénale , Dalloz, 2010, p136.

Said Naoui: Obligations et responsabilités de l'avocat, Thèse de doctorat, Spécialité Droit privé, Université de Grenoble, 2014, p235.

- يقوم الإثبات في كليهما على أساس اليقين والتأكد من ارتكاب المخالف للفعل المعترف خطأ جزائيا كان أو تأديبيا.
- لسلامة المحاكمة يلزم إجراء تحقيق قانوني في الجريمتين، تتوفر فيه كافة الضمانات المختلفة.

- رغم اختلاف مدة التقادم إلا أن كل من الجريمتين تسقط بالتقادم.¹

ورغم أوجه التوافق هذه إلا أن نظام التأديب مستقل كلية عن النظام الجزائي، فالعقاب التأديبي وإن كان عقابا إلا أنه لا يختلط أبدا مع العقاب الجزائي لاختلاف ميدان تطبيق كل منهما، والغرض المرجو منهما، وحتى في حال إعطاء وصف جزائي وتأديبي لنفس الفعل فإن ذلك لا يُخلل باستقلال العقاب التأديبي عن العقاب الجنائي، كما أن أوجه الاتفاق السابق ذكرها ليست متطابقة تماما، فثمة اختلاف بينهما عند التفصيل.²

البند الثاني: مظاهر الاستقلال بين الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية

استخلص الفقهاء جملة من مظاهر الاستقلال بين الخطأ الجزائي والتأديبي بناء على ما أقرته النصوص القانون، وتوصل إليه الاجتهاد القضائي.

- 1- **تكريس المشرع لاستقلال الخطأين:** أكد المشرع هذا التمايز واستقلال المسؤولية التأديبية عن الجنائية والمدنية في عديد النصوص، ففي القانون رقم 07-13 المنظم لمهنة المحاماة نص على أن المحامي يتعرض عن كل تقصير في التزاماته المهنية أو بمناسبة تأديتها إلى العقوبات التأديبية دون الإخلال بالمسؤولية الجزائية والمدنية،³ فلا يغني قيام أحد هذه المسؤوليات عن الأخرى. وأيضا بالنسبة للموثق⁴ والمحضر القضائي،⁵ ونفس الأحكام بالنسبة للمهندس الخبير العقاري الذي يسأل تأديبيا أمام المجلس الوطني والمجالس الجهوية لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين عن كل خطأ مهني وكل إخلال

¹ شريف طبياخ: المرجع السابق، ص 99، وانظر أيضا، نسيم بلحو: المسؤولية القانونية للموثق، المرجع السابق، 102.

² Mohamed fayçal el aoufir : op.cit, p 143.

Henri ader et André damien : règles de la profession d'avocat, 2^{ème} édition, 2008, dalloz, p 642.

وانظر أيضا، عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني: الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى 2008، الإسكندرية، ص ص 78-80، وانظر أيضا، نسيم بلحو: المرجع السابق، ص 102.

³ المادة 118 من القانون 07-13 المتضمن مهنة المحاماة.

⁴ المادة 53 من القانون 02-06 المتضمن مهنة الموثق.

⁵ المادة 49 من القانون 03-06 المتضمن مهنة المحضر القضائي.

بالأحكام القانونية والتنظيمية،¹ وفي نفس الوقت، وبشكل مستقل تماما، وبسبب الإخلال بالالتزامات القانونية أيضا، تقام المسؤولية الجزائية للمهندس طبقا لأحكام قانون العقوبات.² ولم تخرج المهن الصحية عن هذه الأحكام حيث لا تشكل المتابعة التأديبية عائقا بالنسبة للدعوى القضائية المدنية والجنائية،³ فتباشر كل دعوى مستقلة عن الأخرى. وأيضا أكد المرسوم 10-13 المحدد لدرجات الأخطاء التأديبية في مهن المحاسبة حيث نص على أنه "يعتبر الإجراء التأديبي مستقلا عن دعوى المسؤولية المدنية والدعوى الجنائية المرفوعة ضد الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد".⁴

2- **حرص القضاء على الفصل بين الخطأين: حرص القضاء في اجتهاداته على فصل المتابعة الجزائية عن التأديبية، حيث أشار إلى ذلك في بعض أحكامه، ومن ذلك القرار رقم 001192 الصادر بتاريخ 2001/04/09، في القضية بين (ب ط) ومديرية التربية لولاية قلمة، وتتلخص وقائع القضية في أن المدعي (ب ط) الذي كان يشغل مهام معلم في الطور الأساسي، اعتقل سنة 1995 وبعد محاكمته عوقب بالحبس بتاريخ 1996/04/22، من أجل انتمائه لشبكة إرهابية، واتخذ قرار بتسريحه من طرف مديرية التربية بتاريخ 1997/05/21، طعن في القرار أمام مجلس قضاء قلمة فرفضت عريضته واستأنف أمام مجلس الدولة، الذي أيد القرار المستأنف، وجاء في حيثيات القرار " .. ينبغي على القاضي الجنائي تقدير الأخطاء بمقتضى القانون الجنائي وأن السلطة التأديبية ترجع في هذا التقدير إلى مقتضيات المصلحة العمومية تحت رقابة القاضي الإداري وأنه إذا كان تصرف ما يمكن وصفه خطأ من وجهة النظر الجنائية فإنه لم يكون كذلك دوما من وجهة النظر الإدارية..**

حيث بالفعل فإن المرسوم التنفيذي رقم 93-54 المؤرخ في 16/02/93 المحدد بعض الالتزامات الخاصة القابلة للتطبيق على الموظفين والأعوان الإداريين وكذا عمال المؤسسات العمومية والذي يشير إلى المرسوم التشريعي 93-02 المؤرخ في 06/02/93 المتضمن تمديد فترة حالة الطوارئ يلقي على عاتق الموظف التزامات بالتحفظ بخصوص

¹ المادة 18 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري.

² المادة 25 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري.

³ المادة 221 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب. وانظر أيضا المادة 2/347 من قانون الصحة 18-11.

⁴ المادة 3 من المرسوم التنفيذي 13-10 المؤرخ في 13/01/2013 يحدد درجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد خلال ممارسة وظيفتهم وكذا العقوبات التي تقابلها، ج ر 03 المؤرخة في 16/01/2013.

الجدل السياسي أو الإيديولوجي وهذا الالتزام حتى خارج العمل يمنعه من القيام بأي تصرف أو سلوك لا يليق بوظيفته.

حيث أن عدم احترام هذا الالتزام يشكل خطأ مهنيا جسيما يمكن أن يؤدي إلى العزل".¹

فهذا القرار من خلال حيثياته التي ذكرنا بعضها يؤكد استقلالية المسؤولية التأديبية عن الجزائية، من خلال:

- إمكانية متابعة الموظف عن نفس الفعل جنائيا وتأديبيا، ويعاقب عن الفعل نفسه عقوبة جزائية وأخرى تأديبية، دون أن يعتبر ذلك تعددا للعقوبات.
- من حيث حدود سلطة القاضي الجنائي في تقدير الخطأ بمقتضى القانون الجنائي، واختصاص السلطة التأديبية في تقدير الخطأ بمقتضى المصلحة العامة تحت رقابة القضاء الإداري دون أن تتدخل في الشق الجنائي،
- أن الخطأ الجنائي لا يشكل دوما خطأ تأديبيا،
- قد تعتبر أخطاء تأديبية التصرفات التي تتم خارج العمل.

3- استخلاص الفقهاء أوجه استقلال الخطأين:

يبدو الفرق بين الجريمة الجنائية والخطأ التأديبي واضحا من عدة أوجه أهمها:

- الجرائم الجنائية محددة على سبيل الحصر لخضوعها لمبدأ المشروعية، القاضي بأنه " لا جريمة ولا عقوبة أو تدبير أمن إلا بنص"، أما الأخطاء التأديبية فلا حصر لها قانونيا، وتقديرها متروك للسلطة التأديبية.

- أساس المسؤولية الجنائية هو الإخلال بواجب قانوني، أي أنها تمثل خروجاً عما يأمر وينهى عنه المشرع على سبيل الحصر في قانون العقوبات، أما الخطأ التأديبي فأساسه الإخلال بالواجبات المهنية، بقيام المهني بأفعال ترى فيها السلطة التأديبية المختصة خروجاً على واجبات المهنة ومقتضياتها أو الإخلال بكرامتها وما يجب أن يتوفر لها من ثقة واحترام.²

- الجريمة التأديبية لا تخص سوى مجتمع المهنيين، فمركبتها لا بد أن يحمل صفة المهني في مهنة معينة، في حين تشمل الجريمة الجنائية أفراد المجتمع بأسره، أي أن نطاق

¹ القرار رقم 001192، المؤرخ في 09/04/2001، مجلة مجلس الدولة العدد 1، سنة 2002، ص 66. وأنظر أيضا القرار رقم 39009 بتاريخ 14/11/2007 مجلة مجلس الدولة العدد 9 سنة 2009، ص 61.

² Jeanne de poulpiquet: op.cit, p 136.

الخطأ التأديبي أضيق من نطاق الجريمة الجنائية، فالأولى لا تمس إلا المصالح القاصرة على طائفة معينة، أما الجنائية فتشمل مصالح كل المجتمع بما فيها المهنيين.¹

- أن المسؤولية التأديبية ذات طبيعة خاصة لأنها تستهدف الحفاظ على المهنة والزبائن فقط، بخلاف المسؤولية الجزائية التي تستهدف توفير الحماية لكافة أفراد المجتمع.² ويترتب على هذه الاختلافات النتائج التالية:

- أنه في حال نتج عن الخطأ الواحد جريمتين في نفس الوقت، أحدهما تأديبية والأخرى جنائية، فتقوم كل منهما مستقلة عن الأخرى، ولا تجب الجريمة ذات الوصف الأشد الجريمة ذات الوصف الأخف، بل تقومان معا وتخضع كل منهما لقواعد النظام الذي ارتكبت فيه.

- عدم قيام أو ثبوت الجريمة الجنائية في حق المهني، وإن كان يحول دون مساءلته جنائيا، إلا أنه لا يقتضي حتما عدم مساءلته تأديبيا، لاختلاف قواعد التجريم في كل من المجالين.

- متى نتج عن الفعل الواحد جريمتان جنائية وتأديبية، فقد أصبح متاحا توقيع عقوبتين، تأديبية وأخرى جنائية دون أن يعتبر ذلك تعددا محظورا في العقوبة.

- لكل من السلطتين التأديبية والجنائية حق المبادرة بالمحاكمة دون انتظار الفصل في الأخرى، على أن ذلك لا يحول دون إمكانية قيام السلطة التأديبية - كلما رأت ذلك مناسباً - بإرجاء الفصل في المتابعة التأديبية وانتظار الفصل في المسؤولية الجزائية.³

هذا ومع الإقرار باستقلال الجريمتين عن بعضهما، للمبررات السابقة، إلا أنه هو الآخر ليس مطلقا، فهناك غالبا تأثير متبادل بينهما، يظهر خاصة في حالة ما إذا كان الخطأ التأديبي يشكل في نفس الوقت جريمة جنائية، كالتزوير في المستندات، أو تحرير وصفة طبية مخالفة للحقيقة، أو إفشاء السر المهني.. الخ، أما في غير تلك الحالات فلا حاجة لإثارة هذه العلاقة أو البحث في وجود تأثير من عدمه، كما لو كانت الجريمة مجرد

¹ عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني: المرجع السابق ص 51-61، وانظر أيضا، نسيم بلحو: المرجع السابق، 103، كمال عبد الواحد الجوهري: المرجع السابق، ص 192. وشريف الطباخ: المرجع السابق، ص 100. وهيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 39، علاء الدين عشي: المرجع السابق، 241.

Mohamed fayçal el aoufir : op.cit, p144. Jeanne de pouliquet: op.cit, p 136.

² Mohamed fayçal el aoufir : op.cit, p138. Jeanne de pouliquet: op.cit, p 137

³ محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية دراسة مقارنة، منشأة المعارف، 2002، الإسكندرية، ص 69.

مخالفة مرورية حيث تشكل جريمة جنائية فقط لا تقييم المسؤولية التأديبية، أو كان الخطأ مجرد عدم احترام زملاء في المهنة، حيث لا يعتبر الخطأ جريمة جنائية.¹

وتجب الإشارة إلا أن تأثير المساءلة التأديبية على المسؤولية الجزائية لا يتعدى مجرد إثارتها أو البدء في تحريك الدعوى العمومية، إذا ما تم إبلاغ السلطات الجنائية بالجرم المرتكب، أي أن ما تنتهي إليه السلطات التأديبية في خصوص ما اقترفه المهني لا اثر له أو لا حجية له على المسؤولية الجنائية، تلك المسؤولية التي تستقل تماما في اتخاذ ما تراه مناسبا من إجراءات. وعلى عكس ذلك فإن المساءلة الجنائية تثير في نفس الوقت المسؤولية التأديبية، وتؤثر عليها كما سنرى لاحقا، غير أن هذا الأثر يختلف من حالة إلى أخرى.²

المطلب الثاني

أركان الخطأ التأديبي

ذهب الفقه مذاهب مختلفة في تحديد أركان الخطأ التأديبي، فهناك من يرجعها إلى ركنين فقط، ركن شخصي وهو الموظف المراد تأديبه وركن مادي وهو الخطأ أو الذنب المرتكب، أو ركن مادي وآخر معنوي، وهناك من عدّ ثلاثة أركان، مادي ومعنوي وشرعي، أو المادي والمعنوي والموظف الذي ينسب إليه الخطأ، لكن لا خلاف في ضرورة توفر الركن المادي، بل عدّه البعض الركن الوحيد للمخالفة التأديبية،³ كما لم يختلف الفقهاء في عدم اعتبار عنصر الضرر ركنا من أركانها.⁴

الفرع الأول

الركن المادي

الركن المادي للخطأ التأديبي هو المظهر الخارجي، أو الفعل الذي تدركه الحواس،⁵ وقد يكون سلوكا إيجابيا كالقيام بعمل محظور، أو سلبيا كالامتناع عن أداء واجب، ويجب أن يشكل الركن المادي وجودا ماديا ظاهرا وملموسا. ولقيام هذا الركن يجب توفر شروط أساسية وهي:

- أن يكون للفعل وجود مادي ظاهر وملموس،

¹ رمضان محمد بطيخ: طبيعة العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، ندوة دور القضاء الإداري في دعم وتعزيز الخدمة المدنية، تنظيم المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 8-12 جويلية 2007، القاهرة، ص 3.

² رمضان محمد بطيخ: المرجع السابق، ص 4.

³ محمد فؤاد عبد الباسط: الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، الإسكندرية، ص 14.

⁴ المرجع نفسه، ص 13.

⁵ عبد الوهاب البنداري: أركان الجريمة التأديبية، مجلة المحاماة، السنة 50، العدد 11 سنة 1980، ص 74.

- أن يكون الفعل محددًا،

- أن يقع الفعل من أحد المهنيين.¹

البند الأول: أن يكون للفعل وجود مادي ظاهر وملموس

يجب أن يكون للفعل المشكل خطأ تأديبيا وجود مادي ظاهر وملموس وقد يكون التصرف فعلا واحدا أو أفعالا متعددة، كما قد يكون فعلا تاما أو شروعا فيه،² ويقوم الركن المادي بمجرد الشروع في تنفيذ الفعل ولو خاب أثره لسبب خارج عن إرادة المهني، فمجرد التفكير في ارتكاب المخالفة لا يعد خطأ تأديبيا يستوجب المتابعة، إذ لا يعاقب القانون عن النوايا والأفكار طالما لم تخرج إلى حيز الوجود الفعلي، ونفس الأمر بالنسبة للأعمال التحضيرية لا تشكل - بذاتها - الركن المادي للخطأ، فالقانون التأديبي - أسوة بنظيره الجنائي - لا يعاقب على الأعمال التحضيرية بوصفها مرحلة من مراحل ارتكاب الخطأ ما لم تُكوّن تلك الأعمال خطأ مستقلا بذاته،³ فمجرد التفكير المهني في ارتكاب الخطأ لا يمكن معاقبته عليه، أما لو ترجم إلى أعمال مادية تدل عليه وكانت الأعمال مجرمة في ذاتها فإن العمل قد يشكل خطأ تأديبيا، كاتفاق المهني مع غيره على ارتكاب خطأ يتعلق بالمهنة كالتزوير أو تحريض المحامي زملائه على عدم قبول المساعدة القضائية، يعتبر في ذاته خطأ حتى ولو لم يتم رفض المساعدة القضائية فعلا، وفي هذه الحالة لا يعاقب المهني على ارتكابه الجريمة الأصلية المخطط لها، وإنما يعاقب على فعل التحريض على العصيان الثابت في حقه بعمل مادي.⁴

البند الثاني: أن يكون الفعل محددًا

يجب بوجه عام أن يكون الركن المادي محددًا وغير قائم على عبارات فضفاضة كسوء السلوك بل يجب أن يكون مدعما بحالة واقعية.⁵ وعليه لا تشكل عنصرا ماديا للخطأ التأديبي الحالات التالية:

¹ محمد سيد أحمد محمد:التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، 208، الإسكندرية، ص33، أنظر في تفصيل شروط توفر الركن المادي، عبد الفتاح مراد:المرجع السابق، ص ص 175-184.

² هيثم حليم غازي: المرجع السابق، 20، وأنظر أيضا عبد الحميد الشواربي: المرجع السابق ص 365، قدرى محمد محمود: المرجع السابق، ص47.

³ هيثم غازي المرجع السابق، ص 20.

⁴ قدرية محمد محمود: المرجع السابق، ص 49.

⁵ هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 20.

- توجيه اتهام عام لأحد الموظفين أو المهنيين دون تحديد، كأن يوجه له تهمة إثارة المشاكل مع زملائه في المهنة، أو أن سلوكه المهني ليس كما ينبغي.
- الأوصاف العامة كسوء السير والسلوك بشكل عام، دون تحديد.

البند الثالث: أن يقع الفعل من أحد المهنيين

يشترط في الفعل أو الامتناع المُكَوّن للركن المادي للخطأ التأديبي أن يقع من أحد المهنيين،¹

فالإتهام التأديبي كالاتهام الجنائي لا يكون إلا شخصياً، ووسائل الإثبات وإجراءات التحقيق وضمائم المساءلة التأديبية إنما تستهدف في المقام الأول التثبت من قيام الواقعة محل الاتهام في حق المنسوبة إليه على وجه التحديد.

ومقتضى ذلك أنه إذا لم يتسن إسناد عمل محدد مما تقوم به المخالفة التأديبية إلى مهني معين من الخاضعين لنظام التأديب في مهن معينة فلا يمكن الحديث عن مسؤولية تأديبية. كما تنتفي المسؤولية التأديبية في حال شيوع التهمة وعدم إسنادها لمهني بذاته.²

فيجب لتطبيق نظام تأديب المحامين مثلاً أن يكون مرتكب الخطأ محامياً، وقد اشترط القانون المتضمن تنظيم مهنة المحاماة التسجيل في جدول المحامين لحمل صفة محام،³ وحدد القانون الشروط اللازمة للتسجيل في جدول المحامين، الذي يشمل كل المحامين بما فيهم قائمة المحامين المترشحين.⁴ وعليه لا يمكن تطبيق النظام التأديبي للمحاماة على غير المسجلين في الجدول، وهكذا في كل المهن.

الفرع الثاني

الركن المعنوي للخطأ التأديبي

لا يكفي لقيام الخطأ التأديبي توفر الوجود المادي له، بل يجب أن يكون صادراً عن إرادة،⁵ هذه الأخيرة التي تعتبر الركن المعنوي للخطأ التأديبي، ويقصد به صدور الفعل

¹ محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، ص 37.

² محمد فؤاد عبد الباسط: المرجع السابق، ص 101.

³ المادة 32 من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

⁴ المادة 44 من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

⁵ عبد الوهاب البنداري: المرجع السابق، ص 14.

المادي الإيجابي أو السلبي عن إرادة آثمة"¹، أو هو "إرادة الموظف الحرة في ارتكاب المخالفة"²،

ولا تلازم بين توفر الركن المعنوي وقيام مسؤولية المهني، فقد يتوفر الركن دون قيام المسؤولية كما في حالة الإكراه أو القوة القاهرة، أو فقد الإدراك والتمييز العارض، أو كان الخطأ تنفيذاً لأمر كتابي من الرئيس متى توفرت شروطه.³

وقد تثبتت مسؤولية المخطئ مع تخفيفها، كأن تؤثر ظروف معينة على إرادة الموظف دون أن تعدمها، كما هو الحال في كثرة العمل عن طاقة الموظف العادي الموجود في حالته، فلا تنتفي المسؤولية حينها ولكن قد يراعى هذا الظرف عند توقيع العقاب.

ونشير إلى اختلاف الفقهاء في اعتبار الإرادة ركناً لقيام الخطأ التأديبي من عدمه،

إلى اتجاهين أساسيين:

البند الأول: اتجاه يرى ضرورة توفر الإرادة لقيام الخطأ

وبناء عليه لا يمكن معاقبة مرتكب الفعل سواء كان سلبياً أو إيجابياً إلا إذا صدر عن إرادة آثمة، وحجتهم في ذلك أن الغاية الأساسية من توقيع العقوبة ليست إصلاح الضرر بالتعويض أو بإعادة الحال إلى ما كان عليه، بل منع مرتكب الخطأ من العودة مستقبلاً إلى تكرار ارتكابه أو ارتكاب غيره من الأخطاء، وبالتالي توفر الإرادة في ارتكاب الفعل ضرورية لقيام الخطأ التأديبي سواء أكانت عمدية أو غير عمدية، فالإرادة هي التي تجعل مرتكب الخطأ آثماً وعليه يستحق العقاب.

ويُسلّم أنصار هذا الاتجاه بالدور الهام الذي تلعبه الإرادة، ذلك أن الإرادة الآثمة لا تعني أكثر من أنه قد ارتكب الفعل أو الامتناع دون عذر قانوني، سواء كان يدرك أنه يرتكب فعلاً خاطئاً أو لا، حسنت نيته أو لا، فالمهني الذي يقصر في أداء بعض واجباته لأنه لا يدرك أنه مكلف بها، يكفي بمقتضى تصرفه هذا أن يسند إليه الفعل الخاطئ وتقوم مسؤوليته عنه، إلا أن هذه القاعدة العامة لا تنفي وجود حالات للخطأ التأديبي ولا يمكن أن يتم فيها العقاب إلا إذا تحققت الإرادة الآثمة، كتقديم بيانات خاطئة، فلا يقوم الخطأ التأديبي في هذه الحالة إلا إذا كان الموظف يعلم سلفاً أنه يقدم بيانات خاطئة.⁴

¹ محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، ص 39.

² شريف الطباخ: المرجع السابق، ص 95.

³ عن عبد الفتاح مراد: المرجع السابق، ص 209.

⁴ محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، ص ص 46-47.

البند الثاني: اتجاه لا يعتد بالركن المعنوي لقيام الخطأ التأديبي

يرى أنصار هذا الاتجاه أن اعتبار الإرادة ركنا في الخطأ هو محاولة لبناء الجريمة التأديبية على ذات الأسس المقررة في مجال قانون العقوبات، وهذا أمر لا يصدق في الكثير من الأحيان، فالمطلوب في الجريمة التأديبية لكي تتحقق شرعية العقاب ثبوت ارتكاب الفعل الخاطيء دون النظر إلى الدوافع الذاتية لمرتكبها.¹ ذلك أن الخطأ التأديبي يعد واقعة محددة قائمة بذاتها متى تحققت أوجبت مسؤولية مرتكبها، بغض النظر عن الباعث المكون للخطأ، إلا من حيث اعتباره ظرفا مخففا أو مشددا للعقوبة.²

الفرع الثالث

الركن الشرعي (القانوني) للخطأ التأديبي

اتجه جانب من الفقه إلى إضافة ركن ثالث للخطأ التأديبي لا يقوم إلا به، وهو ركن الشرعية، وهو المعبر عنه بشكل عام بمبدأ الشرعية، الذي يقتضي ألا تعتبر أفعال الأفراد وصور سلوكهم جرائم إلا إذا كان ثمة نص قانوني صادر عن السلطة التشريعية في الدولة يقرر جعل هذا السلوك المعين محظورا، ويرتب له عقوبة ما، بشرط أن يكون النص التشريعي قد صدر قبل ارتكاب الفعل أو وقوع السلوك المراد عقابه.

ويترتب على هذا المعنى عدم جواز توجيه اتهام لشخص عن فعل أو ترك ارتكبه أو تطبيق أي إجراء عليه ما لم يكن هناك نص سابق جاء من السلطة المختصة يتضمن تجريم الفعل، كما لا يمكن أن توقع أي عقوبة عن فعل أو ترك إلا إذا كان منصوصا عليها صراحة.³

ويقصد به أيضا أن "المهني يعاقب إذا ما ثبت قبّله فعل أو امتناع لا يتفق ومقتضيات المهنة، طالما وجد نص يجعل الخروج عليه مخالفة تأديبية"⁴، ويسمى أيضا بالعنصر القانوني للخطأ التأديبي ويقصد به الضوابط القانونية المحددة للخطأ التأديبي،⁵ فتوفر الركن الشرعي يعني وجود النص القانوني الذي يقرر أن تصرفا من التصرفات له صفة الخطأ ويحدد عقوبة توقع على مرتكبه، وما لم يوجد هذا النص فلا وجود للخطأ،⁶

¹ المرجع نفسه، ص 47.

² المرجع نفسه، ص 48.

³ سلوى حسين حسن رزق: المبادئ الدستورية للعقوبات الجنائية والتأديبية، دار الفكر و القانون، 2012 مصر، ص ص 27، 28.

⁴ نسيم بلحو: المرجع السابق، ص 96.

⁵ هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 21، انظر أيضا محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص 64.

⁶ عبد الحميد الشواربي: المرجع السابق، ص 364.

وسندرس هذا الركن من خلال التطرق لاختلاف الفقهاء في اعتبار الشرعية ركناً للخطأ التأديب، بحيث ظهر اتجاهان أساسيان:

البند الأول: اتجاه لا يعتد بالركن الشرعي

ومنه لا تخضع الأخطاء التأديبية لمبدأ "لا جريمة إلا بنص"، وإنما يجوز للسلطة التأديبية أن ترى في عمل إيجابي أو سلبي يقع من المهني خطأً تأديبياً إذا كان ذلك لا يتفق وواجبات المهنة ومقتضياتها، وعليه لا يمكن حصر الأخطاء مسبقاً، بخلاف ما هو ثابت في القانوني الجنائي من ضرورة التحديد المسبق للأفعال التي تشكل جرائم يعاقب عليها القانون إعمالاً لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، وعليه فإن الأخطاء التأديبية لا تخضع لمبدأ شرعية الخطأ ومنه لا وجود لركن الشرعية.¹ ولقد استند هذا الرأي إلى عدة اعتبارات أهمها:

- أ- أن ركن الشرعية ليس ركناً مميزاً أو منفرداً، استناداً إلى أن الركن الشرعي إنما يمثل الأصل العام للجريمة وهو مصدر ركنيها المادي والمعنوي معاً، وليس متميزاً عنهما بل إن الكلام في أيهما هو بالضرورة كلام في حكم القانون المتعلق بهما، وحتى بالنسبة للجريمة الجنائية، فيقال أن قانون العقوبات هو الذي يخلق الجريمة، ولا يمكن أن يكون القانون الذي أوجد الجريمة عنصراً فيها، ومن مقتضيات الركن أن يكون جزءاً من الشيء.²
- ب- عدم إمكانية تقنين الأخطاء التأديبية لعدم القدرة على حصرها، وذلك لتعلقها بالسلطة التأديبية، التي تقدر اعتبار التصرف خطأً تأديبياً بالنظر إلى الكثير من الظروف والملابسات المتعلقة بالفعل من جهة والمهني من جهة أخرى ووقت ارتكابه و أثره على المهنة.³

ويترتب على عدم خضوع الخطأ التأديبي لمبدأ الشرعية النتائج التالية:

- عدم وجود نص يمنع الفعل لا يعني بالضرورة أن الفعل مباح للمهني، على نسق قانون العقوبات.
- تتمتع السلطة التأديبية بسلطة تقديرية في تقدير الأخطاء التأديبية، التي يجب أن تكون وفقاً لمعايير القانون المنظم للمهنة، بالنظر إلى الواجبات والمحظورات المعتمدة في المهنة، وتخضع في ذلك لرقابة القاضي، الذي يقدر ما إذا كان الفعل أو الامتناع المنسوب للمهني يشكل خطأً تأديبياً من عدمه، ويقدر كذلك التناسب بين العقوبة والخطأ.

¹ عبد الوهاب البنداري: المرجع السابق، ص 81.

² محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، ص 51.

³ نسيم بلحو: المرجع السابق، ص 97.

- مرونة فكرة الخطأ التأديبي وتطورها، فما يعتبر خطأ تأديبيا في ظروف معينة قد لا يكون كذلك حال تغيرها.

- تمتع السلطة التأديبية باختصاص تقديري في توقيع العقوبة التي تراها مناسبة وفقا لمبدأ الملاءمة بين الخطأ والعقوبة، فلا ارتباط بين الخطأ وعقوبته.¹

البند الثاني: لا بد من توفر الركن الشرعي لقيام الخطأ التأديبي

يرى هذا الاتجاه ضرورة توفر الركن الشرعي في الخطأ التأديبي، غير أنه يأخذ معنا آخر متميز عن ذلك المعتمد في القانون الجنائي، لعدم إمكانية حصر الأخطاء التأديبية، ورغم أن السلطة التأديبية هي المسؤولة عن تقدير الفعل وبيان ما إذا كان يشكل خطأ من عدمه، إلا أن ذلك لا يعني إطلاق يدها في هذا الشأن، بل يجب أن تخضع لقواعد محددة في أعمال سلطتها التقديرية.² وهي مقيدة بمبدأ المشروعية في مفهومه العام، كما أنه ليس من خصائص الأخطاء التأديبية عدم القابلية للتحديد، فالأمر لا يعدو أن يكون مجرد صعوبة مادية يمكن التغلب عليها بتحديد وضبط اختصاصات كل مهنة في ضوء تحليل واجباتها ومسؤولياتها.³

واعتبر هذا الاتجاه أن القول بعدم لزوم الركن الشرعي في الأخطاء التأديبية هو نتيجة لعدم الاعتراف بالطبيعة المتميزة لمفهوم الشرعية في مجال التأديب، والذي يختلف عن مسألة حصر الأخطاء التأديبية، فمبدأ الشرعية بشكل عام يعني خضوع الإدارة للقانون، إلا أنه يخولها في المجال التأديبي سلطة تقديرية لتحديد ما يعد خطأ تأديبيا، لاعتبارات تتعلق بأوضاع المرفق العام، وهي التي تدعو للإبقاء على صفة المرونة، لتتناسب وتستجيب للظروف الخاصة بكل مهنة. فالمبدأ ليس غائبا، ولكنه يتسع بالقدر اللازم ليشمل كل الأفعال التي يمكن أن تقع وتعتبر إخلالا بمقتضيات المهنة، والأسلوب المتبع في ذلك أن يذكر المشرع معظم الواجبات والمحظورات، ويحدد بعضها، لكنه يحتاط فيستعمل أحيانا عبارات عامة تسمح بإدراج ما يمكن أن ينضوي تحت مفهومها من أفعال، وهو إذ يفعل هذا استجابة لما تقتضيه طبيعة هذه المخالفات.⁴

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، 521.

² محمد الأحسن: النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة -، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الموسم 2015/2016، ص 62، وانظر أيضا، شريف الطبخ: المرجع السابق، ص 90، عبد الحميد الشواربي: المرجع السابق، ص 364، و قدري محمد محمود: المرجع السابق، ص 42.

³ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 518.

⁴ محمد الأحسن: المرجع السابق، ص 63.

وبهذا فالعنصر القانوني لازم لقيام الجريمة التأديبية، ذلك أن النظام التأديبي هو نظام قانوني والصفة القانونية فيه تأخذ طابعا خاصا يبدأ بالبحث عن الالتزامات المهنية الملقاة على عاتق المهني، فالتصرف لا يمكن أن يكون غير مشروع إلا إذا كان مخالفا لالتزام تقرره قواعد تنظيم المهنة، لذلك يجب البحث في التزامات المهنيين وتحديدها لاعتبار الإخلال بها خطأ تأديبيا.¹

وتكمن مصادر هذا الركن في النصوص القانونية التي تنص صراحة على اعتبار أفعال معينة من قبيل المخالفات التأديبية، أو في النصوص القانونية التي تحدد واجبات معينة يلتزم المهني باحترامها، أو محظورات يتعين عليه اجتنابها، مع مراعاة الأخذ بالمعنى الواسع للنصوص القانونية لتشمل مختلف الدرجات التشريعية، كما يمكن للركن الشرعي للمخالفة أن يجد مصدره في العرف المهني المستقر أو في أحكام القضاء.²

وبعد محاولة الإحاطة بأركان الخطأ التأديبي يمكننا القول: أنه لا خلاف في معنى الركن المادي واعتباره ركنا للخطأ التأديبي، إذ لا وجود له بدونه.

وبخصوص ركن الشرعية، فإذا كان المعنى المراد هو مبدأ الشرعية بوجه عام، ففي هذه الحالة لا يعتبر ركنا خاصا بالخطأ لأن مبدأ الشرعية بهذا المعنى يسري على كل القرارات والأعمال المتخذة من قبل الإدارة العامة وموظفيها والمنظمات المهنية، سواء تعلقت بالتأديب أو القيد في الجدول أو الشطب منه أو أي قرار أو عمل آخر، ولا خلاف بين الفقهاء في ذلك، ولا يوجد مبرر لاعتباره ركنا خاصا بالخطأ التأديبي، بل إن الحديث ينصرف حينها إلى الإجراءات والقرارات المتخذة في حق المهني المخالف وليس لفعل الخطأ.

أما إذا كان المعنى المقصود هو المعتمد والمعهود في القانون الجنائي، فرغم وجود صعوبة في إخضاع الأخطاء التأديبية لهذا المبدأ للأسباب التي ذكرناها أعلاه، خاصة عدم القدرة على حصر الأخطاء نظرا لطبيعتها ومنه عدم إمكانية تقنينها، فإنه لا يمكن إنكار حقيقة أن النظام التأديبي استعار الكثير من المبادئ المعتمدة في القانون الجنائي، في محاولة منه لإعطاء ضمانات أكبر للمهني والموظف في مجال التأديب، ولا مانع من إسقاط

¹ محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، ص 48.

² هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 21.

تلك الأحكام والأصول المقررة في القانون الجنائي على النظام التأديبي مع ضرورة مراعاة خصوصية كل نظام فيما يقتضيه من أحكام من أجل تطبيق سليم للقانون. ومنه نرجح الرأي الذي يعتد بالركن الشرعي في مجال الخطأ التأديبي، لكن بالمعنى الخاص أو المتميز، فليس شرطاً أن يكون له نفس المعنى الموجود في القانون الجنائي.¹ فالتشريعات رغم عدم تطبيقها لمبدأ الشرعية بمفهومه الجنائي، إلا أنها لم تترك الباب مفتوحاً على مصراعيه أمام سلطة التأديب تجاه المهني، وإنما سعت القوانين لتقييد هذه السلطة بوضع إطار عام تحصر فيه كل ما يمكن اعتباره مخالفة، لا يجوز لسلطة التأديب تجاوزه، فمبدأ الشرعية معتمد لكنه أكثر اتساعاً من مفهومه الجنائي.²

ولا أدل على ذلك نص المادة 176 الفقرة الثانية من النظام الداخلي لمهنة المحاماة الصادر سنة 2016 حيث نصت على أنه " لا يصدر الشطب من جدول منظمة المحامين إلا استناداً إلى أحد الأخطاء المهنية الجسيمة المحددة بالمادة 179 من هذا النظام الداخلي" فالأخطاء الجسيمة محددة حصرياً بالمادة 179، وأي شطب للمحامي لا يستند إلى خطأ جسيم منصوص عنه بالمادة 179 يعتبر انتهاكاً لمبدأ الشرعية وتجاوزاً للسلطة.

وصعوبة حصر الأخطاء لا يعني استحالتهم، فأغلب النصوص المتعلقة بالمهنة الحرة تقوم بتحديد جملة من الأخطاء وتقسّمها إلى درجات حسب جسامتها، وتعمل على تصنيف أهم الأخطاء المتوقعة من المهنيين، وفي نفس الوقت تورد نصاً عاماً يعتبر كل مخالفة للواجبات والأخلاقيات المهنية خطأً تأديبياً، وبهذا تكون الأخطاء التأديبية أكثر وضوحاً، فمن جهة لا يفلت المخطئ تحت غطاء العبارات العامة وعدم التحديد للأخطاء، ومن جهة ثانية لا تستبد السلطة التأديبية في ممارسة اختصاصها، وتسهل مراقبتها من قبل القضاء من جهة ثالثة.

كما أن تقنين الأخطاء التأديبية ليس مستحيلاً، بدليل التجربة الإيطالية، حيث قام المشرع الإيطالي في قانون الخدمة المدنية بتقنين غالبية المخالفات التأديبية أسوة بما هو متبع في الجرائم الجنائية، وربطها بالجزاء التأديبية المحددة لكل مخالفة.³

¹ هذه الخصوصية التي نرى لها أثراً كذلك في مبدأ شرعية العقوبة، حيث يعتمد في النظامين بشكل متميز، فتطبيقه في القانون الجنائي يقتضي مقابلة كل جريمة مع العقوبة المقررة لها، في حين في التأديب نجد العقوبات محددة على سبيل الحصر دون أن تكون مقابلة للأخطاء، أي السلطة التأديبية تختار من العقوبات ما يتناسب والخطأ المرتكب. ورغم ذلك اعتبر أغلب الفقهاء أن العقوبات التأديبية تخضع لمبدأ الشرعية،

² عمار طارق عبد العزيز: تأديب القضاة، مجلة الحقوق العراقية، جامعة النهرين، المجلد 14 العدد 4، السنة 2012، ص 152.

³ نقلاً عن عبد الفتاح مراد: المرجع السابق، ص 66.

أما الركن المعنوي وهو اتجاه إرادة المهني لارتكاب الخطأ، فرغم أهميته في وصف الخطأ التأديبي وتقدير العقوبة المناسبة، إلا أنه لا يعتبر ركناً، فيكفي مجرد تحقق الفعل أو الامتناع لوقوع الخطأ التأديبي، سواء كان ذلك بإرادة المهني أو بغفلة منه، ويمكن أن يؤخذ بعين الاعتبار في تحديد جسامة الخطأ وتقدير العقوبة.

المبحث الثاني

محاولة تصنيف الأخطاء التأديبية

في ظل صعوبة الحصر التام للأخطاء التأديبية للمهنيين والاختلاف في إمكانية تقنينها،¹ عمد المشرع إلى تقنينها جزئياً وإلى تصنيفها إلى فئات محددة، سواء كان ذلك بموجب نص قانوني، أو تنظيمي،² أو عهد بذلك إلى المنظمات المهنية التي تقوم بهذا التصنيف ضمن ما تصدره من نظم داخلية للمهنة،³ أو قواعد آداب المهنة وأخلاقياتها.

وعادة ما يعتمد في التصنيف على معيار الجسامة ودرجة خطورة الخطأ، فتصنف إلى درجات أولى وثانية وثالثة ودرجة رابعة، أو إلى أخطاء جسيمة وغير جسيمة. وتدرج تحت كل صنف مجموعة من الأخطاء،⁴ وهو ما يمكن أن نسميه أخطاء مقننة جزئياً، نتاولها في

¹ اختلف الفقهاء في إمكانية تقنين الأخطاء التأديبية من عدمه تبعاً لاختلافهم في ضرورة الركن الشرعي، بحيث رأى فريق فقهي أن التقنين أمر غير مستحيل بالرغم من الصعوبات التي قد تعترضه، فبالرغم من تعدد الواجبات المهنية واختلافها من مهنة إلى أخرى بل في نفس المهنة من طرف لآخر ومن مهني لآخر، إلا أنه يمكن إخضاعها لقواعد عامة على نحو ما فعل التشريع الإيطالي والألماني، وهذا للأسباب التالية:

- 1- أن تعدد الأخطاء لا يعني استحالة الحصر بقدر ما يعني وجود صعوبة في ذلك، يمكن التغلب عليها تدريجياً بتحديد الواجبات والمحظورات الأكثر صلة بالمهنة،
- 2- التقنين يضمن توفير الطمأنينة للمهني في مجال التأديب، وضمان عدم تعسف السلطة التأديبية، ومن جهة أخرى دعم فاعلية المتابعة التأديبية،
- 3- أن التحديد لا يعني سلب السلطة التقديرية من سلطة التأديب، وإنما يحد من اختصاصها الواسع،
- 4- أن التقنين تقتضيه العدالة، فمن حق المهني أن يعرف سلفاً نتائج تصرفاته الخاطئة، لا أن يفاجأ في كل واقعة بتكليف سلطة التأديب.

في حين رأى أغلب الفقهاء عدم تحييد تقنين وحصر المخالفات التأديبية ويعود ذلك لصعوبة الحصر وتنافيه مع المنطق الذي يقوم عليه التأديب، وأن كل محاولة لذلك ستوصف بالسطحية لاقتصارها على بعض الأخطاء دون الأخرى. أنظر هيثم حليم غازي: المرجع السابق ص ص 22-28، وانظر أيضاً، كمال رحماوي: المرجع السابق، ص ص 53-54.

² أنظر المرسوم التنفيذي 10-13 يحدد درجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من قبل الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد خلا ممارستهم وظيفتهم والعقوبات التي تقابلها.

³ أنظر النظام الداخلي لمهنة المحاماة الصادر بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 2015/12/19.

⁴ أورد عبد الفتاح مراد ثلاثة عناصر يقوم عليها تصنيف الأخطاء التأديبية، وهي:

- 1- وصف للفعل الذي يكوّن المخالفة التأديبية وتحديد تكليف معين للفعل،
- 2- تقسيم هذه الأوصاف إلى مجموعات، كل مجموعة من جنس معين تجمعها عناصر مشتركة، فتشكل الأخطاء التي تتعلق بعلاقة المهني بزملاء صنف، وعلاقته المنظمة صنف آخر وعلاقته بالزبائن صنف ثالث وهكذا..
- 3- وضع هذه المجموعات في أقسام مشتركة، فتشكل الأخطاء المتعلقة بأداء العمل قسماً مستقلاً، يندرج تحتها ترك العمل، الخطأ في القيام بالعمل...وقسم آخر يضمن الأخطاء المتعلقة بممارسة الحقوق العامة، وأخر يتعلق بالسلوك الخاص بالموظف وهكذا.. أنظر عبد الفتاح مراد: المرجع السابق، ص 91.

المطلب الأول، وتوجد أخطاء أخرى مصنفة حسب واجبات المهني، بحيث ينص القانون أن عدم احترامها أو تجاوزها يعد خطأ تأديبيا، نتطرق إليها في مطلب ثاني.

وتبرز أهمية دراسة هذه النقاط والتطرق بشكل مفصل للأخطاء التأديبية في مناقشة مدى إمكانية حصر هذه الأخطاء ووضع قائمة تتضمن كل الأخطاء المتوقعة، لتقييد السلطة التأديبية وتحديد اختصاصها، وحتى يكون المهني على بينة بالأخطاء ليجتنبها،¹

المطلب الأول

الأخطاء التأديبية المحددة

نقصد بالأخطاء المحددة أو المقننة الأخطاء التي ورد نص في اعتبارها خطأ تأديبيا، سواء كان النص قانونا خاصا بالمهنة أو قانون العقوبات (الفرع أول)، أو كان نصا تنظيميا (الفرع الثاني)، أو نظاما داخليا للمهنة (الفرع الثالث).

الفرع الأول

الأخطاء المحددة بموجب نص تشريعي

كثيرا ما تنص القوانين المنظمة للمهن على جملة من الأخطاء المهنية وتذكرها تحديدا، خاصة التي تعتبر جسيمة منها، أو تنص على واجب مهني معين أو محظور محددة بشكل خاص، وتشير إلى أن مخالفته أو عدم احترامه يعتبر خطأ تأديبيا، أو تترتب عنه المتابعة التأديبية، وأحيانا ترتب عليه مباشرة عقوبة تأديبية (البند الأول)، وقد نصت أغلب النصوص المحددة للأخطاء التأديبية على اعتبار ارتكاب الجرائم المنصوص عنها في قانون العقوبات أخطاء تأديبية إذا كانت مؤثرة عن المهنة، أو ماسة بشرف المهنة وكرامتها، أو كانت تتعارض مع ممارسة المهنة، وبذلك تعتبر هذه الجرائم أيضا أخطاء تأديبية محددة، بموجب نصوص قانون العقوبات² (البند الثاني).

البند الأول: الأخطاء المنصوص عنها في القوانين المنظمة للمهن الحرة

لم تتطرق النصوص المنشئة والمنظمة للمهن الحرة إلى الأخطاء التأديبية تفصيلا، لكنها تشير أحيانا إلى بعضها نظرا لخطورتها وجسامتها وما يترتب عنها من عقوبة، أو

¹ محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، ص 83.

² من ذلك مثلا ما نصت عليه المادة 23 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين تشكل أخطاء من الدرجة الرابعة تعرض المهندس الخبير العقاري لعقوبات قضائية تتنافى وممارسة المهنة. ونصت كذلك المادة 179 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة ارتكاب واقعة جنائية أو جنحية عمدية بشرط أن تكون كل منها ماسة بشرف المهنة أو كرامة المحامي.

بمناسبة تنظيمها لمسألة معينة تعتبر مخالفتها خطأ تأديبيا، ويمكن إجمال هذه النصوص في:

1- المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة الهندسة المعمارية حيث أورد جملة من الأخطاء، وصفها بالأخطاء الجسيمة التي يمكن أن ينجر عنها الشطب النهائي للمهندس المعماري، وذكر على الخصوص الأخطاء التالية:

- الأخطاء المهنية المتكررة التي تترتب عليها معاينة بناء منشآت لا تطابق قواعد الهندسة المعمارية،
- التصرفات المقصودة والمتكررة التي تخل بقواعد شرف المهنة،
- التسجيل غير القانوني في الجدول،
- ممارسة المهنة أثناء توقيف المهندس المعماري،
- خيانة الأمانة التي يرتكبها المهندس المعماري في حق صاحب المشروع الناجمة عن مخالفات تتعارض وممارسة المهنة.

2- على غرار ما ورد في المرسوم التشريعي 94-07، أشار الأمر 95-08 المتعلق بممارسة مهنة الخبير العقاري إلى بعض الأخطاء التي يمكن أن يترتب عليها الشطب من جدول الهيئة على النحو التالي:

- الأخطاء المهنية المتكررة المتعلقة بالأعمال التقنية والتعريفات،
- التصرفات المقصودة والمتكررة المخلة بقواعد شرف المهنة،
- ممارسة المهنة خلال فترة التعليق،
- التعرض لعقوبات قضائية تتنافى مع ممارسة المهنة.¹

3- المادة 11 فقرة 3 من قانون المحاماة 13-07 التي تلزم المحامي بالدفاع عن مصالح أي متقاضٍ أمام أي جهة قضائية، إذا تم تعيينه في إطار المساعدة القضائية، " وفي حال عدم موافقة المحامي وإصراره على الامتناع، يحال على المجلس التأديبي الذي يمكنه أن يصدر ضده إحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة 119 من هذا القانون..."

4- المادة 25 من قانون الموثق 06-02 وبعد أن عدد المشرع حالات التنافي اعتبر الإخلال بها خطأ تأديبيا بالقول: "دون الإخلال بالعقوبات الجزائية، يتعرض الموثق

¹ المادة 27 الأمر رقم 95-08 يتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري.

- لعقوبة العزل عند إخلاله بإحدى حالات التنافي المذكورة في المادة 23. كما يعد خطأ تأديبيا تسليم أكثر من نسخة تنفيذية،¹
- 5- المادة 27 من قانون المحضر القضائي 06-03 اعتبرت الإخلال بحالات التنافي خطأ تأديبيا بالنص "دون الإخلال بالعقوبات الجزائية، يتعرض المحضر القضائي لعقوبة العزل عند إخلاله بإحدى حالات التنافي المذكورة في المادة 25".
- 6- اعتبرت المادة 78 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة رفض التأطير غير المبرر من قبل الخبير المحاسب أو محافظ الحسابات أو المحاسب المعتمد للمترشحين خطأ يستوجب العقوبة التأديبية.
- 7- اعتبر المشرع كل مخالفة للواجبات المحدد في قانون الصحة أخطاء تأديبية تعرض صاحبها لعقوبات تأديبية،² كما ألزم مهنيي الصحة باحترام مدونة وأسعار الأعمال المهنية تحت طائلة عقوبات تأديبية.³

البند الثاني: الجرائم الجنائية التي تشكل أخطاء تأديبية

رغم استقلال المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية كما رأينا سابقا، واستقلال الخطأ الجنائي عن الخطأ التأديبي، إلا أن الجريمة الجنائية قد تشكل خطأ تأديبيا في نفس الوقت، فيترتب عنها متابعة جزائية وأخرى تأديبية.

ورغم أن النصوص القانونية لم تشر صراحة إلى الجرائم التي يمكن أن يرتكبها المهني، لكن يمكن تقسيمها إلى طائفتين:

الطائفة الأولى: الجرائم التي لا تتصل بالتزامات المهني وعمله، ولكنها تمس بشرف المهني وكرامته، فإن كان المهني يحاسب تأديبيا عن أخطائه التأديبية الماسة بالشرف، فمن باب أولى محاسبته على الأخطاء التي تأخذ وصفا جزائيا، حتى وإن لم تكن متصلة بالمهنة طالما أنها تمس شرفه.

الطائفة الثانية: الجرائم المتصلة بالنشاط المهني، وهي تنقسم بدورها إلى نوعين من الجرائم:

¹ المادة 32 من القانون 06-02 المتضمن تنظيم مهنة التوثيق.

² المادة 2/347 من قانون الصحة 18-11.

³ المادة 173 من قانون الصحة 18-11.

- جرائم يقترفها المهني باعتباره مواطناً عادياً، كجرائم النصب والاحتيال، والاعتداء بالقول أو الضرب أو الاعتداء على العرض أو انتهاك الآداب.. الخ، فرغم أن المهني يرتكب هذه الجرائم كسائر الأفراد. إلا أن لها تأثيراً على المهنة.
- الجرائم التي تعتبر انتهاكاً جنائياً لأحد الالتزامات المهنية المحددة، التي يتعين على المهني احترامها.¹

ويمكن تقسيم هذه الفئة إلى قسمين:

- جرائم تم النص على اعتبارها أخطاءً تأديبية في النصوص المنظمة للمهنة على النحو الذي رأيناه سابقاً، مثل خيانة الأمانة وإفشاء السر المهني.²
- جرائم لم يرد نص خاص على اعتبارها أخطاءً تأديبية وإنما اعتبرت كذلك بحكم تجريمها في قانون العقوبات، وتدخل ضمن النص العام الذي يقرر اعتبار كل عقوبة يتعرض لها المهني وتحول دون ممارسة المهنة خطأً تأديبياً.

الفرع الثاني

الأخطاء التأديبية الواردة في التنظيمات ذات الصلة بالمهنة

تحيل القوانين المنظمة للمهن الحرة إلى التنظيم، لتحديد الأخطاء التأديبية أو تحديد درجاتها. وتشكل هذه المجموعة من الأخطاء أغلب صور الخطأ التي يمكن أن يرتكبها المهني، بالإضافة إلى ورود بعض الأخطاء التأديبية في نصوص تنظيمية متعلقة بالمهنة، كالنظميات المتعلقة بتحديد الأتعاب أو حفظ الأرشيف أو غيرها.

أحال المشرع إلى التنظيم لتحديد الأخطاء التأديبية والعقوبات التي تقابلها، في كل من القانون المتعلق بمهن المحاسبة، وقانون حماية الصحة وترقيتها. كما ورد في بعض التنظيمات ذات الصلة بالمهنة النص على بعض الأخطاء التأديبية.

البند الأول: في مهن المحاسبة

نصت المادة 65 من القانون 10-01 المتضمن تنظيم مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، على أنه يتم تحديد درجات الأخطاء والعقوبات التي

¹ نسيم بلحو: المرجع السابق، ص 240

² يعتبر إفشاء السر المهني خطأً تأديبياً بموجب النصوص المنظمة للمهن الحرة التي تؤكد دائماً على ضرورة احترامه وترتب المسؤولية التأديبية عن الإخلال بهذا الالتزام، وفي نفس الوقت يعتبر جريمة جنائية طبقاً للمادة 301 من قانون العقوبات "يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5000 دج الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك.

تقابلها عن طريق التنظيم"، وبناء عليه صدر المرسوم التنفيذي 10-13 المحدد لدرجات الأخطاء التأديبية،¹ وقد جاء هذا المرسوم أكثر وضوحاً في تحديد الأخطاء والعقوبات، فبعد أن أورد نصاً عاماً يعتبر كل تقصير في الواجبات المهنية والأخلاقية والإهمال خطأً مهنيًا يعرض صاحبه لعقوبة تأديبية،² صنف الأخطاء إلى أربع درجات حسب خطورتها، وذكر لكل صنف العقوبة التي تقابله، بداية بالإنذار ثم التوبيخ ثم التوقيف المؤقت وأخيراً الشطب من الجدول.³ ثم أورد الأخطاء التأديبية تفصيلاً موزعة على الأصناف الأربعة على النحو التالي:

● **أخطاء الدرجة الأولى:** تعد من الدرجة الأولى على الخصوص الأخطاء الآتية:

- تصريح بمراجع كاذبة،
- تصريح بالانتماء إلى المصف أو الغرفة أو المنظمة،
- الانتقادات غير المؤسسة الصادرة عن المهني كتابياً أو شفهيًا أو بأي شكل آخر بغرض الإخلال بالثقة المبنية بين الزبائن و زملائه قصد إزاحتهم،
- نقص الاحترام اتجاه زملائه خلال ممارسة نشاطه.

● **أخطاء الدرجة الثانية:** تعد من الدرجة الثانية على الخصوص الأخطاء الآتية:

- في حالة تكرار خطأ من الدرجة الأولى،
- رفض التكفل بالمتريصين،
- فتح مكتب لا يتطابق مع التنظيم المعمول به،
- الغياب المهني عن حضور اجتماعين متتاليين للجمعيات العامة وللاختبارات،
- عدم دفع مصاريف المشاركة في التظاهرات المنظمة من قبل المنظمات المهنية،

● **أخطاء الدرجة الثالثة:** تعد من الدرجة الثالثة على الخصوص الأخطاء الآتية:

- في حالة تكرار خطأ من الدرجة الثانية،
- خطأ في الاحتفاظ بالأرشيف،
- استعمال الختم المهني في أعمال غير منجزة تحت مسؤوليته،
- عدم دفع الاشتراك المهني،

¹ مرسوم تنفيذي رقم 10-13 مؤرخ في 13/01/2013 يحدد درجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد خلال ممارسة وظيفتهم وكذا العقوبات التي تقابلها، ج ر ع 3 مؤرخة في 16/01/2013.

² المادة 02 من المرسوم التنفيذي 10-13.

³ المادة 05 من المرسوم التنفيذي 10-13.

- عدم اكتتاب تأمين مهني،
- مقاوله الأعمال المتعلقة بالمهنة من مهني مع أشخاص غير مسجلين في جدول المصف الوطني أو الغرفة الوطنية أو المنظمة الوطنية،
- استعمال ختم غير مطابق للنموذج الممنوح من الهيئة المهنية المختصة،
- **أخطاء الدرجة الرابعة:** تعد من الدرجة الرابعة على الخصوص الأخطاء الآتية:
 - في حال تكرار خطأ من الدرجة الثالثة،
 - إفشاء السر المهني،
 - إصدار إجازات خاطئة أو مزورة أو مبالغ فيها،
 - تصرفات مكررة تمس بقواعد أخلاقيات المهنة،
 - ممارسة المهنة خلال مدة التوقيف،
 - ممارسة المهنة دون مكتب مهني.¹

البند الثاني: في مهن الصحة

أحال قانون حماية الصحة وترقيتها إلى المرسوم المتضمن الآداب الطبية لتحديد العقوبات التأديبية والمخالفات المترتبة عنها.² وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، نجده أسهب في تعداد واجبات وأخلاقيات الطب التي يتعين على الطبيب والصيدلي وجراح الأسنان مراعاتها واستلهاها في ممارسة المهنة، لكنه قبل ذلك قرر قاعدة عامة مفادها أن مخالفة القواعد الواردة في المدونة تعتبر أخطاء تأديبية تختص المجالس التأديبية بمتابعتها والفصل فيها.³ وهذا دون تصنيف للأخطاء أو ذكر لدرجاتها، فالمسؤولية التأديبية في المهن الصحية تؤسس على مخالفة قواعد آداب الطب التي تعتبر قواعد قانونية مكتوبة، صادرة في شكل مرسوم تنفيذي، ملزمة ولها مبادئ تحكمها، ويترتب على مخالفتها إقرار المسؤولية التأديبية وتوقيع الجزاء على المخالف،⁴ بل وتترتب عنها أيضا المسؤولية المدنية والجزائية.⁵ وبما أن المشرع لم يذكر الأخطاء المهنية

¹ المواد من 6 إلى 9 من المرسوم التنفيذي 10/13 يحدد درجة الأخطاء التأديبية

² المادة 6/267 من القانون حماية الصحة وترقيتها المعدل والمتمم.

³ المادة 03 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

⁴ حاج عزام سليمان: الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب، المرجع السابق، ص 130.

⁵ المادة 221 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات لطب.

تحديداً، وإنما أطلق هذا الوصف عن كل مخالفة لآداب المهنة وواجباتها،¹ فسنؤجل الحديث عنها للمطلب الثاني من هذا المبحث المتعلق بتصنيف الأفعال المعتمدة أخطاءً.

البند الثالث: في مهنتي التوثيق والمحضر القضائي

أوجب المرسوم التنفيذي رقم 08-243 المحدد لأتعاب الموثق على الموثق ".تحت طائلة المتابعة التأديبية تسليم وصل مفصل للخدمة يبين مختلف العمليات الحسابية التي قام بها للأطراف، حتى ولو لم يطلبوا ذلك"،² كما اعتبر الحصول على أتعاب غير تلك المنصوص عليها في التعريف الرسمية،³ ورفض عمليات مراجعة المحاسبة، أخطاءً تأديبية تستوجب المتابعة التأديبية.⁴

وبالنسبة للمحضر القضائي نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 09-78 المحدد لأتعاب المحضر القضائي على اعتبار الحصول على أتعاب غير تلك المنصوص عليها في هذا المرسوم خطأً تأديبياً، يستوجب المتابعة التأديبية ويشكل رفض المحضر القضائي لعمليات مراجعة المحاسبة، خطأً يستوجب العقوبة التأديبية.⁵

وما يمكن ملاحظته بخصوص دور النصوص التنظيمية التي أحال إليها المشرع لتحديد الأخطاء التأديبية أنها تنقسم إلى قسمين:

- تنظيمات متعلقة مباشرة بالأخطاء والعقوبات التأديبية، وهو ما رأيناه في المرسوم التنفيذي 10-13 المحدد للأخطاء التأديبية بالنسبة لمهن المحاسبة، وكذلك بالنسبة لمدونة أخلاقيات الطب، غير أن هذه الأخير لم تحدد الأخطاء التأديبية تفصيلاً واكتفت بالنص العام، رغم أن المشرع أحال إلى المدونة بغرض تحديد الأخطاء التأديبية والعقوبات المترتبة عنها.

- تنظيمات لا تتعلق أساساً بالأخطاء والعقوبات أو المتابعة التأديبية، بل تتعلق بمسائل أخرى ذات صلة بالمهنة، لكنها تنص في ثناياها على بعض الأخطاء التأديبية، على نحو ما رأينا في مهنتي المحضر والموثق.

¹ لم تشر مدونة أخلاقيات الطب إلى أخطاء بعينها إلا استثناءً، مثل نص المادة 180 التي توجب على الأطباء والصيادلة وجراحي الأسنان تسديد اشتراكاتهم السنوية لدى فروعهم النظامية الجهوية، تحت طائلة التعرض لعقوبات (تأديبية).

² المادة 7 من المرسوم التنفيذي 08-243 المؤرخ في 3 أوت 2008، يحدد أتعاب الموثق، ج رع 45 المؤرخة في 6 أوت 2008.

³ المادة 9 من المرسوم التنفيذي 08-243.

⁴ المادة 14 من المرسوم التنفيذي 08-244 المؤرخ في 3 أوت 2008، يحدد كفاءات مسك محاسبة الموثق ومراجعتها، ج رع 45 المؤرخة في 6 أوت 2008.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 09-79 يحدد كفاءات مسك ومراجعة محاسبة المحضر القضائي، ج رع 11 مؤرخة في 15 فيفري 2009.

الفرع الثالث

الأخطاء الواردة في النظم الداخلية

رأينا في الفرع الأول أن المشرع خول السلطة التنفيذية صلاحية تحديد الأخطاء وتصنيفها، وهو ما تم بموجب مراسيم تنفيذية،¹ غير أن المشرع أحيانا يترك هذه المهمة للمنظمات المهنية، من خلال نظمها الداخلية، وهو ما نص عليه كل من:

-القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة حيث جاء فيه " تحدد الأخطاء المهنية وتصنف في النظام الداخلي للمهنة".² وبالفعل صدر النظام الداخلي للمهنة الذي اعتمد بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 2015/12/19.³

-الأمر 08-95 المتضمن تنظيم مهنة المهندس الخبير العقاري، حيث جعل من بين اختصاصات الهيئة الوطنية للمهندسين الخبراء العقاريين إعداد نظام داخلي للهيئة.⁴ وهو ما تم فعلا بموجب مداولة الجمعية الوطنية المنعقدة بتاريخ 2011/10/03 وسمي بالقانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

- المرسوم التشريعي 07-94 حيث نص في المادة 26 على أن نقابة المهندسين المعماريين تتولى اقتراح قانون الواجبات المهنية للمهندسين المعماريين، وإعداد النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين. وهو ما تم مؤخرا، حيث اعتمد المؤتمر الوطني للمهندسين المعماريين في 17 و18 ديسمبر 2016، النظام الداخلي للنقابة وقانون الواجبات المهنية، هذا الأخير الذي يعتبر مشروعا لمرسوم تنفيذي - لم يصدر بعد- يتضمن القواعد الأخلاقية الخاصة بمهنة المهندس المعماري، ويطبق على جميع المهندسين المسجلين في الجدول الوطني.⁵

وقد تتم الإشارة إلى بعض الأخطاء التأديبية والعقوبات التي تقابلها في النظام الداخلي، تأكيدا لما ورد في القانون أو التنظيم دون أن تكون هناك إحالة من قبلها، مثل نص المادة

¹ كان من المفروض أن يصدر القانون المتعلق بالواجبات المهنية للمهندس المعماري بموجب مرسوم تنفيذي وفقا لما نصت عليه المادة 21 من المرسوم التشريعي 07-94 من أن قانون الواجبات المهنية يحدد عن طريق التنظيم.

² المادة 119 فقرة أخيرة من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

³ تم إعداد النظام الداخلي تطبيقا للمادة 2/106 من القانون 07-13، واعتمد بموجب قرار وزير العدل حافظ الأختام، المؤرخ في 2015/12/19 ونشر في الجريدة الرسمية العدد 28 المؤرخة في 8 ماي 2016.

⁴ المادة 11 من الأمر 08-95 المتضمن تنظيم مهنة المهندس الخبير العقاري. ونلاحظ أن النظام الداخلي للهيئة جاء أكثر تنظيما ووضوحا وتضمن أحكاما مفصلة متعلقة بالانضباط حيث حددت وصنفت الأخطاء التأديبية والعقوبات المقابلة لها، بخلاف باقي المهن التي جاءت النظم الداخلية لهيئاتها خالية من هذا التحديد والتصنيف.

⁵ المادة 2 من قانون الواجبات المهنية للمهندسين المعماريين الصادر في ديسمبر 2016.

19 من النظام الداخلي للمجلس الوطني للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين التي تنص على أنه " .. يجب على المهنيين أن يسددوا إجباريا اشتراكاتهم، وإلا تعرضوا لعقوبة التوقيف أو الشطب...¹"

البند الأول: النظام الداخلي لمهنة المحاماة

صنف النظام الداخلي لمهنة المحاماة في المادة 178 منه الأخطاء التأديبية إلى صنفين، أخطاء جسيمة، وأخطاء غير جسيمة، وتضمن كل صنف جملة من الأخطاء على النحو التالي:

• الأخطاء الجسيمة:²

- العنف الجسدي العمدي أو التهديد به كتابة أو شفاهة وذلك بغرض منع أو عرقلة إجراء الانتخابات المتعلقة بتجديد مجلس المنظمة.
- عدم امتثال المحامي لسحب الكلمة منه أثناء الجمعيات العامة،³
- الإفشاء العمدي للسر المهني ولإجراءات التحري والتحقيق،⁴
- الرفض العمدي لتنفيذ التعليمات المكتوبة من النقيب أو مجلس المنظمة،
- ارتكاب واقعة جنائية أو جنحية عمدية بشرط أن تكون كل منها ماسة بشرف المهنة أو كرامة المحامي،
- القيام بأعمال العنف الجسدي العمدي أو التهديد به كتابة أو شفاهة أثناء أداء المهنة ضد الزملاء المحامين،
- التسبب عمدا في الإضرار بأمالك المنظمة أو الاتحاد أو أملاك الجهات القضائية أو المؤسسات العقابية أو أي أملاك لها علاقة بمهنة المحاماة أو سير العدالة،

¹ المادة 19 من النظام الداخلي للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين، http://www.cn-onec.dz/images/reglement-interieur-de-lordre-national-des-experts-comptables_version_officielle.pdf

² المادة 179 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

³ رغم عدم وضوح وجه الجسامة في هذا الخطأ إلا أن النظام الداخلي أوردها ضمن الأخطاء الجسيمة، وأكد هذا الحكم قبل ذلك في المادة 101 التي نصت على أنه " يعد عدم امتثال المحامي لسحب الكلمة منه خطأ مهنيا جسيما يحزر بشأنه محضر .. وهو ما يمكن أن يثير إشكالية المعيار المعتمد لاعتبار الخطأ جسيما من دونه.

⁴ وقد أشار كذلك إلى هذا الخطأ تفصيلا في المادتين 90 و 92 نظرا لأهميته وتأكيدا على جسامته جاء فيها على التوالي:

- عدم المحافظة على السر المهني، أو كشفه مهما كانت المبررات، ويعتبر ذلك خطأ مهنيا جسيما.
- عدم المحافظة على سرية التحقيق، أو تقديم معلومات مستخرجة من ملف أو نشر وثائق ومستندات أو رسائل تفيد تحقيقا قائما، وتعتبر هذه الأخطاء جسيما.

- السعي إلى جلب الزبائن مباشرة أو عن طريق الغير كوسائط أو عن طريق الإشهار الإذاعي أو التلفزيوني أو الصحفي أو الالكتروني أو أي طريقة أخرى،
- الممارسة الفعلية لمهنة المحاماة دون إقامة مهنية قارة ودائمة، أو القيام فعليا بفتح مقر رئيسي أو فرعي للاستقبال الفعلي للجمهور دون موافقة النقيب أو مجلس المنظمة،
- تأسيس المحامي في حق أحد الخصوم أمام المحكمة العليا أو مجلس الدولة دون أن يكون معتمدا، أو قيام المحامي المعتمد بختم أو توقيع عريضة محررة من طرف محام غير معتمد،
- الاحتيال العمدي عن طريق الوعد المسبق بتحقيق النتيجة استنادا لعلاقات مشبوهة كاذبة أو صحيحة،
- الجمع عمدا وفعليا بين ممارسة مهنة المحاماة وممارسة أي وظيفة إدارية أو قضائية أو مهنية أو نشاط تجاري أو صناعي أو أي نشاط رسمي أو فعلي مريح أو تبعي،
- عدم الالتزام عمدا بالتعيين التلقائي أو المساعدة القضائية رغم رفض المبرر من طرف النقيب أو مندوبه،
- تلقي أتعاب من الموكل المستفيد من المساعدة القضائية،
- الإساءة عمدا بسمعة الزميل أو المساس بشرفه وعرضه سواء باللفظ أو الكتابة أو النشر الالكتروني أو بأي طريقة أخرى،
- التأسيس في أي نزاع قضائي ضد الموكل الذي قدم له استشارة مكتوبة،
- تملك المحامي الحقوق المتنازع عليها في قضية تم التأسيس فيها،
- القيام بأي مسعى من أجل المساس بسمعة النقيب أو مجلس المنظمة،
- اقتسام الإقامة المهنية مع أشخاص خارجين عن المهنة،
- استعمال كلام مهين أو سلوك عنيف أو تلميح عدواني ضد الزميل الذي يرافع في حق الطرف المقابل، سواء في المادة الجزائية أو المدنية،
- الحضور للجلسة دون ارتداء الجبة الرسمية،
- الانتهاك الجسيم لقواعد المهنة المحددة بموجب قانون تنظيم مهنة المحاماة وهذا النظام الداخلي وكذلك مخالفة تقاليدها وأعرافها المستقرة،
- اقتسام الأتعاب مع أشخاص خارجين عن المهنة.

• الأخطاء غير الجسيمة.¹

- التوكيل خارج المكتب، باستثناء الاستشارات والتأسيسات التي تتم في مقرات الشركات التي يرتبط بها المحامي باتفاقية توكيل،
- عدم الرد على مراسلات النقيب،
- عدم الاعتناء بالهدام خاصة بالجلسات،
- الإخلال الخطير لواجب الزمالة بمناسبة ترتيب المرافعات من طرف النقيب أو مندوبه أو أقدم محام حاضر بالجلسة،
- عدم الالتزام بالضوابط المتعلقة ببطاقة الزيارة وصحيفة التعريف وختم المحامي،
- التأسيس إلى جانب زميل دون الحصول على موافقته،
- التأسيس ضد زميل في قضية تخصه شخصيا دون إخطار النقيب،
- القيام بأي مسعى لدى القضاة في غياب زميله بما يتنافى مع مبدأ الوجاهية،
- عدم الالتزام بواجب الإنابة،
- عدم دفع المستحقات المالية المفروضة عليه بموجب هذا النظام الداخلي،
- عدم اكتتاب عقد للتأمين عن المسؤولية المدنية،
- عدم القيام بالواجبات الجبائية الاجتماعية،
- تقليص المكاتب داخل الإقامة المهنية دون موافقة النقيب،
- التنحي عن التوكيل دون إخطار الموكل،
- ربط علاقة مع موكل الزميل الآخر دون حضوره،
- جلب مستخدم محام آخر دون موافقة هذا الأخير،
- التغيب عن ممارسة المهنة لمدة تتجاوز شهرا دون إخطار النقيب،
- البحث عن الإشهار بأي طريقة كانت سواء من طرف المحامي أو بإيعاز منه،
- عدم قيام مدير التبرص بإخطار النقيب أو مندوبه عن غيابات المتربص وعن نشاطه بالمكتب بصفة دورية، وأضافت المادة 23 حال وقوع طارئ يقتضي الإخبار الفوري أو الغياب المتكرر وكل ما يؤثر على السير الحسن للتبرص.

¹ المادة 180 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

وبالإضافة إلى هذه الأخطاء أشار النظام الداخلي إلى بعض الأخطاء غير الواردة في المادتين 179 و180 عند تنظيمه مسألة معينة من أجل لفت الانتباه إليها ليحرص المحامي على تجنبها، ومن ذلك:

- إقامة المحامي المتريص ولو مؤقتا في غير مكتب مدير التريص المعين للإشراف، ويتحمل المسؤولية التأديبية كل محامي مشارك في العملية.¹
- تقوم مسؤولية المحامي المستخدم عن عدم التصريح بالكاتب المساعد لدى الضمان الاجتماعي، أو عدم حيازته على بطاقة مهنية تثبت صفته.²
- طلب الدفاع عن موقوف، أو التقدم تلقائيا للدفاع عن أي شخص لم يكلفه بذلك، ما لم تكن في إطار المساعدة القضائية أو التعيين التلقائي بتكليف مكتوب من النقيب أو مندوبه.³

البند الثاني: القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين

خصص القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين الفصل الخامس منه للتدابير الانضباطية، حيث صنف الأخطاء المهنية إلى أربع درجات، تقابلها عقوبات مصنفة حسب درجات تتناسب مع سلم الأخطاء.⁴

• أخطاء الدرجة الأولى

- عدم احترام الزملاء
- الانتقادات المصاغة من طرف المهندس الخبير العقاري أو أحد شركائه أو موظفيه أو أي وسيط سواء كانت كتابيا، شفويا أو بأي وسيلة أخرى، الهدف منها الإساءة أو تشويه سمعة أحد الزملاء.
- استعمال هياكل الهيئة لأغراض نفعية خاصة.
- محاولة إغراء موظف لأحد الزملاء بهدف ضمه إليه،
- عدم تبليغ المجلس الجهوي المختص بإنشاء شركة مدنية،
- السماح لعون المهندس الخبير العقاري بالتدخل في ممارسة مهامه دون توكيل مكتوب،

¹ المادة 20 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

² المادة 40 الفقرة الأخيرة من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

³ المادة 98 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

⁴ المادة 23 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

- الأخطاء من الدرجة الثانية

- تكرار الأخطاء من الدرجة الأولى،
- تسريب سر مهني،
- فتح مكتب مداومة دون ترخيص من المجلس الجهوي المختص،
- الغياب غير المبرر عن اجتماعات الجمعيات العامة، أو التظاهرات العلمية،
- استخدام ختم غير متطابق مع النموذج الصادر عن الهيئة،
- عدم حفظ الأرشيف،

- الأخطاء من الدرجة الثالثة

- تكرار الخطأ من الدرجة الثانية،
- استخدام ختم المهندس الخبير العقاري على الوثائق غير المنجزة من طرفه،
- عدم دفع الاشتراك السنوي وحقوق المشاركة في مختلف التظاهرات،
- ممارسة المهنة بدون مقر اجتماعي،
- إنشاء شركة مدنية مع أشخاص غير مسجلين في جدول هيئة،
- مناولة الأعمال المسندة إلى المهندس لأشخاص غير مسجلين بجدول الهيئة،

- الأخطاء من الدرجة الرابعة

- تكرار الأخطاء من الدرجة الثالثة،
- الأخطاء المهنية المتكررة والمتعلقة بالأعمال التقنية والتسعير،
- السلوك المنكر المنافي لأخلاقيات المهنة،
- ممارسة المهنة أثناء فترة التعليق،
- عقوبات قضائية تتنافى وممارسة المهنة.

وأورد النظام الداخلي أيضا أخطاء مهنية أخرى في غير هذه المادة، على غرار المادة 14 فقرة 2 التي نصت على أن تحويل المقر الاجتماعي دون موافقة المجلس الجهوي يعرض صاحبه إلى إجراءات تأديبية.

وحرصا منه على ضرورة علم كل مهني بمضمون النظام الداخلي والواجبات الملقاة على عاتقه اعتبر عدم معرفة واحدة من الواجبات يشكل خطأ قد يؤدي إلى إجراءات تأديبية.¹

¹ القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

البند الثالث: النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين

صنف النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين الأخطاء التي يرتكبها المهندس إلى درجتين أخطاء درجة أولى وأخطاء درجة ثانية،¹ ثم حدد الأخطاء غير الجسيمة التي تعتبر درجة أولى، والأخطاء الجسيمة التي تعتبر درجة ثانية، حيث ذكر الأخطاء غير الجسيمة التي يترتب عنها عقوبة درجة أولى في المادة 195، وذكر الأخطاء الجسيمة التي يترتب على ارتكابها عقوبات درجة ثانية في المادة 196. ولا تختلف هذه العقوبات عما هو مقر في باقي المهن.

كما أضاف قانون الواجبات المهنية للمهندسين المعماريين بعض الأخطاء المهنية التي تقتضي المساءلة التأديبية، وهي:

- ما جاء في المادة 6 من قانون الواجبات المهنية " يكون الختم شخصيا، ويشكل استعماله في الغش أو إرضاء الهوى خطأ مهنيا فادحا.. " يعرض صاحبه للمتابعة التأديبية.²
- فسخ العقد من طرف المهندس المعماري بدون أسباب عادلة ومعقولة، يعتبر أيضا خطأ تأديبيا.³
- القيام بأي إجراء أو محاولة لتشويه السمعة مهما كانت وسيلاتها، بما في ذلك شبكات التواصل الاجتماعي، أو الجرائد، أو وسائل الإعلام الأخرى.⁴
- كل أفعال المنافسة غير الشريفة.⁵
- سرقة عمل مهندس معماري أو تقليده.⁶
- عدم تسديد الاشتراكات السنوية طبقا للمادة 34 من المرسوم التشريعي 94-07.¹

¹ Article 191 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes, adopté par résolution prise à la majorité, par le congrès national de l'ordre des architectes, réuni en session ordinaire au palais des nations , les 17-18 décembre 2016 <https://www.cnoa.dz>.

² المادة 6 من قانون الواجبات المهنية للمهندسين المعماريين المعتمد في ديسمبر 2016.

³ المادة 13 من قانون الواجبات المهنية للمهندسين المعماريين.

⁴ المادة 14 قانون الواجبات المهنية للمهندسين المعماريين.

⁵ المادة 15 قانون الواجبات المهنية للمهندسين المعماريين، وتعتبر أفعال منافسة غير شريفة وتشكل أخطاء مهنية حسب نفس المادة الأفعال التالية:

- كل محاولة امتلاك أو سرقة زون بطرق البخس المخادع لقيمة العمليات المراد إنجازها أو أداؤها،
- كل سلوك أو محاولة مهما كان مصدرها تهدف إلى إزاحة زميل من مهمة أنيطت به،
- عدم احترام الأتعاب المحددة بالطرق التنظيمية والقانونية أو عن طريق هيئة المهندسين المعماريين.

⁶ المادة 18 قانون الواجبات المهنية للمهندسين المعماريين.

ومما سبق يمكن تسجيل الملاحظات التالية:

- أن الأخطاء التأديبية محدد في أغلب المهن، وهذا التحديد جاء شاملاً للأخطاء المتوقعة من المهني، بسبب مساهمة المهنيين أنفسهم في صياغة وتحديد هذه الأخطاء، سواء من خلال وضعهم للنظام الداخلي أو اقتراحهم للنصوص التنظيمية، فهم بحكم اطلاعهم على تفاصيل المهنة أقدر على تحديد ما يعتبر خطأ تأديبياً وتقدير مدى خطورته.

- يوجد اختلاف جلي في تصنيف الأخطاء، ففي مهن تصنف إلى فئتين فقط، أخطاء جسيمة وأخرى غير جسيمة، وفي مهن آخر تصنف إلى أربع درجات، وما يثير التساؤل هل التصنيف مبني على أسس معينة أم أنه اختصاص تقديري للمنظمة المهنية، وما هو المعيار المعتمد في التصنيف، أي متى يعتبر الخطأ جسيماً أو في الدرجة الرابعة؟ مبدئياً لا يوجد معيار موحد معتمد في كل المهن بل يختلف من مهنة إلى أخرى، فقد رأينا أن أخطاء تعتبر جسيمة في مهنة وليست كذلك في مهن أخرى، مثل إفشاء السر المهني يعتبر خطأ من الدرجة الثانية في النظام الداخلي للمهندسين العقاريين في حين يعتبر خطأ جسيماً في مهنة المحاماة، وبالعكس بخصوص عدم دفع الاشتراكات فنجد خطأ غير جسيم في مهنة المحاماة في الوقت الذي يصنف في الدرجة الثالثة في مهنة المهندس الخبير العقاري، فيتأثر التصنيف بخصوصية كل مهنة من جهة، ومن جهة أخرى يتم معالجة بعض المشاكل التي تعاني منه المهنة من خلال تحديد الأخطاء وتصنيفها، ولا أدل على ذلك ما تم النص عليه في النظام الداخلي لمهنة المحاماة من اعتبار عدم امتثال المحامي لسحب الكلمة منه في الجمعية العامة خطأ تأديبياً جسيماً إلى جانب إفشاء السر المهني وارتكاب واقعة جنائية أو جنحية عمدية.

المطلب الثاني

الأخطاء المصنفة بحسب الالتزامات المهنية

اعتبرت كل القوانين المتعلقة بالمهن الحرة مخالفة الواجبات المهنية أو تقاليد المهنة وأعرافها أو إتيان المحظورات أخطاء تستوجب المساءلة التأديبية، ولتحديد هذه الأخطاء لابد من البحث في القوانين المنظمة لكل مهنة لتحديد مصادر الخطأ، (فرع أول) ثم تصنيف الالتزامات المهنية التي تعد مخالفتها أخطاء تأديبية، فالمهني مرتبط بعلاقات متعددة مع

¹ المادة 21 قانون الواجبات المهنية للمهندسين المعماريين.

جهات كثر، فقد تكون واجباته متصلة بعلاقته بزملائه، أو بالمنظمة وباقي الهيئات والمؤسسات، أو بعلاقته مع الزبون أو المستفيد من الخدمة، وقد تكون الأخطاء متعلقة بمخالفة القسم التي يؤديها المهني.. الخ، ومنه تصنف الأخطاء التأديبية تبعاً لتصنيف الالتزامات المهنية. (الفرع الثاني).

الفرع الأول

استقلالية مصادر الأخطاء التأديبية

في البداية ينبغي الإشارة إلى أن الخطأ الواحد قد يوصف بأنه جزائي ومدني وتأديبي في نفس الوقت، وحينذاك تقوم مسؤولية المهني المدنية والجزائية والتأديبية، ويصبح النص الذي يقر المسؤولية المدنية أو الجزائية هو مصدر المسؤولية التأديبية، ولا تستقل المسؤولية التأديبية بمصادرها إلا إذا شكل تصرف المهني خطأ تأديبياً فقط، يقيم المسؤولية التأديبية دون غيرها.¹

ويجد الخطأ التأديبي مصدره في النصوص القانونية المنظمة للمهنة، لكن إلى جانب ذلك تعتبر الأعراف المهنية وأخلاقيات المهنة أيضاً مصادر للخطأ، بحيث تترتب المسؤولية التأديبية للمهني عن مخالفتها.²

ومن خلال النصوص المنظمة للمهن الحرة نجدها في أغلبها تشير إلى مصادر الخطأ، فالمادة 9 من قانون المحاماة 13-07 توجب على المحامي "أن يراعي الالتزامات التي تفرضها عليه القوانين والأنظمة وتقاليد المهنة وأعرافها" وهو ما أكدته المادة 177 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة حيث اعتبرت " كل الأقوال والأفعال والممارسات التي يرتكبها المحامي ... والمتضمنة مخالفة قانون تنظيم مهنة المحاماة أو هذا النظام الداخلي للمهنة أو تقاليدها أو أعرافها أو أخلاقياتها أو أهدافها النبيلة.

وحدد المشرع مصادر الخطأ التأديبي للمهندس المعماري بشكل أكثر وضوح، فنص على أن المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين يمارس "السلطة التأديبية إزاء أعضائه عن أي خطئ مهني وأي مخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية التي يخضع لها المهندس المعماري في ممارسة مهنته، لاسيما:

- خرق التشريع في نطاق المسؤولية،

¹ محمد قبطان: المرجع السابق، ص 126.

Jean-rené binet : op.cit, p 319.

² محمد قبطان: المرجع السابق، ص 125.

- خرق القواعد المهنية والمساس بقواعد شرف ممارسة المهنة،

- عدم احترام النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين¹.

ويستفاد من النصوص السابقة أن مصادر الخطأ التأديبي تتمثل في:

1- **القانون المنظم للمهنة**، أي القانون الأساسي المنشئ للمهنة، حيث يتضمن عادة أحكاماً عامة تبين أهدافه، وتحدد مضمون تلك المهنة وطبيعة النشاط الذي يمارس فيها، ويحدد شروط ممارسة المهنة وإجراءات الالتحاق بها، وينص بشكل أساسي على مهام المهني وحقوق وواجباته المختلفة سواء المتصلة بعلاقته بزملائه أو بالمنظمة أو بالزبون أو غيرها، والحالات التي تتنافى مع ممارسة المهنة، وكيفية القيد في جداولها، وصور وطرق ممارسة المهنة، كما تبين الأحكام المتعلقة بالمنظمة المهنية التي تشرف على المهنة من إجراءات تشكيلها وتحديد اختصاصاتها المختلفة، كما يتضمن القانون الأساسي للمهنة كيفية تشكيل مجالس التأديب وإجراءاته وطرق الطعن فيه.

وكل هذه الأحكام تشكل مصدراً للخطأ التأديبي، بحيث تستوجب كل مخالفة لالتزام مقرر بموجب القانون المنظم للمهنة المتابعة التأديبية.

2- **القوانين والتنظيمات ذات الصلة**، قد لا يتضمن القانون الأساسي للمهنة كل المسائل المتعلقة بها، أو يكتفي بإيراد أحكام عام تحتاج إلى تفصيل، فيحيل حينها إلى نصوص تنظيمية لتكمل هذا النقص أو تفصل ما تم إجماله، ولا تخلو أي مهنة من وجود إحالة إلى نصوص تنظيمية، ومن هذه النصوص على سبيل المثال: المرسوم التنفيذي 08-242 يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها. المرسوم التنفيذي 08-243 يحدد أتعاب الموثق، المرسوم التنفيذي 08-244 يحدد كفاءات مسك محاسبة الموثق ومراجعتها، 08-245 يحدد شروط وكفاءات تسيير الأرشيف التوثيقي وحفظه. فهذه التنظيمات تشكل مصدراً للخطأ التأديبي لما تتضمنه من التزامات تقع على عاتق المهني وتشكل مخالفتها خطأً تأديبياً، بل قد تنص صراحة على اعتبار بعض التصرفات أخطاءً تأديبية كالحصول على أتعاب غير تلك المنصوص عليها في التعريف الرسمية²، ورفض عمليات مراجعة المحاسبة³.

¹ المادة 27 من المرسوم التشريعي 94-07 يتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري.

² المادة 9 من المرسوم التنفيذي 08-243 المحدد لأتعاب الموثق.

³ المادة 14 من المرسوم التنفيذي 08-244 المؤرخ في 3 أوت 2008، يحدد كفاءات مسك محاسبة الموثق ومراجعتها، ج رع 45

المؤرخة في 6 أوت 2008

3- **النظام الداخلي للمهنة**، النظام الداخلي للمهنة أو المنظمة عبارة عن قواعد قانونية مكمل للنصوص الأساسية للمهنة، تصدرها المنظمات بمقتضى تفويض من المشرع،¹ لتفصيل بعض الأحكام المجملية، أو وضع قواعد وإجراءات ذات طابع تنفيذي تطبيقاً لأحكام القانون، وتصبح النظم الداخلية بعد إتمام إجراءات وضعها ونشرها، أحكاماً ملزمة يجب احترامها، ويلتزم كل مهني بأحكامها بمجرد الانتساب للمهنة، شريطة عدم تعارضها مع القوانين المنظمة للمهنة،² وتزداد أهمية النظام الداخلي في كونه موضوعاً من قبل المهنيين أنفسهم، فهو يترجم رؤيتهم للأحكام المتعلقة بالمهنة، وتفسيرهم للنصوص المنظمة لها، مما يقتضي احترامه والالتزام به، وتترتب المسؤولية التأديبية في حال مخالفة أحكامه، وإن كان في غالب الأحيان لا يتضمن أحكاماً جديدة، بل تفصيلاً لنصوص قانونية أو وضع قواعد تنفيذية لأحكام القانون.

4- **آداب المهنة وأخلاقياتها وتقاليدها**، أشرنا سابقاً إلى تعريف أخلاقيات المهنة بأنها "مجموعة من القواعد التي تحكم سلوك الأشخاص الذين ينتمون إلى مهن منظمة في شكل نقابات مهنية"³ وقد عرفتها المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب بأنها "مجموع المبادئ والقواعد والأعراف، التي يتعين على كل طبيب أو جراح أسنان، أو صيدلي أن يراعيها، وأن يستلهمها في ممارسة مهنته".

وهذه الأخلاقيات والأعراف قد يرد بشأنها نص مستقل يبيّن بها بشكل واضح ومرتب، ويُسهّل الرجوع إليها، مما يساعد في الالتزام بها، كما قد ترد ضمن القانون الأساسي للمهنة أو نظامها الداخلي. ويمكن أيضاً ألا ترد في أي نص قانوني بل تكون حاضرة في وجدان المهني ويتوارثها المهنيون جيلاً بعد جيل، وفي كل الحالات تشكل هذه الأخلاقيات والأعراف مصدراً للخطأ التأديبي، يترتب عن مخالفتها قيام المسؤولية التأديبية للمهني.

¹ المومني نادية: المرجع السابق، ص 65.

² إلياس أبو عيد: المرجع السابق، ص 192.

³ جابر محجوب علي: المرجع السابق، ص 345.

الفرع الثاني

تصنيف الأخطاء التأديبية تبعا لتصنيف واجبات المهني
(صور الأخطاء التأديبية)

تتعدد صور التزامات المهني وواجباته تبعا لتعدد علاقاته، فقد تكون الواجبات اتجاه المهنة وتقاليدها، أو اتجاه الزملاء والمنظمة المهنية، كما له واجبات أساسية تحكم علاقاته بالغير المستفيد من الخدمة التي يقدمها، أو بالمؤسسات والهيئات التي يتعامل معها.¹ ومن حيث الأصل يعد التقصير في هذه الواجبات والإخلال بها أخطاء تأديبية، وسنشير باختصار لأهم هذه الواجبات.

البند الأول: الأخطاء المتعلقة بالواجبات العامة التي تربط المهني بالمهنة وتقاليدها

الواجبات العامة لا تعني بأي شكل من الأشكال بأنها غير مهمة، بل هي واجبات أساسية وتتعلق بمواضيع غاية في الأهمية،² ومن هذه الواجبات نذكر:

1- وجوب اتخاذ مقر لممارسة المهنة، تفرض كل النصوص القانونية المنظمة للمهنة الحرة على المهني اتخاذ مقر لمزاولة مهامه، وتضع شروطا خاصة لهذه المكاتب، سواء كانت مكاتب خاصة، أو متجمعة أو شركات مهنية.

فنص قانون مهنة الموثق مثلا على وجب خضوع مكاتب التوثيق لشروط ومقاييس خاصة،³ وأن يكون لائقا ومناسبا لممارسة مهنة الموثق وأن يكون متميزا عن المحلات التي تمارس فيها نشاطات أخرى،⁴ واشترطت المادة 9 من نفس المرسوم وجوب تخصيص جانب من المكتب لتسيير الأرشيف وحفظه، حيث يعد الموثق مسؤولا عن حفظ العقود التي يعدها أو يستلمها للتسجيل، ولا يمكنه أن يحفظ جزءا من الأرشيف التوثيقي في مكان آخر غير مكتبه، إلا بعد الحصول على رخصة مكتوبة من طرف رئيس الغرفة الجهوية للموثقين المختصة،⁵

¹ Jeanne de poulpiquet: Responsabilité des notaires civile-displinaire-pénale , Dalloz, 2010, p161.

² Jeanne de poulpiquet: op.cit, p161.

³ المادة 9 من القانون 06-02 المتضمن مهنة الموثق.

⁴ المادة 7 من المرسوم التنفيذي 08-242 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة الموثق وشروط ممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها. وحددت المادة الثامنة منه يشترط ألا تقل مساحة مكتب التوثيق عن ستون متر مربع، وأن يتضمن ثلاث غرف على الأقل تخصص الأولى للمكتب والثانية للأمانة والأخيرة تستعمل كقاعة انتظار ، كما يجب أن يشمل المرافق الصحية.

⁵ المادتان 3-4 من المرسوم التنفيذي 08-245 المؤرخ في 3 / 8 / 2008 يحدد شوط وكيفية تسيير الأرشيف التوثيقي وحفظه، ج رع

45 المؤرخة 08/08/2008

كما يجوز إنشاء مكاتب مجمعة بموجب اتفاقية مكتوبة بترخيص من وزير العدل حافظ الأختام وبعد استشارة الغرفة الجهوية المختصة والغرفة الوطنية،¹

2- وجوب تقديم الخدمة، تؤدي المهن الحرة خدمة عامة، المهني ملتزم بتقديمها وليس له أن يرفض أو يمتنع عن ذلك، وتضمن المنظمة المهنية باعتبارها مسيرة لمرفق عام مهني استمرارية تقديم الخدمة، وقد نصت على هذا الواجب قوانين المهن، فورد في المادة 6 من مدونة أخلاقيا الطب مثلا " يكون الطبيب وجراح الأسنان في خدمة الفرد والصحة العمومية.. " ونصت المادة 9 " يجب على الطبيب و جراح الأسنان أن يسعف مريضا يواجه خطرا وشيكا، أو يتأكد من تقديم العلاج الضروري له". وكذلك بالنسبة للموثق والمحضر القضائي اللذان يجب عليهما تقديم الخدمات كلما طلب منهما ذلك، ولا يمكنهم الامتناع عن أدائها إلا إذا كانت مخالفة للقانون،² أو عند وجود مانع.³

ويخضع المحضر القضائي بالنسبة للأحكام المتعلقة بالمكتب لنفس الأحكام المطبق على مكتب الموثق طبقا للقانون 06-03 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، والمرسوم التنفيذي 09-77 المؤرخ في 11 فيفري 2009 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها.

وحدد القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين الشروط الواجب توفرها في مكتب المهندس الخبير العقاري في المادة 30 منه حيث اشترط ألا تقل مساحته عن 30 متر مربع وان يحتوي التجهيزات المناسبة لممارسة المهنة، وهو أيضا ملزم بحفظ أرشيف وثائق الميدان (ملاحظات . مخطط الميدان...).

كما نصت المادة 10 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة على أنه لا يمكن لأي مترشح لمهن المحاسبة أن يسجل في الجدول ما لم يكن له عنوان مهني خاص وأكدت المادة 12 من نفس القانون على ضرورة توفر شروط ومقاييس خاص بمكتب الخبير المحاسب أو محافظ الحسابات أو المحاسب المعتمد، تم تحديدها بموجب المرسوم التنفيذي 11/31 المؤرخ في 27 جانفي 2001 المتعلق بالشروط والمعايير الخاصة بمكاتب الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، حيث أوجبت المادة 2 منه على المترشح لأحد مهن المحاسبة إثبات وجود محل مهني عند إيداع طلب التسجيل، واشترطت المادة 4 من نفس المرسوم وجوب توفر المساحة والمرافق الصحية والتجهيزات التي تسمح للمهني بتنفيذ مهامه في أحسن الظروف حسبما تقتضيه العهدة المسؤول عنها.

وفي مهن الصحة تضمنت مدونة أخلاقيات الطب أحكاما متفرقة تؤكد ضرورة اتخاذ مقرر للممارسة المهنة يكون لائقا بها ومتوفرا على كل الشروط والتجهيزات اللازمة لذلك فمنعت المادة 21 ممارسة الطب المتنقل، وأوجبت المادة 14 أن تتوفر للطبيب وجراح الأسنان في المكان الذي يمارس فيه مهنته تجهيزات ملائمة ووسائل تقنية كافية لأداء هذه المهمة، ولا ينبغي للطبيب أو جراح الأسنان بأي حال من الأحوال أن يمارس مهنته في ظروف من شأنها أن تضر بنوعية العلاج، واشترطت قبل ذلك المادة 4 من المدونة في الإعلان الاشهاري بفتح عيادة طبية أو لجراحة الأسنان، أو مؤسسة للعلاج والتشخيص، أو صيدلية أو مخبر للتحاليل أو مؤسسة صيدلانية، أن يكون حسب التنظيم المعمول به.

أوجبت المادة 8 من القانون 13-07 على المحامي فتح مكتب واحد في دائرة اختصاص مجلس قضائي، وأكدت المادة 51 من النظام الداخلي ضرورة ممارسة المهنة في إقامة مهنية تتمثل في مكتب لائق لا تقل مساحته عن 40 متر مربع ومؤثت وفي مكان لائق، يحتوي على الأقل ثلاث غرف.

¹ المادة 17 من المرسوم التنفيذي 08-242 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة الموثق.

² المادة 15 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق.

³ المادة 18 من القانون 06-03 المنظم لمهنة المحضر القضائي.

3- واجب التحلي بالسلوك الحسن والحفاظ على شرف المهنة وتقاليدها، فهو مرآة للمهنة التي يمارسها، ولذلك يجب أن يعكس سواء في كيفية أدائه لعمله أو في حياته الخاصة مستوى مقبول من السلوك يتناسب مع مكانته الاجتماعية ويرفع من قدر المهنة التي ينتمي إليها.¹ وقد ورد هذا الالتزام في كل قوانين المهن الحرة.

4- واجب تحسين المعارف وتطوير المدارك العلمية. فالمهني ملزم بتحسين معارفه العلمية وتطويرها لأنها قوام مهنته، ولأن أساس نشاطه هو تقديم خدمة تقوم على الجهد الفكري، الأمر الذي لا يكون ممكناً إلا بمواكبة التطورات الحاصلة في مجال عمله. وقد حرص المشرع على ذلك وأكدته كل النصوص، نذكر منها على سبيل المثال المادة 18 من قانون الموثق "يجب على الموثق أن يحسن مداركه العلمية، وهو ملزم بالمشاركة في أي دورة تكوينية...".²

5- واجب الحفاظ على الاستقلالية، حيث يحرص المهني على تأدية مهامه بكل استقلالية، ويرفض تلقي توجيهات من أي جهة. وعلى هذا نصت المادة 3 من القانون 01-10 المتعلق بمهنة المحاسبة حيث جاء فيها "يجب على الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد الالتزام بالأحكام القانونية المعمول بها التي تحكم المحاسبة والسجلات المحاسبية وكذا مراقبتها وممارسة مهنتهم بكل استقلالية ونزاهة.

6- تجنب الأساليب التجارية في ممارسة المهنة، من حق المهني السعي لتوفير دخل من ممارسته لمهنته، لذلك يضمن له القانون الحصول على أتعاب مقابل ما يقدمه من خدمات، لكن في كل الأحوال ينبغي ألا تتحول المهنة إلى سلعة تستخدم الوسائل التجارية لجلب العملاء وغيرها، وأهم الالتزامات التي تقع على عاتق المهني بهذا الخصوص:

- تجنب الدعاية التجارية باستعمال وسائل مختلفة لإقناع الجمهور بخدمات مهني معين.
- على المهني تجنب السعي لجذب العملاء بتوفير مزايا مختلفة، مقابلة التعامل معه.

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 207.

Jeanne de pouliquet: op.cit, p176.

² أنظر أيضا المادة 195 من قانون حماية الصحة وترقيتها، والمادة 9 من قانون المحاماة. والمادة 5 من قانون الواجبات المهنية للمهندسين المعماريين.

- اقتسام الأتعاب مع الوسطاء، بأن يتخلى المهني بمقتضى اتفاق عن جزء من أتعابه لشخص آخر مقابل قيام هذا الأخير بالترويج له.¹

البند الثاني: الأخطاء الناجمة عن إخلال المهني بواجباته اتجاه الزملاء والمنظمة المهنية²

1- تشكل الزمالة عنصراً أساسياً في علاقة المهنيين ببعضهم البعض، وواجب مؤكد على المهني، إذ عليه أن يُكّن لزملائه الاحترام اللازم، وأن يقدر لصاحب الأقدمية مكانته، وقد نصت المادة 59 من مدونة أخلاقيات الطب على أنه "تعتبر الزمالة واجبا أساسياً في العلاقة التي تربط بين الأطباء وجراحي الأسنان وينبغي ممارستها تحقيقاً لمصلحة المرضى والمهنة.

ويجب على الأطباء وجراحي الأسنان أن يقيموا فيما بينهم، علاقات حسن زمالة وأن يحدثوا فيما بينهم مشاعر الصدق والمودة والثقة". وعلى نفس النسق سارت نصوص باقي المهن.³

2- يجب على المهني احترام المنظمة المهنية التي ينتمي إليها، ويتجسد هذا الاحترام من خلال، احترام النظام الداخلي للمنظمة، ودفع الاشتراكات بانتظام، وحضور اجتماعات الجمعية العامة للمنظمة المهنية، والالتزام بتعليمات النقيب، وكل هذه الالتزامات ضرورية لتمكين المنظمة من ممارسة ما هو مسند لها من اختصاصات وأداء دورها على أكمل وجه.⁴

البند الثالث: الأخطاء المتصلة بعلاقة المهني بالعملاء والمؤسسات التي يتعامل معها

كما رأينا سابقاً يعتبر تنظيم المهن الحرة مرفقاً عاماً، تخلت عنه الدولة لمؤسسة مهنية، لتضمن أداء هذه الخدمة لجمهور المنتفعين بها، أي لعملاء المهني، ولذلك لم يكن

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 263.

² Henri ader et André damien : op.cit , p 633.

³ المادة 9 من قانون المحاماة 07-13 . ونصت المادة 14 من قانون الواجبات المهنية للمهندسين المعماريين على أنه "يتعين على المهندسين المعماريين أن يلتزموا فيما بينهم بعلاقات أخوية في إطار الاحترام التام للقواعد الأخلاقية وآداب المهنة، كما يلزمون أنفسهم بالاحترام المتبادل والمساعدة المعنوية والإرشادات.

يمنع كل إجراء أو محاولة تشويه السمعة مهما كانت وسيلتها، بما في ذلك شبكات التواصل الاجتماعي أو الجرائد أو وسائل الإعلام الأخرى، ويشكل ذلك خطأ مهنيًا". وأضافت المادة 15 " يجب أن تكون المنافسة بين الزملاء على أساس الكفاءة".

⁴ Jeanne de poulpique: op.cit, p179-182.

غريبا أن تحتل علاقة المهني بعملائه حيّزا أساسيا ضمن واجبات المهني،¹ ويمكن إرجاع هذه الواجبات إلى:

1- النزاهة والإخلاص والتفاني في أداء الخدمة: العلاقة بين المهني والعميل هي علاقة من يعلم بمن لا يعلم، علاقة المختص الخبير بأمور المهنة بمن لا دراية له بها، وهو حال المتعامل مع المهني في أغلب الأحيان، ولذلك يكون العميل مضطرا لوضع ثقته في المهني وتسليمه مقاليد الأمور، وعلى المهني أن يكون في مستوى هذه الثقة، وأن يلتزم منتهى الدقة في أداء الخدمة وأن يبذل قصارى جهده لتحقيق نتيجة مرضية.

2- واجب إعلام الزبون بما يحتاجه من معلومات وتقديم النصح له. فيلتزم الموثق مثلا بإعلام أطراف العقد المحرر بالتزاماتهم وحقوقهم المتبادلة والآثار المترتبة والاحتياجات والوسائل المتطلبة عند إبرام العقود.

3- واجب الحفاظ على السر المهني، يعتبر واجب الحفاظ على السر المهني من أهم الواجبات التي تقع على عاتق المهني، ونظرا لأهميته فقد حرصت مختلف التشريعات على النص عليه، إضافة إلى وروده في القسم القانوني الذي يؤديه المهني عند قيده في جدول المهنة. ولم يخل نص قانوني من النص على احترام السر المهني ومن هذه النصوص نذكر المادة 25 من الأمر 08-95 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري التي ورد فيها "يلتزم المهندسون الخبراء العقاريون بالسر المهني وفق الشروط وتحت طائلة العقوبات المنصوص عنها في المادة 301 من قانون العقوبات".

4- واجب احترام الزبون والمؤسسات التي يتعامل معها، فالمحامي ملزم بدراسة ملف موكله بكل إخلاص وأمانة وأن يقدم له الاحترام اللازمة. وعلى الطبيب أن يبذل كل ما في وسعه لعلاج مرضاه وأن يعمل على تخفيف آلامهم وأن يحسن معاملتهم ويساوي بينهم في الرعاية دون تمييز.²

وعادة ما يلخص القسم القانوني الذي يؤديه المهني كل هذه الالتزامات، فيقسم المهني على أداء مهامه بأمانة وشرف، وأن يحافظ على السر المهني وعلى أخلاقيات وتقاليده المهنة وأهدافها النبيلة واحترام قوانين الجمهورية.³

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 197.

² Henri ader et André damien : règles de la profession d'avocat, 2^{ème} édition, 2008, dalloz, p 631-632.

³ ورد القسم القانوني في مختلف المهن بصيغ متقاربة وبنفس الدلالات أنظر المادة 14 من الأمر 08-95 المتضمن تنظيم مهنة المهندس الخبير العقاري، والمادة 6 من القانون 01-10 المتعلق بمهنة المحاسب المعتمد ومحافظ الحسابات والخبير المحاسب، والمادة

وكخلاصة لهذا الفصل يمكننا القول: أن الخطأ التأديبي هو كل مخالفة للنصوص القانونية والتنظيمية وقواعد المهنة وكل إخلال بالمروءة والشرف ولو تعلق الأمر بأعمال خارجة عن نطاق المهنة، وهو يختلف عن الخطأ الجنائي الأمر الذي يجعل المسؤولية التأديبية مستقلة عن المسؤولية الجزائية، ويقوم الخطأ التأديبي على ركنين أساسيين هما الركن المادي المتمثل في الوجود المادي الظاهر والملموس للخطأ، والركن الشرعي المتمثل في وجود نص يعتبر ذلك التصرف خطأ تأديبيا، ونظرا لأهمية تحديد الأخطاء في تحقيق فعالية التأديب، فقد قسمناها إلى قسمين:

- أخطاء محددة سواء المقننة التي ورد النص عليها في نصوص قانونية، أو نصوص تنظيمية ذات صلة بالمهنة، أو الواردة في النظام الداخلي للمهنة. وهذا القسم من الأخطاء في حال وقوعها يقتصر دور السلطة التأديبية على التحقق من نسبتها للمهني وتقدير العقوبة.

- أخطاء مصنفة حسب التزامات المهني، وقد أشرنا إلى أهمها، وهي التصرفات التي لم يرد نص خاص في اعتبارها أخطاء تأديبية، وإنما تدخل في النص العام الذي يعتبر كل مخالفة للالتزامات المهنية خطأ تأديبيا، وفي هذه الحال لا تكتفي السلطة التأديبية بالتحقق من نسبة الخطأ للمهني وتقدير العقوبة المناسبة، بل يجب عليها قبل ذلك أن تتأكد من أن التصرف المعني يشكل خطأ تأديبيا.

وهي تقوم بذلك وفقا لإجراءات محددة، سنّها المشرع من أجل التحقق من قيام الخطأ التأديبي ونسبته للمهني المتابع، وضمانة للمهني في المثول لمحاكمة تأديبية عادلة. وهو ما سنتطرق إليه في الفصل الثاني من هذا الباب.

18 من المرسوم التشريعي 94-07 المتعلق بالإنتاج المعماري وتنظيم مهنة المهندس المعماري، والمادة 8 من قانون الموثق 06-02 والمادة 11 من قانون المحضر القضائي 06-03.

الفصل الثاني

الإجراءات التأديبية قيد على المجالس التأديبية وضمانة للمهني في مواجهتها

يقصد بالإجراءات التأديبية بشكل عام الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعها للتحقق من ارتكاب المهني للخطأ المنسوب إليه تمهيدا لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة، وعرفها بعض الفقهاء بأنها الشكليات التي تنظم المرحلة ما بين ارتكاب المخالفة حتى صدور القرار التأديبي، بما فيها القواعد المنظمة للسلطة التي تختص بالتأديب.¹

وتعتبر الإجراءات التأديبية عنصرا أساسيا في إقرار المسؤولية التأديبية، بداية بالشكوى أو الإجراء القانوني المعتمد لتحريك المتابعة التأديبية، مروراً بالتحقيق والجهة المختصة به ونتائجه، ثم المحاكمة أو المثول أمام المجلس التأديبي وما يقتضيه من ضمانات وحقوق للمهني، وفي الأخير القرار التأديبي المتضمن العقوبة وطرق الطعن فيه وإجراءات تنفيذه.

وتشكل هذه الإجراءات أحد أهم الضمانات التي يقرها القانون للمهني في مواجهة المجالس التأديبية، وهذا ما دفع بالبعض إلى تعريف الإجراءات التأديبية بأنها ضمانات للمخطئ عند مساءلته تأديبيا سواء كان عاملا أو موظفا أو مهنيا، ومهما كان النظام التأديبي الخاص به.² وحماية المهني بالضمانات اللازمة تساهم بشكل فعال في الوصول إلى أهداف التأديب، لأنها تكفل له عدالة المساءلة التأديبية من جهة وتضمن الاطمئنان والاستقرار المهني من جهة أخرى.³

سنعمل في هذا الفصل على الإلمام بهذه الإجراءات وإبراز أهم العناصر التي تضمن فعالية المتابعة التأديبية، وتشكل ضمانات للمهني في نفس الوقت، وهذا من خلال ثلاث مباحث، نخصص الأول لتشكيل المجالس التأديبية، ونتطرق في المبحث الثاني لاختصاص المجالس التأديبية ومدى احترامها لمبدأ الحياد، وفي المبحث الثالث نتطرق لتحريك الدعوى التأديبية وإجراءات المحاكمة التأديبية، مركزين على الضمانات المصاحبة لهذه العمليات.

¹ وائل المحمود: المسؤولية التأديبية للمحامي، رسالة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة حلب، 2013، ص 47.

² فهمي عزت: سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء - دراسة مقارنة - عالم الكتب، القاهرة، ص 249.

³ وائل المحمود: المرجع السابق، ص 48.

المبحث الأول

تشكيل المجالس التأديبية

سلطة التأديب هي تلك السلطة التي يحددها أو يعيّنّها المشرع للقيام بمهمة تأديب المهنيين، وتعتبر هي المختص الوحيد بمباشرة هذه المهمة، ولا يمكن لأي سلطة أخرى القيام بها إلا إذا أقر القانون ذلك.¹ فالسلطة التأديبية تخضع لمبدأ الشرعية، ولا تستطيع توقيع عقوبة تأديبية معينة إلا إذا عيّنها المشرع لذلك، ولا تملك أن تفوض الاختصاصات التأديبية إلا في حدود القانون، كما أنه لا يمكن أن يحل محل هذه السلطة إلا من عينه المشرع.²

وتكتسي السلطة التأديبية في مختلف المهن أهمية بالغة، كونها المحرك الأساسي لأي نظام تأديبي، فهي المخاطبة بأحكامه والمعنية بكل إجراءات التأديب، وهي إذ تقوم بذلك تستهدف ضبط سلوك المهني وحماية المهنة، وبالتالي تحقيق الصالح العام.³ وتختلف القواعد المنظمة للسلطة التأديبية من نظام لآخر ومن مهنة لأخرى، ومهما يكن من اختلاف فالسلطة التأديبية وليدة الظروف والبيئة التي تعمل فيها، وكلما كانت معبرة عن ظروف ومعطيات هذه البيئة كلما كانت أكثر فعالية في تحقيق أهداف النظام التأديبي، وكقاعدة عامة تكون السلطة التأديبية أكثر فعالية إذا تمكنت بتشكيلتها وبما تتخذه من إجراءات تأديبية من العمل بموضوعية وبكل حيادية، واستطاعت فهم جوانب الخطأ التأديبي وأبعاده والعوامل التي أحاطت به، ومنه تتخذ الجزاء العادل والرادع في ذات الوقت، فهناك ارتباط وثيق بين فعالية الجزاء والسلطة المختصة بتوقيعه.⁴

المطلب الأول

النظم التأديبية

مهما تعددت صور النظم التأديبية فإنها بحسب دراسة للمعهد الدولي للعلوم الإدارية⁵ لا تخرج عن أحد الأنظمة الثلاثة وهي النظام الرئاسي أو القضائي أو شبه القضائي، نشير

¹ رمضان محمد بطيخ: سلطة التأديب، ندوة دور القضاء الإداري في دعم وتعزيز الخدمة المدنية، تنظيم المنظمة العربية للعلوم الإدارية أيام 8-12 جويلية 2007، القاهرة، ص 2.

² أحمد عودة الغوييري: سلطة التأديب في نظام الخدمة المدنية الأردني دراسة مقارنة، مجلة مؤتمنة للبحوث والدراسات، المجلد السابع، العدد الثاني، 1992، ص 77.

³ المرجع نفسه، ص 75.

⁴ رمضان محمد بطيخ: سلطة التأديب، المرجع السابق، ص 2.

⁵ نقلا عن هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 48.

إليها باختصار في الفروع الموالية، لنخلص إلى إمكانية طرح مثل هذا الاختلاف في النظام التأديبي المهني وتطبيقه على المجالس التأديبية في المهن الحرة.

الفرع الأول

النظام التأديبي الرئاسي

نحاول دراسة هذا النظام من خلال تحديد مفهومه والمبررات التي يستند عليها ثم الانتقادات التي يمكن أن توجه للنظام.

البند الأول: مفهوم نظام التأديب الرئاسي

ويسمى أيضا نظام التأديب الإداري ويقصد به "تحويل السلطة الرئاسية العليا- منفردة- وظيفة توقيع العقوبات التأديبية بمختلف أنواعها ودرجاتها، دون أن تشاركها في ذلك أية جهة خارجية عنها سواء بتقديم رأي استشاري في المرحلة السابقة على توقيع العقاب أو بالتعقيب على القرار التأديبي في المرحلة اللاحقة على توقيعه.¹

ويقوم هذا النظام على أساس أن السلطة الرئاسية هي المسؤولة عن حسن سير وانتظام العمل داخل المرفق الذي تديره وعن تحقيق الأهداف الخاصة به، وهذه المسؤولية تقتضي منحها الاختصاصات التي تمكنها من مباشرة تلك المسؤولية، ومن بين هذه الاختصاصات الاختصاص بتأديب العاملين في المرفق، وهو بهذا مظهر من مظاهر السلطة الرئاسية أو فرع منها، يلقي على عاتق الرئيس الإداري وحده مهمة تحديد الأفعال التي تخل بالواجبات الوظيفية، واختيار العقوبة الملائمة لها، وهي تتمتع بسلطة تقديرية في اعتبار الفعل أو الامتناع خطأ تأديبيا.²

البند الثاني: مبررات النظام التأديبي الرئاسي

يستند أنصار هذا النظام على جملة من المبررات نوجزها في النقاط التالية:

- تتدخل في تقدير الخطأ التأديبي الكثير من الاعتبارات لا تكشف عنها النصوص عادة، مثل ظروف العمل ودرجة ثقافة الموظف ومرتبته في السلم الإداري، والأعباء الملقاة على عاتقه، وهذه الاعتبارات لا يمكن أن يدركها إلا شخص قريب من المهنة مطلع على تفاصيلها. كما يستطيع الرئيس الإداري صرف النظر عن بعض الأخطاء إذا

¹ هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 48.

² رمضان محمد بطيخ: سلطة التأديب، المرجع السابق، 4. أنظر أيضا، أحمد عودة الغويري: المرجع السابق، ص 93.

قدر وفقا لظروف معينة بأن التأديب قد يؤدي إلى نقيض المقصود منه ويكون له أثر سلبي.

- اقتصار اختصاص الرئيس الإداري على مجرد الاتهام فقط يدفعه إلى التردد في ممارسة هذا الحق، لخوفه من تبرئة الموظف الذي وجه له الاتهام من قبل المجالس التأديبية، الأمر الذي يؤثر على هيئته.

- أن فاعلية التأديب تقتضي السرعة والحسم، وأن يتم في ذات البيئة التي وقع فيها الخطأ، ويتحقق بذلك أثره على أكمل وجه، بخلاف لو عُهد بالتأديب إلى جهة بعيدة عن الإدارة.

- التأديب لا يستهدف مجرد العقاب، بل إلى جانب ذلك يسعى إلى غاية أهم وهي سد الثغرات ومعالجة أوجه النقص في الجهاز الإداري، والبحث في الملابس التي سمحت للموظف بارتكاب الخطأ، من أجل تفاديها مستقبلا، ضمنا لحسن سير المرفق، هذا الأخير الذي يعتبر من صميم اختصاصات الرئيس الإداري، ولا يتسنى له ذلك إذا ما أُبعد عن التأديب.

- بالإضافة إلى ما سبق يجب إعمال الأصل الثابت المتمثل في وجوب هيمنة الإدارة على تسيير المرفق العام على الوجه المحقق للمصلحة العامة.¹

البند الثالث: انتقادات النظام التأديبي الرئاسي

كشفت الدراسات الحديثة في علم الإدارة عن رفض أغلب العاملين جعل سلطة التأديب بيد شخص واحد، وتفضيل عقد الاختصاص بالتأديب إلى مجلس أو هيئة جماعية. ولقد وجهت لهذا النظام العديد من الانتقادات أهمها:

- تجنب السلطة الرئاسية ممارسة التأديب حفاظا على علاقتها الحسنة مع الموظفين ولتفادي إثارتهم ضدها وإفساد جو العمل.

- حصر كل الوظيفة التأديبية في يد السلطة الرئاسية، من إجراءات التحقيق واتهام وتوقيع العقاب يثير الشك ويطعن في مصداقية المتابعة التأديبية لعدم توفر حياد الرئيس الإداري فهو خصم وحكم في نفس الوقت.

¹ هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص ص 49-50. وانظر أيضا عزت فهمي: المرجع السابق، ص ص 106، 108. وانظر أيضا، منية بنلمليح: تأديب الموظف العمومي بين سلطة الإدارة والحق في الحماية، المجلة المغربية لإدارة المحلية والتنمية، عدد 86، ماي-جوان 2009، ص 68.

ولكن ما يجدر بنا ملاحظته أن النظام التأديبي الرئاسي بالشكل الذي تقدم لا يمكن إعماله في المهن الحرة، لغياب فكرة السلطة الرئاسية، وتمتع المهني باستقلالية في ممارسته لمهامه، هذه الخاصية التي تقتضي رفض أي شكل من أشكال التبعية.

لكن هذه الملاحظة لا تحول دون إجراء بعض الإسقاطات على هذا النظام لوجود تشابه في بعض المعطيات والنتائج، فلا يختلف هذا النظام كثيرا من حيث مبرراته عن صورة التأديب المهني في حال كانت المجالس التأديب مشكلة من مهنيين فقط ويراسها رئيس المنظمة المهنية، سواء كان نقيباً أو رئيس غرفة أو غيرها، وكل المبررات التي قدمت في اختصاص الرئيس بالتأديب يمكن تقديمها بخصوص حصر الاختصاص في مجالس التأديب المهنية المشكلة من مهنيين فقط، ويشتركان حتى في بعض الانتقادات الموجهة للنظام، خاصة ما تعلق منها بمبدأ الحياد.

الفرع الثاني

النظام التأديبي شبه القضائي

كان أهم انتقاد وجه لنظام التأديب الإداري هو الخوف من تعسف الإدارة في التأديب وعدم توفر الحياد، بسبب تغليبها لمنطق الفاعلية المقرر لصالح الإدارة على حساب الضمان المقرر لصالح الموظف، ولذلك اتجهت أغلب التشريعات إلى اعتماد نظام خليط بين الإداري والقضائي يكفل بعض الضمانات للموظف في مجال التأديب.¹

البند الأول: مفهوم نظام التأديب شبه القضائي

هو "النظام الذي تختص فيه السلطة الرئاسية بتوقيع كافة أنواع العقوبات التأديبية وفقاً لتقديرها، غير أنها تتقيد باستطلاع رأي هيئات جماعية مكونة من ممثلين لكل من جهة الإدارة وللموظفين، سواء كان هذا الرأي ملزماً أو استشارياً".

وهو بهذا المعنى لا يعدو أن يكون صورة من صور النظام التأديبي الرئاسي، مع توفير قدر من الضمانات نتيجة وجوب الاستشارة، لكن تبقى الكلمة الأولى والأخيرة للسلطة الرئاسية.

وعليه فُدم تعريف آخر لهذا النظام وهو "قيام هيئات جماعية مستقلة عن السلطة الرئاسية وذات تشكيل إداري أو قضائي مشترك، وتضطلع تلك الهيئات بمهمة تحديد مدى

¹ رمضان محمد بطيخ: سلطة التأديب، المرجع السابق، ص 8.

ثبوت المخالفة التأديبية في حق العامل وتوقيع العقوبة الملائمة من بين العقوبات المقررة، دون أن يقتصر دورها عند حد اقتراح تلك العقوبة..¹

وتبعاً لتعدد التعاريف المتعلقة بهذا النظام واختلافها عن بعضها يأخذ هذا النظام عدة

صور:

- الصورة الأولى: تلتزم السلطة الرئاسية قبل توقيع الجزاء بأن تستشير هيئة مستقلة ينشئها المشرع لهذا الغرض، وتعتبر هذه الاستشارة إجراء جوهرياً يترتب على مخالفته بطلان القرار الصادر بالعقوبة.

- الصورة الثانية: تختلف عن الصورة الأولى في أن الاستشارة إلزامية، لكن الرأي الذي تقدمه الهيئة المستقلة رأي ملزم للرئيس يجب عليه احترامه، ويمكنه تعديله بتخفيف العقوبة دون تشديدها.

- الصورة الثالثة: وفيها يفرق المشرع بين الجزاءات الخفيفة والجزاءات الأكثر جساماً، فتختص السلطة الرئاسية بالأولى، وتبقى الأخرى من اختصاص مجلس تأديبي يشكل من عناصر إدارية وأخرى قضائية.²

البند الثاني: مبررات النظام شبه القضائي

يمكن اعتبار هذا النظام صورة متطورة لنظام التأديب الرئاسي، أدخلت عليه بعض التعديلات لتجنب أهم انتقاد موجه له وهو الخوف من تعسف الإدارة وانحرافها في ممارسة حق التأديب، والعمل على توفير أكبر قدر من الضمانات، وقد استند هذا النظام على العديد من التبريرات أهمها:

- يعمل على الحد من السلطة التقديرية للإدارة، وبالتالي من إمكانية التحكم أو التعسف وذلك من خلال إشراك هيئات أخرى معها في اتخاذ القرار.

- يحاول هذا النظام التوفيق بين مصلحة الإدارة في التمتع بقدر من الاستقلال وحرية التقدير، وبين مصلحة العاملين في حماية حقوقهم.

- أنه يعمل على إحداث نوع من الفصل بين جهة الاتهام وجهة الحكم.³

¹ هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 53.

² رمضان محمد بطيخ: سلطة التأديب، المرجع السابق، ص 8.

³ المرجع نفسه: ص 10. وانظر أيضاً، فهمي عزت: المرجع السابق، ص 138.

البند الثالث: مآخذ النظام شبه القضائي

لم يسلم هذا النظام من النقد حيث أخذ عليه:

- أنه يضعف من السلطة الرئاسية تجاه المرؤوس، طالما أن هذه السلطة لا تملك بفردها حق توقيع العقوبة على المرؤوسين. وبالتالي يؤدي إلى انكماش السلطة الرئاسية في ممارستها لحق التأديب.

غير أنه تم الرد على هذا الانتقاد بالتنبيه إلى أنه لا ينبغي اعتبار مجالس التأديب خصما للإدارة، وإنما هي عامل مساعد للسلطة الرئاسية يخفف عنها البحث في مسائل التأديب، ويرفع عنها الحرج تجاه الموظفين التابعين لها عند متابعتهم.¹

- الزيادة المفرطة في عدد المجالس التأديبية، الأمر الذي يؤدي إلى طول الإجراءات والتطويل في اتخاذ القرارات التأديبية.

وأيضاً أجيب على هذا النقد بأنه يمكن التغلب عليه عن طريق عدم التوسع في إنشاء تلك المجالس، وتحديد أجال معقولة لإصدار القرارات التأديبية.

- صعوبة تحقيق التوازن الدقيق بين فاعلية الإدارة وضمانات الموظفين لسيطرة العناصر الإدارية غالباً في تشكيلة المجالس، وعدم وجود ممثلين قانونيين أو قضائيين فيها.²

مع وجود اختلافات جوهرية بين مجالس التأديب في الوظيفة العامة، ونظيرتها في المهن الحرة، إلا أن كثيراً من مجالس التأديب المهنية جاءت مشكلة وفقاً لمقتضيات النظام شبه القضائي، خاصة في المجالس الوطنية أو مجالس الدرجة الثانية. بحيث نجدها تتشكل من مهنيين منتخبين من قبل زملائهم، وممثلين عن الإدارة، وأحياناً تتضمن التشكيلة قضاة معينين.

الفرع الثالث

النظام التأديبي القضائي

يمثل النظام التأديبي القضائي آخر حلقات تطور السلطة التأديبية، حيث بدأت بالنظام الرئاسي، ثم تطورت إلى النظام شبه القضائي، إلى أن وصلت إلى النظام القضائي الذي يجعل إجراءات التأديب والعقاب مماثلة لتلك المعتمدة في المجال الجنائي،³ ورغم أن

¹ رمضان محمد بطيخ: سلطة التأديب، المرجع السابق، ص 11.

² هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص ص 55-56.

³ المرجع نفسه، ص 56.

هذا النظام اعتمد على مجموعة من الأسانيد إلا أنه هو الآخر لم يسلم من الانتقاد على نحو ما سنرى.

البند الأول: مفهوم نظام التأديب القضائي

يعرف النظام التأديبي القضائي بأنه " النظام الذي تضطلع فيه جهة قضائية مستقلة بسلطة التكليف القانوني للمخالفات التأديبية وتوقيع العقوبات الملائمة لها أيا كانت درجة جسامتها، ويتوفر للعاملين - من خلالها - كافة الضمانات المقررة في النظم القضائية، ويتطلب هذا النظام فصلا مطلقا وكاملا بين السلطة التي تتولى تحريك الدعوى التأديبية سواء كانت هيئة مستقلة كالنيابة الإدارية أو كانت تابعة للسلطة الرئاسية، وبين الهيئة القضائية التي تتولى التكليف القانوني للمخالفة التأديبية وتوقيع العقوبات".¹

وقد رأى بعض الفقهاء من بينهم (ليون دوجي) أن نظام التأديب ما هو إلا امتداد للنظام الجنائي، وإذا قام تفسير العقاب الجنائي على أساس تبرير مشروعية السلطة في إلزام أفراد الجماعة بضوابط معينة والتهديد بالعقاب في حال الإخلال بها، فإن هذه الفكرة نفسها هي التي تكون أساس العقاب التأديبي، ويضيف (ليون دوجي) أنه على الرغم من اختلاف التأديب عن القانون الجنائي في بعض النواحي، إلا أن ذلك من وضع المشرع وستزول يوما ما، حيث يقوم نظام قضائي تأديبي، يسمح فيه بالمرافعات ويكون هناك تعريف قانوني وتعداد وارد على سبيل الحصر للأخطاء التأديبية، وعندئذ يتخذ التأديب صبغة قضائية كاملة.²

البند الثاني: مبررات نظام التأديب القضائي

تتمثل أهم الأسانيد في:

- أن وظيفة توقيع العقوبات عامة بما فيها العقوبات التأديبية هي من صميم اختصاص القضاء، بالإضافة إلى أن هذا النظام يسمح للرؤساء الإداريين بالاهتمام بممارسة صلاحياتهم الإدارية وعدم الاشتغال بالتأديب.
- أن هذا النظام يوفر أكبر قدر ممكن من الضمانات للمهنيين من أخطار التعسف في استعمال سلطة التأديب ضدهم، ويشعرهم بالاطمئنان ويمنحهم مزيدا من الثقة في عدالة القرارات المتخذة في حقهم، نظرا لما تتمتع به السلطة القضائية من استقلال وحيدة، ومن

¹ هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 57، وانظر أيضا أحمد عودة الغويري: المرجع السابق، ص 94.

² نقلا عن عزت فهمي: المرجع السابق، ص ص 167-168.

جهة أخرى يؤدي إلى إضفاء مزيد من الفاعلية على العملية التأديبية بالقضاء على المحاباة بين أبناء المهنة والحرص من توقيع العقوبات التأديبية عليهم.

البند الثالث: الانتقادات الموجهة لنظام التأديب القضائي

رغم ما يتوفر عليه هذا النظام من إيجابيات إلا أنه لم يسلم من أوجه النقد التالية:

- إذا كان التأديب يستهدف أساساً ضمان مبدأ حسن سير المرفق العام وانتظامه، فإن ذلك لا يتحقق إلا بتدخل السلطة الرئاسية ومساهمتها في توقيع الجزاء، باعتبارها الأكثر قدرة على إدراك مصلحة المرفق وما يضمن حسن سيره وانتظامه.

- أن النظام القضائي للتأديب يقوم على إجراءات معقدة وقد تأخذ وقتاً طويلاً بين ارتكاب الخطأ والنطق بالعقوبة مما ينقص فاعلية التأديب ويحول دون تحقيق الردع.

- القضاة بعيدون عن المهنة ولا يمكنهم الإلمام بظروفها وملابساتها، مما يجعل أحكامهم تفتقد لحسن التقدير والملاءمة، كنتيجة حتمية لبناء الأحكام القضائي التأديبية على الاعتبارات القانونية دون الأخذ في الاعتبار الجوانب العملية وما يحيط بالمخالفة التأديبية من ظروف مشددة أو مخففة.

- مهمة القاضي في حقيقتها هي السهر على سلامة تطبيق القانون، والتأديب ليس كذلك بل يبتعد تماماً عن هذه الغاية، وعليه فالقول بأن التأديب قريب إلى وظيفة القضاء أو فرع منه يتضمن خلطاً بين رسالة التأديب وعمل القاضي.¹

يتضح مما سبق أن لكل من النظامين التأديبيين الرئاسي والقضائي ما يستند إليه من حجج وما يوفره من إيجابيات، وفي الوقت نفسه وجهت له انتقادات وسجلت عليه بعض المآخذ، فلا يوجد نظام اشتمل على كل العناصر الإيجابية أو خلى من العيوب، بحيث يصلح لأن يعتمد عليه لوحده، وكان النظام شبه القضائي وسطاً بينهما، فحاول الأخذ من إيجابياتهما وتجنب سلبياتهما، ولذلك اعتبره (هيثم حليم غازي)² النظام الأوفق لأنه يوازن بين عنصري الفاعلية والضمان، فهو يراعي الاعتبارات العملية المحيطة بالخطأ التأديبي دون أن يهدر الضمانات المقرر للمهني.

وقد أوضح (رمضان محمد بطيخ) أن السلطة التأديبية في الوظيفة العامة ينبغي أن توفر أمرين أساسيين هما:

¹ رمضان محمد بطيخ: سلطة التأديب، المرجع السابق، ص ص 12-13. وانظر أيضاً هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص ص 59-60.

² هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 61.

- المصلحة الإدارية من ناحية الفاعلية،
- مصلحة الموظف من ناحية الضمان.

وقد لا يختلف هذا الوضع كثيرا بالنسبة لسلطة التأديب في المهن الحرة، مع احترام التمايز والاختلاف بين النظامين، فتشكيل مجالس التأديب المهنية تتجاذبه عناصر متعددة، وكلما استطاع المشرع تحقيق التوازن بينها كان المجلس التأديبي أقدر على أداء دوره على أكمل وجه، ويمكن إرجاع هذه العناصر إلى:

1- مصلحة المنظمة المهنية في حماية المهنة من خلال فاعلية المتابعة التأديبية:

وذلك بإعطائها سلطة فعالية في التأديب، سواء من حيث التجريم أو من حيث اختيار العقوبة الملائمة، باعتبارها المسؤولة عن حسن سير المرفق المهني وحماية تقاليد المهنة وأعرافها، وهي الأقدر على تفهم الظروف الواقعية التي أحاطت بارتكاب الجريمة، ومدى تأثيرها على المهنة.

2- مصلحة المهني بتوفير الضمانات الكافية: التي تحول دون تعسف سلطة التأديب،

وتضمن نزاهة القرارات التأديبية، وتوفر الاطمئنان للمهني وتمنحه الثقة في عدالة ما يتخذ في حقه من إجراءات.

3- مصلحة الغير أو متلقي الخدمة أو الزبون: لا يمكن لأي نظام تأديبي تحقيق

أهدافه ما لم تكن السلطة التأديبية فيه محايدة، تعمل وفقا لقواعد موضوعية دون محاباة أو تغليب لمصلحة على حساب الأخرى، وكلما اقتصر تشكيل مجالس التأديب المهنية على أبناء المهنة اتهمت بعدم حياديتها، من أجل هذا كان لابد من توفير ضمانات لحيادية هذه المجالس، خاصة وأن قسم كبير من الأخطاء التأديبية مرتبط بعلاقة المهني بالعملاء (الزبون، المريض، الموكل..).

وبالرجوع لتشكيلة الهيئات التأديبية على مستوى المنظمات المهنية نجدها تأخذ صورا وأنماط مختلفة، فأغلبها منظم ومهيكل على منوال التنظيم القضائي الخاضع لمبدأ التقاضي على درجتين، وبعضها اعتمد نظام المجلس الواحد أو الدرجة الواحد، بحيث جعل الاختصاص بالنظر في المسائل التأديبية من اختصاص مجلس أو لجنة وطنية، تعمل لوحدها أو بمساعدة ومشاركة مجالس جهوية، ورغم أن أغلب المجالس التأديبية مشكلة من مهنيين فقط، إلا أن بعضها تشارك فيه السلطة التنفيذية من خلال ممثليها، أو باختصاصها ببعض المسائل التأديبية.

وعليه سنتطرق في المطالبين المواليين لتشكيل المجالس التأديبية والوقوف على مدى احترامها للعناصر السابق ذكرها.

المطلب الثاني

المجالس التأديبية الجهوية

(مجالس تأديب الدرجة الأولى)

كما ذكرنا سابقا تهيكّل أغلب الهيئات التأديبية في درجتين، وهو حال كل من مهنة المحاماة والموثق والمحضر القضائي ومهن الصحة والمهندس المعماري، بحيث نجد مجالس تأديبية على المستوى المحلي أو الجهوي، تتكون من مهنيين منتخبين فقط، تمثل الدرجة الأولى، وتأخذ الهيئات التأديبية الجهوية أحد صورتين:

- إما أن تكون مجالس منتخبة على مستوى المنظمة المهنية، أنشأها وحدد تشكيلتها وطريقة تكوينها القانون (الفرع الأول).
 - ممارسة السلطة التأديبية من قبل أجهزة المنظمة نفسها أو من قبل لجان معينة من بين أعضائها، حدد تنظيمها وطرق عملها النظام الداخلي (الفرع الثاني)
- ونحاول بعد التطرق للصورتين استخلاص أهم الفروق والملاحظات التي يمكن تسجيلها على تشكيلة المجالس الجهوية للتأديب، (الفرع الثالث)

الفرع الأول

مجالس التأديب الجهوية المنتخبة والمنظمة بموجب القانون

تتشكل هذه الهيئات من أعضاء المجالس أو الغرف الجهوية، بحيث ينتخبهم زملاؤهم الأعضاء في الغرفة أو المجلس، وهذا طبقا للإجراءات والشروط التي تحددها النصوص القانونية المنظمة لكل مهنة، غير أنها يمكن أن تحيل على التنظيم للقيام بذلك، وربما تترك بعض التفاصيل والجزئيات للنظام الداخلي، ورغم توافقها من حيث المبدأ إلا أنها تختلف في بعض الأحكام، نعمل على استخلاصها من خلال دراستنا لتشكيل المجالس التأديبية في كل مهنة.

البند الأول: المجلس التأديبي في منظمة المحامين

يُنْتخب مجلس منظمة المحامين خلال العشرين (20) يوما الموالية لانتخابه من بين أعضائه مجلسا للتأديب لمدة 3 سنوات بالاقتراع السري وبالأغلبية المطلقة في الدور الأول والأغلبية النسبية في الدور الثاني.

يتكون المجلس من سبعة (7) أعضاء من بينهم النقيب رئيساً.¹

من خلال هذه المادة ومواد أخرى في قانون مهنة المحاماة والنظام الداخلي يمكن استخراج أهم الأحكام المتعلقة بتكون المجالس التأديبية في مهنة المحاماة.²

• يجب أن يكون المترشح لعضوية المجلس التأديبي عضواً في مجلس منظمة المحامين، ومنه تشرط فيه كل الشروط الواجب توفرها في عضو مجلس المنظمة لاسيما:

- ألا يكون قد تعرض لعقوبة تأديبية بالمنع المؤقت من ممارسة المهنة لم يمض عنها ثلاث سنوات من تاريخ استنفاد العقوبة.³

- أن تكون له خبرة سبع سنوات عمل فعلية على الأقل.⁴

وبما أن كل أعضاء مجلس منظمة المحامين منتخبون،⁵ فإن كل أعضاء المجلس التأديبي منتخبون من قبل زملائهم، ولا يوجد أي عضو معين، ومن خلال المادة 115 من قانون المحاماة فإن عضوية مجلس المنظمة لازمة لعضوية المجلس التأديبي، لكن المشرع لم يشر إلى استمرارية العضوية في هذا الأخير إذا أسقطت عضويته في مجلس المنظمة بسبب الغياب غير المبرر مثلاً.⁶

- أما بخصوص رئيس المجلس التأديبي الذي هو نفسه النقيب، فهو الآخر منتخب من قبل أعضاء مجلس المنظمة، ولا يُنتخب نقيباً إلا من توفر فيه شرط الأقدمية 12 سنة على الأقل، أو سبق له عضوية مجلس المنظمة مرتين على الأقل، أو يكون من بين الأعضاء الأكثر أقدمية في حال عدم توفر هذان الشرطان.⁷ فالنقيب لا يُنتخب لرئاسة المجلس

¹ المادة 115 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة. وتتص الفقرة الثالثة على انتخاب ثلاثة أعضاء مستخلفين في نفس الميعاد.

² لا تختلف الأحكام المقررة في القانون 07-13 المتعلقة بتشكيل المجلس التأديبي عن تلك التي كانت في القانون 91-04 سواء من حيث عدد الأعضاء أو طريقة الانتخاب، أنظر، مولاي ملياني بغدادي: المرجع السابق ص 439 وعلي سعيداني: المرجع السابق، ص 54.

³ المادة 93 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

⁴ المادة 94 من القانون 07-13 وأوضحت المادة 112 من النظام الداخلي أن هذه المدة تسري من تاريخ فتح المكتب وتستثنى منها مدة الإغفال أو التوقيف.

⁵ المادة 92 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة

⁶ المادة 98 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

⁷ المادة 101 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة. أراد المشرع من خلال هذا النص أن يمكن أصحاب الخبرة بتقاليد المهنة وأعرافها من رئاسة المجلس، لكن تبدو هذه الحالات المذكورة غير مجدية، فالأقدمية لم تشرط في عضوية مجلس المنظمة ابتداءً، وقد لا يترشح صاحب أقدمية 12 سنة لرئاسة المجلس، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن حالة العضوية في مجلس المنظمة لمرتين لا تختلف عن الحالة الأولى باعتبار شرط الترشيح لعضوية مجلس المنظمة أقدمية 7 سنوات، ومدة العضوية 3 سنوات لمرتين بما يساوي 13 سنة

التأديبي، وإنما يعتبر رئيسا بقوة القانون، غير أنه في حال حصول مانع مؤقت للنقيب وعين من ينتدبه أو تم استخلافه بعضو المجلس الأكثر أقدمية في المهنة،¹ لا يعتبر المستخلف أو المنتدب. في هذه الحالة رئيسا للمجلس التأديبي، بل يرأس المجلس التأديبي العضو الأكثر أقدمية من بين أعضائه.²

• حرص المشرع على ضرورة حصول كل أعضاء المجلس التأديبي بما فيهم الرئيس على الأغلبية المطلقة في الدور الأول، أو الأغلبية النسبية في الدور الثاني.³

• وحرص أيضا على التمثيل العادل للمحامين، وتجنب سيطرة محامي دائرة اختصاص أحد المجالس القضائية على المجلس التأديبي، ما قد يشكل ميزة لزملائهم في دائرة الاختصاص القضائي، ويعتبر عامل قلق لغيرهم. وذلك بالنص في الفقرة الأخيرة من المادة 115 من القانون 07-13 على أنه "إذا شملت منظمة المحامين مجلسين أو أكثر فلا يجوز أن يتضمن مجلس التأديب بأي حال من الأحوال وعن نفس دائرة اختصاص مجلس قضائي واحد أكثر من ثلاثة أعضاء".

• وقد يجتمع مجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين كهيئة تأديبية، للفصل في الشكاوى التي تخص رئيس الاتحاد، أو نقيب المحامين، أو نقيباً سابقاً.⁴ وهذا بحثاً على حيادية المجلس التأديبي وتجنباً لأي تأثير لهم على قرارات المجالس التأديبي.

البند الثاني: مجالس تأديب في مهنتي الموثق والمحضر القضائي

لا تختلف أحكام تشكيل المجالس التأديبية في المهن التي يتمتع ممارستها بصفة الضابط العمومي، لاسيما المحضر القضائي والموثق، عن الأحكام المتعلقة بمجالس التأديب في مهنة المحاماة، حيث نجدها تتكون من سبعة أعضاء هي الأخرى، ستة (6) أعضاء يُنتخبون من بين أعضاء الغرفة الجهوية من قبل زملائهم، بالإضافة إلى رئيس

وبذلك فهي لا تختلف عن شرط الأقدمية 12 سنة، وحتى النظام الداخلي لمهنة المحاماة في المادة 118 المتعلقة بانتخاب الأعضاء لم يشر إلى شرط الأقدمية.

¹ المادة 102 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

² المادة 115 الفقرة الأخيرة من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

³ المادة 115 من القانون 07-13 بالنسبة لأعضاء المجلس التأديبي، والمادة 101 بالنسبة لرئيس المجلس (النقيب). وعند تساوي الأصوات في الدور الثاني يختار نقيباً الأكثر أقدمية وعند التساوي الأكبر سناً وعند التساوي تجرى القرعة. وهذا وفقاً للمادة 118 من النظام الداخلي لهنة المحاماة.

⁴ المادة 116 فقرة 4 من القانون 07-13 . والمادة 127 من النظام الداخلي .

الغرفة الجهوية الذي يعتبر رئيسا للمجلس التأديبي، ومدة العضوية ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.¹

ويشترط في المترشح لعضوية الغرفة الجهوية أقدمية سبع (7) سنوات على الأقل،² غير أنه لا توجد أي إشارة إلى عدم التعرض لعقوبة تأديبية، من أي درجة كانت.

وهذا بخلاف ما جاء في النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين المعتمد بموجب قرار وزير العدل المؤرخ في 01 سبتمبر 1993 حيث منع من الترشح لعضوية الغرفة الجهوية -التي تعتبر في ذات الوقت هيئة تأديبية- بموجب المادة 9 كل محضر قضائي:

- تعرض لعقوبة لفت الانتباه لم تنقض عليها مدة ستة أشهر يوم الانتخاب.
- تعرض لعقوبة الإنذار لم تنقض عليها مدة سنة يوم الانتخاب.
- تعرض لعقوبة التوبيخ لم تنقض عليها سنتان يوم الانتخاب.
- تعرض لعقوبة الإيقاف المؤقت لم تنقض عليها مدة ثلاث سنوات يوم الانتخاب.³

وقد أحال القانون إلى التنظيم لتبيين كيفية انتخاب أعضاء المجلس التأديبي، لكن التنظيم بدوره أحال إلى النظام الداخلي لكل غرفة لتحديد كيفية انتخاب أعضاء المجلس التأديبي.⁴

¹ المادة 51 من القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي، والمادة 55 من القانون 02-06 المتضمن تنظيم مهنة الموثق.

² المادة 32 من المرسوم التنفيذي 77-09 المؤرخ في 11 فيفري 2009 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها. والمادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 08-242 المؤرخ في 03 أوت 2008 يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها.

³ النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين المعتمد بموجب قرار وزير العدل في المؤرخ في 1993/10/01 والصادر في الجريدة الرسمية عدد 24 مؤرخة في 14 نوفمبر 1993. وذلك في ظل القانون 91-03 المتضمن تنظيم مهنة المحضر، نفس الأحكام بالنسبة للمادة 9 من النظام الداخلي للغرفة الجهوية للموثقين، الصادر بموجب قرار وزير العدل المؤرخ في 14 نوفمبر 1992 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 92 مؤرخة في 27 ديسمبر 1992، وذلك في ظل القانون 88-27، حيث تمنع من الترشح لعضوية الغرفة الجهوية:

- الموثق الذي تعرض لعقوبة تأديبية مهما كانت درجتها ولم يمض عنها ثلاث سنوات.
- الموثق الذي تعرض لعقوبة الإيقاف لم يمض على انقضاءها خمس (5) سنوات،

⁴ المادة 36 من المرسوم التنفيذي 77-09 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي. والمادة 37 من المرسوم التنفيذي رقم 08-242 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي.

الفرع الثاني

ممارسة السلطة التأديبية من قبل المجلس الجهوي للمنظمة

في هذا الصنف من السلطات التأديبية يكون المجلس الجهوي هو نفسه مجلس التأديب، بحيث يمارس مجموعة من المهام الموكلة إليه بموجب القوانين، وإلى جانب ذلك يجتمع في شكل هيئة تأديبية لدراسة الملفات التأديبية، ويتعلق الأمر بالمجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين (البند الأول)، أو قد يمارس المجلس الجهوي السلطة التأديبية من خلال لجنة خاصة منظمة بموجب النظام الداخلي، معينة من بين أعضاء المجلس، وهو ما تجسده لجنة التأديب بالمجالس الجهوية لأخلاقيات الطب (البند الثاني).

البند الأول: المجالس المحلية لهيئة المهندسين المعماريين

جاء النص مقتضبا بخصوص تحديد الهيئات التأديبية في مهنة الهندسة المعمارية، حيث لم ينص المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة الهندسة المعمارية صراحة على ممارسة المجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين السلطة التأديبية، بخلاف ذلك أكد في بعض مواد اختصاص المجلس الوطني لوحدته بالسلطة التأديبية، فنصت المادة 27 منه على أنه "يمارس المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين السلطة التأديبية إزاء أعضائه عن أي خطأ..."، وفي المادة 44 نصت على أنه "يخول المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين النطق بالعقوبات...". يفهم من هذين المادتين أن السلطة التأديبية تتجسد في هيئة واحدة وهي المجلس الوطني الذي يعتبر الدرجة الوحيدة للتأديب.

غير أننا بالرجوع لمواد أخرى نستنتج أن المجالس المحلية أيضا تمارس السلطة التأديبية، من ذلك مثلا، المادة 26 من نفس المرسوم التشريعي التي عدتت صلاحيات النقابة الوطنية للمهندسين المعماريين وذكرت من بينها "دراسة العرائض المقدمة ضد القرارات التي تتخذها المجالس المحلية، لاسيما ما يتخذ منها في مجال الانضباط"، والمادة 45 من المرسوم التشريعي التي تنص على أنه "يمكن الطعن في قرارات المجالس المحلية لدى المجلس الوطني..."، والمادة 49 منه التي توجب "على المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين أن يعلم الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والسلطات المختصة بالعقوبات التي تتخذها مجالسه ضد أي مهندس معماري..."، وهما مادتان واردتان في الباب المتعلق بالتأديب تحت عنوان "مراقبة المهنة والعقوبات"، ويمكن أن تكون للمادة 33 من نفس المرسوم التشريعي أيضا دلالة على ممارسة المجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين السلطة التأديبية، حيث تنص على أن ممثلي الوزير في المجلس الوطني

والمجالس المحلية يحضرون جميع المداولات ما عدا ما تعلق منها بمجال التأديب، مما يدل على أن للمجلس المحلي اختصاصات تأديبية.

وبعد صدور النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين أزال هذا الغموض، بحيث نص في المادة 188 منه على أن المجلس التأديبي للنقابة يتكون من درجتين، ويشكل المجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين المجلس التأديبي في الدرجة الأولى.¹ وقد حددت المادة 197 من النظام الداخلي اختصاصه بالنطق بعقوبات الدرجة الأولى وهي الإنذار والتوبيخ، ويختص أيضا باقتراح المنع المؤقت من ممارسة المهنة على مجلس التأديب في الدرجة الثانية وهو المجلس الوطني للنقابة.

والمجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين يتكون من سبعة (7) أعضاء تنتخبهم الجمعية العامة المحلية لمدة أربعة (4) سنوات، ومن ممثل وزير السكن والمدينة العمران،² يعيّنون من بينهم رئيسا،³ وتتم الانتخابات بالاقتراع السري والمباشر، ويعلن فوز المترشحين الحاصلين على أكبر عدد الأصوات، وحال التساوي يختار الأقدم في ممارسة المهنة، وفي حال التساوي تجرى عملية القرعة.⁴

ويشترط لعضوية المجلس المحلي توفر مجموعة من الشروط وهي:

- حمل الجنسية الجزائرية،
- التسجيل في الجدول المحلي لنقابة المهندسين المعماريين،
- تسديد الاشتراكات،⁵
- لم يسبق للمترشح التعرض لعقوبة تأديبية أو جزائية،
- ممارسة المهنة لخمس سنوات أو أكثر دون انقطاع،
- الحضور لأربع جمعيات عامة محلية على الأقل في العهدة الجارية.⁶

¹ Article 188 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes, adopté par résolution prise à la majorité, par le congrès national de l'ordre des architectes, réuni en session ordinaire au palais des nations, les 17-18 décembre 2016.

² المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 293/96 يحدد كفاءات تسيير الهيئات النقابية للمهندسين المعماريين. غير أن ممثل الوزير لا يحضر للمداولات المتعلقة بمجال التأديب وفقا للمادة 33 من المرسوم التشريعي 94-07.

³ المادة 7 من المرسوم التنفيذي 293/96 يحدد كفاءات تسيير الهيئات النقابية للمهندسين المعماريين. ونصت المادة 61 من النظام الداخلي على أن تعينه يكون بالانتخاب.

⁴ المادة 11 من المرسوم التنفيذي 293/96 يحدد كفاءات تسيير الهيئات النقابية للمهندسين المعماريين.

⁵ المادة 08 من المرسوم التنفيذي 293/96 يحدد كفاءات تسيير الهيئات النقابية للمهندسين المعماريين.

⁶ Article 46 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes.

ورغم أن المادة 146 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين نصت على إنشاء لجان دائمة على مستوى المجالس الجهوية، إلا أنها لم تذكر من بينها لجنة التأديب، مما يعني أن السلطة التأديبية تمارس مباشرة من قبل المجلس المحلي للنقابة المجتمع كهيئة تأديبية. وهذا خلافا للمجلس الجهوي لأخلاقيات الطب الذي يمارس هذه السلطة من خلال لجنة تأديبية ينشئها داخليا، وهو ما سنتناوله في البند الموالي.

البند الثاني: المجالس الجهوية لأخلاقيات الطب (اللجنة الجهوية للتأديب)

طبقا لما نصت عليه المادة 2/267 من قانون حماية الصحة وترقيتها، تختص المجالس الجهوية لأخلاقيات الطب بممارسة السلطة التأديبية،¹ وذلك من خلال فروعها النظامية الثلاث،² وأكدت الفقرة الأخيرة من المادة 177 من مدونة أخلاقيات الطب على أن الفروع النظامية الجهوية تمارس السلطة التأديبية في الدرجة الأولى. ويختص بممارسة هذا السلطة اللجنة التأديبية ضمن الفرع النظامي في المجلس الجهوي، طبقا لنص المادة 03 من مدونة أخلاقيات الطب التي ورد فيها "تخضع مخالفة القواعد والأحكام، الواردة في هذه المدونة، لاختصاص الجهات التأديبية، التابعة لمجالس أخلاقيات الطب..". وقد حددت المادة 84 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء،³ تشكيلة اللجان الجهوية للتأديب، حيث تتكون من:

- أربعة (4) إلى ستة (6) أعضاء من أطباء القطاع العام والقطاع الخاص والإستشفائيين الجامعيين،

¹ المادة 2/267 من القانون 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المعدل والمتمم بموجب القانون 90-17. نصت المادة 347 من قانون الصحة الجديد 18-11 بأن المجالس الوطنية والجهوية للأدبيات الطبية تضطلع بالسلطة التأديبية والعقابية وتبت في أي خرق لقواعد الأدبيات الطبية.. غير أن هذه المجالس لم تشكل بعد وقد نصت المادة 447 من قانون الصحة 18-11 على مواصلة المجلس الوطني والمجالس الجهوية لأخلاقيات الطب المنصبة وفقا لأحكام القانون 85-05 في ممارسة مهامها إلى غاية تنصيب المجالس الجديدة.

² المادة 169 من المرسوم 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب. وقد حددت المادة 168 عدد المجالس الجهوية بـ12 مجلس جهوي وحددت اختصاصهم الاقليمي، وبيّنت المادة 181 عدد أعضاء الفروع النظامية الجهوية بحسب عدد الأطباء أو جراحو الأسنان المسجلين في القائمة بحيث حددت كما يلي:

بالنسبة للأطباء (أقل من 1001 ، 12 عضوا) (من 1001 إلى 2500 ، 24 عضوا) (أكثر من 2500 ، 36 عضوا).

بالنسبة لجراحي الأسنان (أقل من 401 ، 12 عضوا) (أكثر من 400 ، 24 عضوا)

أما بخصوص الفروع النظامية للصيادلة فقد حددت المادة 188 عدد الأعضاء بحسب المنطقة كالتالي: الجزائر 36 عضوا، وهران، قسنطينة، عنابة، تلمسان، تيزي وزو، البلدة، 24 عضوا، الشلف، باتنة، غرداية، بشار، 12 عضوا.

وأحالت المادة 170 منه إلى النظام الداخلي لتحديد قواعد تنظيم وعمل المجالس الجهوية.

³ reglement intérieur de la section ordinaire nationale des médecins, Publié par la section ordinaire nationale des médecins le 29 mars 2009.

- مستشار قانوني يساعدهم على أداء مهامهم بصوت استشاري فقط.

ويرأس اللجنة التأديبية مهني من نفس القطاع حيث ورد في المادة 222 من مدونة أخلاقيات الطب "عندما تستهدف الشكوى طبيبا أو جراح أسنان من القطاع الخاص أو القطاع العام أو المراكز الاستشفائية الجامعية، يرأس اللجنة التأديبية التابعة للفرع النظامي الوطني أو الجهوي، طبيب أو جراح أسنان تباعا من القطاع الخاص أو القطاع العام أو المراكز الاستشفائية الجامعية. فيكون رئيس اللجنة من نفس القطاع الذي ينتمي إليه الطبيب أو جراح الأسنان محل الشكوى.¹

وبما أن اللجنة التأديبية تتكون من أعضاء الفروع النظامية بالمجالس الجهوية فإن شروط عضوية هذه اللجان هي نفس شروط العضوية في الفروع النظامية الجهوية للأطباء أو جراحي الأسنان أو الصيادلة في كل مجلس جهوي، وتتمثل في:

- أن يبلغوا من العمر 35 سنة على الأقل،
 - يكونون مسجلين في قائمة الاعتماد منذ خمس سنوات على الأقل،
 - ألا تكون لهم سوابق عدلية مخلة بالشرف،²
 - ألا يكونوا قد تعرضوا لعقوبة الإنذار أو التوبيخ لم يمض عليها ثلاث سنوات من تاريخ انقضائها،
 - ألا يكونوا قد تعرضوا لعقوبة المنع المؤقت من ممارسة المهنة لم يمض عنها خمس سنوات من تاريخ انقضائها.³
- ينتخب أعضاء الفروع النظامية لمدة أربع سنوات تجدد بنسبة النصف كل سنتين، ويمكن تجديد انتخابهم.⁴ ينشئ الفرع النظامي خمس لجان، من بينها اللجنة التأديبية. وينتخبون من بينهم رئيسا للفرع النظامي.⁵ الذي يمارس مهامها تأديبية، إلا أنه إلى جانبه يوجد رئيس اللجنة التأديبية الذي نصت عليه المادة 222 المذكورة أعلاه والذي يمارس أيضا مهامها تأديبية.

¹ المادة 222 من مدونة أخلاقيات الطب والمادة 86 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء.

² المادة 173 من مدونة أخلاقيات الطب.

³ المادة 218 من مدونة أخلاقيات الطب.

⁴ المادة 175 من مدونة أخلاقيات الطب.

⁵ المادة 182 من مدونة أخلاقيات الطب.

الفرع الثالث

أهم الاستنتاجات المتعلقة بتشكيل مجالس التأديب الجهوية

ما يمكن ملاحظته من خلال العرض السابق هو أن القواعد المتعلقة بتشكيل المجالس التأديبية لا تختلف عن بعضها البعض، ويمكن تلخيص ما تعلق بالتشكيل في الجدول التالي:

جدول توضيحي متعلق بتشكيل المجالس التأديبية الجهوية				
المهنة والمختص بممارسة سلطة التأديبية	المحاماة مجلس تأديبي منتخب	التوثيق والمحضر القضائي مجلس تأديبي منتخب	المهن الصحية اللجنة التأديبية بالفروع النظامية بالمجالس الجهوية	الهندسة المعمارية المجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين
النص المنشئ للمجلس والمحدد لتشكيلته	القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة	القانون 02-06 المنظم لمهنة الموثق القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر المرسوم التنفيذي 242-08 الموثق المرسوم التنفيذي 77-09 محضر النظام الداخلي للغرفة الجهوية	القانون 85-05 متعلق بحماية الصحة وترقيتها المعدل والمتمم المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء	المرسوم التشريعي 94-07 المرسوم التنفيذي 96-392 النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين
عدد الأعضاء وصفاتهم	7 أعضاء كلهم من المحامين	7 أعضاء كلهم من الموثقين أو المحضرين حسب الحالة	من 04 إلى 06 أعضاء + مستشار قانوني	7 أعضاء كلهم من المهندسين المعماريين، مع استبعاد ممثل الوزير من التشكيلة
رئيس المجلس التأديب	النيقيب المنتخب من قبل أعضاء المجلس المنظمة	رئيس الغرفة المنتخب من قبل أعضاء الغرفة الجهوية	رئيس اللجنة التأديبية	رئيس المجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين
عهدة المجلس التأديبي	3 سنوات قابلة للتجديد	3 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة	4 سنوات قابلة للتجديد	4 سنوات قابلة للتجديد
أهم الشروط الخاصة بعضوية المجالس التأديبية	- خبرة 7 سنوات على الأقل - لم يتعرض لعقوبة المنع المؤقت لم يمضي عنها 3 سنوات	- خبرة 7 سنوات على الأقل - لم يتعرض لعقوبة تأديبية لم يمض عنها فترة زمنية مناسبة، وفقا لما هو محدد في النظامين الداخليين للغرفتين الصادرين في ظل القانونين 03/91 و 27/88.	- خبرة 5 سنوات على الأقل - عدم التعرض لعقوبة إنذار أو توبيخ لم يمض عنها 3 سنوات - عدم التعرض لعقوبة المنع المؤقت لم يمض عنها 5 سنوات - عدم وجود سوابق عدلية مخلة بالشرف - بلوغ 35 سنة على الأقل	- خبرة 5 سنوات على الأقل دون انقطاع - عدم التعرض لعقوبات تأديبية أو جزائية - الحضور لأربعة جمعيات في العهدة الحالية

و من خلال العرض السابق يمكننا استخلاص أهم الملاحظات على النحو لتالي:

1- لقد حرص المشرع على أن يكون كل أعضاء المجالس التأديبية منتخبين من قبل زملائهم، وذلك حتى يكون للعضو قبول عند زملائه ويشعرهم بالاطمئنان، ويضمن استقلالية المجلس في قراراته، ورغم أن مشاركة المهني في تشكيل المجلس التأديبي بهذا الشكل يعتبر ضمانة أساسية في مجال التأديب، إلا أن هذا الأمر قد يُضعف مركز العضو أمام منتخبيه، ويحول دون قيامه بمهامه بموضوعية، إذ يميل عادة لإرضائهم، خاصة إذا كانت العضوية في المجلس قابلة للتجديد.

2- يترأس المجالس التأديبية رؤساء المجالس الجهوية للمنظمة المهنية، وهذا وإن كان إيجابيا من جهة الحد من الاختلافات بين المنظمة المهنية ومجالسها التأديبية، إلا أنه من جهة أخرى يؤثر على حيادية المجلس، باعتبار رئيس المجلس الجهوي مختص بإخطار المجلس التأديبي تلقائيا، مما يجعله خصما وحكما في نفس الوقت، وجمعه بين صفة الاتهام والحكم قد يترتب عليه إهدار حق المهني في المساءلة التأديبية المستقلة، وهو أمر يتنافى مع مبدأ الحيطة والعدالة.¹ وفي المهن الطبية يلاحظ وجود رئيس اللجنة التأديبية، ورئيس الفرع النظامي ورئيس المجلس الجهوي وكلهم يمارسون اختصاصات تأديبية، مما قد يؤدي إلى تداخل الاختصاصات والتنازع فيه أحيانا.

3- يشترط تمتع أعضاء المجالس التأديبية بالخبرة المهنية التي تمكنه من المعرفة الجيدة لأعراف المهنة وتقاليدها، فالعضو يجب أن يكون عارفا بمبادئ وقواعد تنظيم المهنة وآدابها،² خاصة ما كان منها غير مكتوب، الأمر الذي لا يتوفر عليه المهني الحديث العهد بالمهنة.

4- اختلفت النظم القانونية للمهن بخصوص عضوية المهني الذي له سوابق تأديبية، بين اشتراط مرور فترة زمنية على انقضاء عقوبة المنع المؤقت، أو كل العقوبات مهما كانت درجتها، وبين المنع من الترشح نهائيا، فعضو المجلس التأديبي يجب أن يتحلى بالمناقب الحميدة ومبادئ الشرف والاستقامة والنزاهة، وحسن السلوك ورفع الأخلاق،³ والمجلس التأديبي يجب أن يكون عنوانا لذلك، وأعضاؤه نماذج يقتدى بها، ولذلك كان من

¹ نسيم بلحو: المرجع السابق، ص 130.

² إلياس أبو عيدة: المرجع السابق، ص 438

³ المرجع نفسه، ص 438

الأحسن منع كل من له سوابق تأديبية من عضوية المجالس التأديبية، على غرار ما اعتمد في تشكيلة المجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين.

5- باستثناء اللجان التأديبية في المهن الطبية التي تتضمن تشكيبتها مستشار قانوني بصوت استشاري، فقد اقتضت تشكيلة أعضاء المجالس التأديبية في باقي المهن على المهنيين دون سواهم، ومما لا شك فيه أن عضوية المهنيين أمر ضروري تقتضيه طبيعة المتابعة التأديبية، وله ما يبرره على حد تعبير المحكمة الإدارية العليا بمصر، في حكمها المتعلق بالطعن رقم 8227 الصادر 2004/06/12، حيث بررت اشتراك أطباء في عضوية هيئة التأديب بقولها أن: " الفصل فيما ينسب إلى الطبيب من مسائل فنية وطبية تقتضي وجود عناصر طبية لها الدراية الفنية فيما يثار أمام الهيئة من أوجه في هذا الشأن ومن ثم فإنه إذا ما استوجب الأمر اشتراك هذه العناصر الطبية في هيئة التأديب فإنه لا غبار على ذلك لاسيما وأن المشرع قد انتهج هذا النهج في العديد من مجالس التأديب للكادرات الخاصة، بحسبان أنهم أدرى بشؤونهم...".¹

غير أن اقتصار التشكيلة على المهنيين دون سواهم، يكون له في الغالب آثار سلبية على دور المجالس التأديبية، فهو يعني أن المحال عليها سيحاكم من قبل زملائه، الأمر الذي قد يؤثر في مصداقية قراراته وحياديتها، وتكون أحكام المجلس مشوبة بالتحيز للمهني، بتأثير من الفهم الخاطئ لمبدأ الزمالة، كما أن المهنيين - خاصة في غير المهن المساعدة للقضاء - لا يمكنهم بحكم تخصصهم الإلمام ببعض تفاصيل القواعد القانونية وتكييف الأخطاء،² من هذا المنطلق اتجهت بعض التشريعات المقارنة إلى إسناد رئاسة الهيئات التأديبية الجهوية إلى قاضي إداري، وتعيين ممثل قانوني، وممثل للمجتمع ضمن التشكيلة. ففي فرنسا مثلاً، يرأس الغرفة التأديبية الابتدائية لنقابة الأطباء عضو شرفي أو عامل من هيئة مستشاري المحاكم الإدارية، يتم تعيينه من قبل رئيس مجلس الدولة، بالإضافة إلى وجود أعضاء بأصوات استشارية من بينهم الطبيب المفتش المحلي للصحة العامة، وأستاذ من وحدة التكوين والبحث الطبي، يعين من قبل وزير التعليم العالي...³ وفي مصر تضم تشكيلة هيئة التأديب في نقابة الأطباء أحد النواب بإدارة الفتوى والتشريع لوزارة الصحة،

¹ نقلا عن علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 916.

² حاج عزام سليمان: المسؤولية الإدارية للمستشفيات العمومية، المرجع السابق، ص 285، أنظر أيضا نسيم بلحو: المرجع السابق، ص 119.

³ نقلا عن علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص ص 803، 807.

ويعتبر هذا العنصر القانوني المحايد من إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة بمثابة ضمانة قانونية داخل الهيئة التأديبية، بالإضافة إلى هذا يضم المجلس أيضا أحد الشخصيات العامة يرشحها وزير العدل، وذلك لتحقيق أكبر قدر من الانضباط والجدية والشفافية في المساءلة التأديبية، فضلا عن أن المجتمع هو أحد المتضررين من الممارسات الخاطئة لبعض الأطباء، وحمایته من هذه الأخطاء يقتضي وجود من يمثله في لجنة التأديب، وهو هنا أحد الشخصيات العامة.¹

المطلب الثالث

المجالس التأديبية على المستوى الوطني

تعتبر المجالس التأديبية الوطنية جهات تأديب استئنافية للقرارات الصادرة عن مجالس الدرجة الأولى، وهي بشكل عام لا تنتظر في الملفات التأديبية ابتداء، بل تدرس الطعون المرفوعة ضد قرارات المجالس الجهوية أو المحلية. غير أنه توجد مجالس وطنية تنتظر في ملفات التأديب ابتداء، بحيث تودع الشكاوى على مستواها، أو تُحوّل إليها من المجالس الجهوية.

الفرع الأول

مجالس التأديب الوطنية ذات الاختصاص الابتدائي النهائي

مجالس تأديبية وطنية تختص بالنظر في الملفات التأديبية كأول وأخر درجة، بحيث تختص لوحدها بسلطة اتخاذ القرار التأديبي ومعاقبة المهنيين، دون أن يكون للمجالس الجهوية أي دور في المتابعة التأديبية، أو يقتصر دورها على إعداد الملف ودراسته دون أن تقرر فيه، بل تقدم اقتراحات فقط للمجلس الوطني. الذي يختص لوحده بذلك، ويتعلق الأمر بالمجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، ولجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة.

البند الأول: الاختصاص بالتأديب في الهيئة الوطنية للمهندسين الخبراء العقاريين

نظم الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري السلطة التأديبية على نحو مغاير تماما للمهن الأخرى، حيث يمارس المجلس الوطني والمجالس الجهوية السلطة التأديبية معا، فنصت المادة 18 من الأمر على أن المجلس الوطني والمجالس الجهوية

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص ص 917-918.

للهيئة يمارسان بعنوان دائرة اختصاصها الإقليمي، السلطة التأديبية تجاه أعضاء الهيئة، على كل خطأ مهني أو إخلال بالأحكام القانونية والتنظيمية التي يخضع لها المهندس الخبير العقاري في ممارسة مهنته. وهو ما أكدته المادة 23 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، بالنص على " أن السلطة التأديبية من اختصاص المجلس الوطني والمجالس الجهوية لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.¹

ثم حددت المادة 19 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري كيفية الممارسة المشتركة للسلطة التأديبية، وذلك بالقول "يؤهل المجلس الوطني للهيئة بناء على اقتراح من المجالس الجهوية للنطق في حق المهندسين الخبراء العقاريين المقصرين بالعقوبات الآتية:..."

فيقوم المجلس الجهوي باعتباره مساعدا للمجلس الوطني باقتراح التدابير والإجراءات التأديبية،² حيث يجتمع بصفته مجلسا تأديبيا من أجل دراسة الشكاوى، ويقمّم حجم الخطأ المرتكب، ثم يقترح على المجلس الوطني العقوبة المناسبة، ويختص من جديد بتنفيذ الإجراءات التأديبية المتخذة من قبل المجلس الوطني، ومتابعة تنفيذ العقوبة.³

والمجلس الوطني من جهته، وباعتباره مختصا بتطبيق الإجراءات التأديبية والنطق بالعقوبات التي هي من اختصاصه،⁴ يصدر القرارات المتضمنة للعقوبات التأديبية مهما كانت درجتها ويبلغ نسخة إلى المجلس الجهوي لمتابعة التنفيذ.⁵ وبهذا يتكاملان في القيام بإجراءات المتابعة التأديبية.⁶

وبخصوص التشكيلة فينتخب أعضاء المجلس الجهوي وفقا لأحكام المادتين 20 و33 من المرسوم التنفيذي 96-95 المحدد لكيفيات تنظيم هياكل مهنة المهندس الخبير العقاري وقواعد سيرها، من بين المهندسين الخبراء العقاريين لمدة ثلاث (3) سنوات، ويتراوح عدد أعضاء المجالس الجهوية من 7 إلى 11 عضوا حسب عدد المهندسين المسجلين في الجدول، ويجب أن تتوفر في المترشح الشروط التالية:

¹ المادة 23 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

² المادة 21 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري.

³ المادة 24 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

⁴ المادة 18 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري.

⁵ المادة 24 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

⁶ عبد الرحمان عزوي: المرجع السابق، ص 575.

- أن يكون مسجلا في جدول الهيئة،
- يجب أن تكون للمترشح أقدمية خمس (5) سنوات على الأقل في ممارسة المهنة،
- أن يكون المترشح منضبطا في دفع الاشتراكات،
- ألا يكون قد خضع لعقوبة تأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية لم يمض عنها ثلاث سنوات من تاريخ انتهاء مدة العقوبة،
- ألا يكون قد خضع لعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة لم يمض عنها خمس سنوات من تاريخ انتهاء مدة العقوبة،¹

يُنْتخَب الأعضاء في أجل ثمانية أيام من انتخابهم رئيسا للمجلس.²

ويتشكل المجلس الوطني من رؤساء المجالس الجهوية الثلاثة، ومندوبين عن كل مجلس جهوي، ينتخبون من بين أعضاء المجالس الجهوي بالاقتراع السري لمدة ثلاث سنوات، يحدد عدد المندوبين بما يناسب 10/1 من عدد المهندسين الخبراء العقاريين، على ألا يقل على العدد عن (3) ولا يزيد عن (7) مندوبين.³ يُنْتخَب الرئيس من بين الأعضاء ويكون رؤساء المجالس الجهوية نوابا له بقوة القانون.⁴

البند الثاني: لجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة

تميّزت السلطة التأديبية في مهن المحاسبة بتنظيم خاص، فهي تمارس من قبل لجنة تأديبية متساوية الأعضاء على المستوى الوطني، تسمى لجنة الانضباط والتحكيم، تنشأ لدى المجلس الوطني للمحاسبة،⁵ وتختص بالنظر في كل القضايا التأديبية المتعلقة بالخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، عن كل مخالفة أو تقصير تقني أو أخلاقي في قواعد المهنة عند ممارسة وظائفهم.⁶

وتعتبر لجنة الانضباط والتحكيم للمجلس الوطني للمحاسبة الهيئة الوحيدة المؤهلة للتحقيق في الشكاوى وتقدير درجة خطورة الأخطاء التأديبية وإصدار العقوبات المناسبة،⁷

¹ المادة 25 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

² المادة 21 من المرسوم التنفيذي 96-95 يحدد كليات تنظيم هيكل مهنة المهندسين الخبراء العقاريين..

³ المواد 5، 6، 21 من المرسوم التنفيذي 96-95 يحدد كليات تنظيم هيكل مهنة المهندسين الخبراء العقاريين.

⁴ المادة 7 من المرسوم التنفيذي 96-95 يحدد كليات تنظيم هيكل مهنة المهندسين الخبراء العقاريين..

⁵ المادة 05 من القانون 10-01 المتضمن تنظيم مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد.

⁶ المادة 62 من القانون 10-01 المتضمن تنظيم مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، والمادة 21 من المرسوم

التنفيذي 11-24 الذي يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره

⁷ المادة 4 من المرسوم التنفيذي 13-10 يحدد درجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب

المعتمد خلال ممارسة وظائفهم وكذا العقوبات التي تقابلها.

وتتشكل اللجنة بناء على المادة 03 من نظامها الداخلي¹ من اثنا عشر (12) عضوا موزعين كما يلي:

- الرئيس،
- المقرر،

يعينان بقرار من وزير المالية بناء على اقتراح من الأمين العام للمجلس الوطني للمحاسبة،²

- ستة (06) مساعدين دائمين، منهم اثنان (02) من الخبراء المحاسبين، واثنان (02) من محافظي الحسابات، واثنان (02) من المحاسبين المعتمدين.

- أربعة (04) مساعدين إضافيين يتم تعيينهم حسب نفس الشروط الخاصة بالمساعدين الدائمين،³

يتم تعيينهم لمدة ثلاث سنوات.⁴

وما يلاحظ على تشكيلة اللجنة هو الغموض الذي يعترها، بحيث لم تحدد صفة الأعضاء بوضوح، خاصة الرئيس والمقرر، كما لم توضح طبيعة عضوية المساعدين، ولماذا سمتهم مساعدين وقسمتهم إلى صنفين دائمين وإضافيين؟، وكيف يتم توزيع الأربعة مساعدين الإضافيين على ثلاث فئات مهنية بالتساوي، مثل المساعدين الدائمين؟.

وواضح من خلال العدد الإجمالي للأعضاء (12) أن المساعدين الإضافيين ليسوا مستخلفين وإنما أعضاء أصليين في اللجنة.

وبالرجوع للقرارات الوزارية المتضمنة تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء للمجلس الوطني للمحاسبة،⁵ الصادرة تطبيقاً لأحكام المادتين 17 و 23 من المرسوم التنفيذي 11-24 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة، نجد أن تشكيلة لجنة الانضباط تضم اثنا

¹ النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم هو النص الوحيد - في حدود ما اطلعنا عليه - الذي يتكلم عن تشكيلتها، من حيث عدد الأعضاء وتوزيعهم على الفئات الثلاثة لمهن المحاسبة، وأضاف النظام الداخلي للمجلس الوطني للمحاسبة مادة تتعلق بتعيين الأعضاء بناء على اقتراح الأمين العام، أما القرارات الوزارية المتعلقة بتشكيل اللجان فكلها تتضمن تعيين الأعضاء مباشرة دون تحديد لإجراءات وشروط التعيين أو العدد أو الصفة.

² المادة 14 من النظام الداخلي للمجلس الوطني للمحاسبة المعتمد بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 13/01/2014 ج ر ع 28 مؤرخة في 14/05/2014

³ المادة 3 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم لدى المجلس الوطني للمحاسبة، المعتمد بموجب قرار وزير المالية المؤرخ في 27/06/2013

⁴ المادة 2 من قرار وزير المالية رقم 71 المؤرخ في 06/10/2011 المتضمن تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء للمجلس الوطني للمحاسبة.

⁵ القرار الوزاري رقم 71 المؤرخ في 06/10/2011. المتضمن تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء للمجلس الوطني للمحاسبة. والقرار الوزاري المؤرخ في 18 جانفي 2015 المتضمن تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء للمجلس الوطني للمحاسبة.

عشر (12) عضواً، رئيساً ومقرراً وعشرة 10 أعضاء، دون أن تسميهم مساعدين أو تحدد صفتهم دائمين أو إضافيين.

الفرع الثاني

مجالس التأديب الاستئنافية المشكلة من مهنيين

تمارس أغلب المجالس التأديبية الوطنية السلطة التأديبية في الدرجة الثانية، بحيث تنظر بالاستئناف في قرارات المجالس الجهوية، وتقتصر تشكيلة بعض المجالس التأديبية الوطنية على مهنيين فقط.

البند الأول: المجلس الوطني للأدب الطبية (لجنة التأديب الوطنية)

يضطلع المجلس الوطني للأدب الطبية بالسلطة التأديبية وبيت في المخالفات المتعلقة بقواعد الآداب الطبية وأحكام قانون حماية الصحة وترقيتها، ويمارس هذه السلطة من خلال اللجنة التأديبية المنشأة على مستوى فروع النظامية¹، ورغم أن المجلس الوطني للأدب الطبية يتكون من مهنيين فقط حيث أكد على ذلك المشرع بالنص على أنه "يتكون المجلس الوطني والمجالس الجهوية للأدب الطبية من الأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة دون سواهم، وينتخبون من طرف نظرائهم"²، إلا أن المادة 44 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء أضافت لأعضاء اللجنة التأديبية مستشاراً قانونياً.

وحددت المادة 4/267 من قانون حماية الصحة وترقيتها اختصاص المجلس الوطني بالنظر في القرارات الصادرة عن المجالس الجهوية لأخلاقيات الطب، فهو يشكل الدرجة الثانية للسلطة التأديبية أو جهة الاستئناف التأديبية.

ويتكون المجلس الوطني من أعضاء مكاتب الفروع النظامية للأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة.³

وينشئ المجلس الوطني مكتبا يتكون من رؤساء الفروع النظامية الوطنية ومن عضو منتخب عن كل فرع، يكون العضو المنتخب من القطاع العام عندما يكون الرئيس من

¹ المادة 166 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

² المادة 2/267 من القانون 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المعدل والمتمم.

³ المادة 164 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب. أي يتكون من 36 عضواً 12 عضواً من كل مكتب فرع نظامي.

القطاع الخاص والعكس بالعكس.¹ ويتولى رئاسة المجلس الوطني بالتناوب ولمدة متساوية، رؤساء الفروع النظامية الوطنية الثلاثة.²

غير أن المجلس الوطني لا يمارس السلطة التأديبية بكامل تشكيلته وإنما ينشئ من بين أعضائه لجنة تأديبية على مستوى كل فرع نظامي.³ سمتها المادة 211 من مدونة أخلاقيات الطب باللجنة التأديبية الوطنية. حددت المادة 44 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء تشكيلتها، حيث تتكون من ستة (6) أعضاء، ويساعدها في أداء مهامها مستشار قانوني برأي استشاري فقط، وتنتظر في الطعون ضد القرارات الصادرة عن اللجان الجهوية للتأديب.⁴

وبما أن كل أعضاء الفروع النظامية الوطنية هم أعضاء في المجالس الجهوية لأخلاقيات الطب، فيخضعون لنفس الشروط التي أوردناها في تشكيل المجالس الجهوية. وتطبق نفس الأحكام المتعلقة برئاسة اللجنة، حيث لا تعود إلى رئيس الفرع النظامي الوطني المعني، وإنما يترأس اللجنة التأديبية طبيب أو جراح أسنان من القطاع الذي ينتمي إليه الطبيب أو جراح الأسنان الذي تستهدفه الشكوى.⁵

البند الثاني: المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين

يمارس المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين السلطة التأديبية في الدرجة الثانية،⁶ ومن أجل تدعيم المجلس بأعضاء ذوو خبرة في تقاليد المهنة وأعرافها وفي تسيير النقابة تضمنت تشكيلة المجلس 14 عضواً ينتخبهم المؤتمر من بين أعضاء المجالس المحلية ومن المجلس الوطني الذي انتهت مهامه، ينتخبون بالاقتراع السري والمباشر وفي حال تساوي الأصوات يرجح الأكثر أقدمية وفي حال التساوي تجرى عملية القرعة، ويضاف

¹ المادة 164 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب. أي 6 أعضاء رؤساء الفروع النظامية الثلاث وعضو منتخب عن كل فرع نظامي.

² المادة 165 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

³ المادة 198 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

⁴ المادة 44 من النظام الداخلي للفرع النظامي للأطباء.

⁵ المادة 222 من مدونة أخلاقيات الطب.

⁶ Article 188 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes, adopté par résolution prise à la majorité, par le congrès national de l'ordre des architectes, réuni en session ordinaire au palais des nations, les 17-18 décembre 2016.

إليهم ممثل الوزير المكلف بالهندسة المعمارية، ينتخبون من بينهم رئيساً، ويمارسون مهامهم لمدة أربع سنوات.¹

وقد اشترطت المادة 109 من النظام الداخلي لعضوية المجلس الوطني خبرة ثماني (8) سنوات في ممارسة المهنة دون انقطاع.

ويختص المجلس الوطني بالنطق بعقوبة الإنذار والتوبيخ والتوقيف المؤقت من ممارسة المهنة،² وذلك إما باعتباره جهة استئناف ينظر في الطعون ضد القرارات التي تتخذها المجالس المحلية في مجال التأديب،³ بخصوص أخطاء الدرجة الأولى التي تقتصر عقوبتها على الإنذار والتوبيخ،⁴ وإما عندما ينظر في أخطاء الدرجة الثانية باعتباره مختصاً بالنظر فيها والنطق بعقوبة المنع المؤقت من مزاوله المهنة، وذلك بناء على اقتراح من المجلس المحلي.⁵ فالمجلس الوطني يمارس الاختصاصات التأديبية بناء على طعن ضد قرارات المجالس المحلية أو إحالة منها.

كما يختص باقتراح عقوبة الشطب من الجدول على وزير السكن والمدينة والعمران،⁶ فرغم خطورة العقوبة إلا أن المشرع جعل المختص الوحيد للنطق بها هو الوزير وليس المجلس الوطني، ويقتصر دور هذا الأخير على مجرد الاقتراح، وقد يكون اقتراح الشطب من قبل المصالح التقنية المعنية، أين يستبعد المجلس الوطني نهائياً حتى بمجرد رأي استشاري. ولقد انتقد هذا الإجراء من عدة جوانب أهمها:

- أنه مخالف لقاعدة توازي الأشكال، فاعتماد المهندس المعماري لممارسة المهنة كان من قبل المنظمة المهنية دون تدخل للوزير، وذلك بمجرد التسجيل في جدول المهنة الذي يعتبر بمثابة اعتماد.⁷ وهو ما يقتضي اختصاص المنظمة المهنية بشطب المهني من الجدول لا الوزير.

¹ المادة 32 من المرسوم التشريعي 07-94 المنظم لمهنة الهندسة المعمارية. والماد 22 من المرسوم التنفيذي 293/96 يحدد كيفية تعيين الهيئات النقابية للمهندسين المعماريين. ولم تشر المادة 24 من هذا الأخير إلى إمكانية انتخاب أعضاء من المجلس الوطني المنتهية عهده - باعتباره أعضاء في المؤتمر الوطني - واقتصرت على أعضاء المجالس المحلية فقط، ومن جهة أخرى لم تشر المادة إلى انتخاب نائب الرئيس وأمين خزينة مساعد. وقد أضافت المادة 121 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين انتخاب نائبين للرئيس وليس نائباً واحداً.

² المادة 44 من المرسوم التشريعي 07-94 المنظم لمهنة الهندسة المعمارية.

³ المادة 26 من المرسوم التشريعي 07-94 المنظم لمهنة الهندسة المعمارية.

⁴ Article 197 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes,

⁵ Article 198 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes

⁶ المادة 48 من المرسوم التشريعي 07-94 المنظم لمهنة الهندسة المعمارية.

⁷ المادة 15 من المرسوم التشريعي 07-94 المنظم لمهنة المهندس المعماري.

- أن الشطب من الجدول قرار تأديبي، وقد حدد الرسوم التشريعي 94-07 والمرسوم التنفيذي 96-293 المذكور سابقا السلطة التأديبية ممثلة في المجلس الوطني والمجالس المحلية للنقابة المهندسين المعماريين. وهي المختصة بإصدار القرارات التأديبية.
- كان يمكن عكس الاتجاه بجعل الوزير مختصا باقتراح العقوبة، والمجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين يختص بدراسة الملف والنطق بالعقوبة التأديبية.¹

الفرع الثالث

المجالس التأديبية الوطنية المختلطة

يمارس السلطة التأديبية على المستوى الوطني لجنة وطنية للطعن في كل من مهنة المحاماة والموثق والمحضر القضائي، بحيث تعتبر جهة تأديب استئنافية للقرارات الصادرة عن المجالس الجهوية.

1- **اللجنة الوطنية للطعن في مهنة المحاماة:** تتشكل اللجنة الوطنية للطعن من سبعة (7) أعضاء:

- ثلاث (3) قضاة من المحكمة العليا ومجلس الدولة من بينهم الرئيس، يعينون بقرار من وزير العدل حافظ الأختام.
- أربعة (4) نقباء يختارون من قبل مجلس الاتحاد من قائمة قدماء النقباء.²
- ويعين وزير العدل حافظ الأختام بقرار ثلاثة قضاة بصفتهم أعضاء احتياطيين، ويختار مجلس الاتحاد أربعة أعضاء من قائمة قدماء النقباء بصفتهم أعضاء احتياطيين.
- وحالة حدوث مانع للرئيس يستخلف بالقاضي الأكثر أقدمية وفي حال عدم إمكان ذلك بالقاضي الأكبر سنا، وتستكمل التشكيلة بعضو احتياطي.
- عهدة العضوية في اللجنة والرئاسة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.
- كما يمثل وزير العدل حافظ الأختام قاضي نيابة يباشر مهام النيابة العامة.
- ويتولى الأمانة أمين ضبط.¹

¹ عزاوي عبد الرحمان: المرجع السابق، ص 569-571.

² حددت المواد من 186 إلى 188 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، كيفية اختيار النقباء الأربعة، بحيث يقوم كل نقيب باقتراح محامين ممارسين من قائمة نقباء المحامين السابقين التابعين لمنظمتهم، ويقوم مجلس الاتحاد باختيار أربعة نقباء دائمين وأربعة احتياطيين من ضمن القائمة المقترحة، ولا يمكن أن تمثل أية نقابة إلا من نقيب سابق واحد. ولم يبين النظام الداخلي كيفية اختيار النقباء الأربعة، بخلاف النظام الداخلي في ظل القانون 91-04 الذي نص في المادة 140 منه على إجراء عملية القرعة من قبل مجلس الاتحاد لاختيار أربعة نقباء من القائمة المقترحة.

ولا تتدخل اللجنة الوطنية للطعن كقاعدة عامة إلا بصفتها جهة استئناف في قرارات المجالس التأديبية أو الطعون في بعض القرارات المتعلقة بالمتابعة التأديبية، لكنها في حالات خاصة قد تنظر في النزاعات مباشرة،² وذلك حال فصلها في الإخطارات المنصوص عليها في المادة 25 من قانون المحاماة 07-13،³ المتعلقة بالإخلال الجسيم بنظام الجلسة ، حيث توقف الجلسة وجوبا ويرفع الأمر إلى رئيس الجهة القضائية ومندوب المحامين لتسوية الإشكال وديا، وفي حال عدم التسوية يرفع الأمر إلى رئيس المجلس القضائي ونقيب المحامين اللذان يسعيان لتسوية الإشكال وفقا لتقاليد وأخلاقيات المهنة، وفي حال فشل التسوية الودية، يرفع الأمر إلى وزير العدل الذي يخطر اللجنة الوطنية للطعن.⁴

2- اللجنة الوطنية للطعن في مهنتي الموثق والمحضر القضائي: تنشأ لجنة وطنية للطعن تختص بدراسة الطعون المقدمة ضد قرارات المجالس التأديبية، وتتشكل هذه اللجنة من ثمانية أعضاء، أربعة (4) قضاة برتبة مستشار بالمحكمة العليا يعينهم وزير العدل حافظ الأختام، من بينهم رئيس اللجنة، كما يعين أربعة قضاة احتياطيين بنفس الرتبة، وأربعة موثقين أو محضرين - حسب الحالة- تختارهم الغرفة الوطنية ، وأربعة آخرين بصفتهم أعضاء احتياطيين.

وتحدد فترة العضوية بالنسبة للرئيس والأعضاء الأصليين والاحتياطيين بثلاث (3) سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة. كما يعين وزير العدل حافظ الأختام ممثلا له أمام اللجنة. وفي حالة رفع الطعن من قبل رئيس الغرفة الوطنية للموثقين يمكنه تعيين ممثل له أمام اللجنة الوطنية.⁵ ويعين الوزير موظفا يتولى أمانة اللجنة. وبهذه التشكيلة تعتبر اللجان الوطنية للطعن مستقلة عضويا عن المنظمة المهنية، ولكن توجد بعض الأحكام جديرة بالملاحظة نوجزها في التالي:

¹ المادة 129 من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

² محمد قبطان: المرجع السابق، 147.

³ المادة 131 من القانون 07-13 المتضمن مهنة المحاماة.

⁴ تمارس اللجنة الوطنية للطعن اختصاصات أخرى في غير مجال التأديب، فتخطر وفقا لمادة 85 برفض طلب إنشاء منظمة محامين، وتتلقى الطعون المتعلقة بحفظ الشكاوى وفقا للمادة 117 الفقرات 2، 3، 4، كما تتلقى الطعون المتعلقة بتوقيف المحامي المتابع جزائيا وفقا للمادة 125.

⁵ المادة 63 من القانون 02-06 المتضمن مهنة الموثق ونفس الأحكام المتعلقة باللجنة الوطنية للطعن في مهنة المحضر القضائي واردة في المادة 59 من القانون 03-06 المتضمن مهنة المحضر القضائي.

- يتم تعيين قضاة اللجنة الوطنية للطعن في مهنة المحاماة من بين قضاة مجلس الدولة والمحكمة العليا، أما في مهنتي الموثق والمحضر القضائي فيعينون من المحكمة العليا، وليس لهذا الاختلاف ما يبرره، بل أن الأمر يقتضي تعيين كل القضاة من مجلس الدولة، سواء اعتبرت القرارات الصادر عن مجالس التأديب قرارات إدارية صادرة عن منظمات مهنية، أو باعتبارها قرارات قضائية من هيئات إدارية شبه قضائية، بالإضافة إلى ذلك اختصاص مجلس الدولة بالنظر في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان الوطنية للطعن.¹
 - تمثيل وزير العدل من قبل قاضي نيابة يباشر مهام النيابة العامة، في مهنة المحاماة، في حين لم يحدد القانون صفة ممثل الوزير الذي يعينه سواء في مهنة المحضر أو الموثق.
 - لقد كان لتشكيلة اللجنة الوطنية للطعن أثر كبير في اختلاف الفقهاء في تحدد طبيعتها، بين من اعتبرها جهات قضائية متخصصة، تصدر أحكام قضائية ومن عدها هيئات إدارية، تصدر قرارات إدارية، وهو ما سنرجئ الحديث عنه إلى المطلب الخاص بطبيعة القرار التأديبي.
- ويمكن أن نلخص أهم القواعد المتعلقة بتشكيل المجالس التأديبية الوطنية في الجدول أدناه:

ملخص لتشكيلة المجالس التأديبية الوطنية						
المهنة والمختص بممارسة سلطة التأديبية	المحاماة	التوثيق والمحضر القضائي	المهنة الصحية	الهندسة المعمارية	المهندس الخبير العقاري	مهن المحاسبة
اللجنة الوطنية للطعن	اللجنة الوطنية للطعن	اللجنة الوطنية للطعن	اللجنة التأديبية الوطنية بالفروع النظامية الوطني بالمجلس الوطني	المجلس الوطني نقابة المهندسين المعماريين	المجلس الوطني للمهندسين الخبراء العقاريين	لجنة الانضباط والتحكيم في المجلس الوطني للمحاسبة
عدد الأعضاء وصفتهم	7 أعضاء - 3 قضاة من المحكمة العليا ومجلس الدولة، - 4 محامين من قداماء النقباء	8 أعضاء - 4 قضاة من المحكمة العليا فقط - 4 موثقين أو محضرين	6 أعضاء من بين أعضاء الفروع النظامية الوطنية + مستشار قانوني	14 عضو (كلهم مهنيين)	من 6 إلى 10 أعضاء (كلهم مهنيين)	12 عضوا - 2 يعينهما الوزير - 2 يمثلان المصنف الوطني - 2 يمثلان الغرفة الوطنية - 2 يمثلان المنظمة الوطنية - 4 أعضاء مساعدين
طريقة التشكيل	التعيين -القضاة.. وزير	التعيين -القضاة.... وزير	ينتخبون لعضوية الفروع النظامية ثم يختارون	الانتخاب	الانتخاب	التعيين

¹ المادة 63 من القانون 06-03 المنظم لمهنة المحضر القضائي والمادة 132 من قانون المحامي 13-07 .

	العدل -النقباء ... مجلس الاتحاد	العدل -المـوتقـين أو المحضرين ...الغرفة الوطنية	لعضوية اللجنة التأديبية			
رئيس المجلس التأديب	قاضي يعينه وزير العدل	قاضي يعينه وزير العدل	-رئيس اللجنة التأديبية يكون من نفس القطاع الذي ينتمي إليه المهني محل المتابعة التأديبية	رئيس المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين ينتخبه الأعضاء	رئيس المجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين ينتخبه الأعضاء	رئيس لجنة الانضباط والتحكيم يعينه وزير المالية
العهد	3 سنوات	3 سنوات	4 سنوات	4 سنوات	3 سنوات	3 سنوات
أهم الشروط الخاصة بالعضوية	- أن يكون المحامي من قداماء النقباء - أن يكون القاضي من المحكمة العليا أو مجلس الدولة	- أن يكون القاضي برتبة مستشار بالمحكمة العليا - ألا يكون المحضرون القضائيون المعينون أعضاء في مجلس تأديبي	- خبرة 5 سنوات على الأقل - عدم التعرض لعقوبة إنذار أو توبيخ لم يمض عنها 3 سنوات - عدم تعرض لعقوبة المنع المؤقت لم يمض عنها 5 سنوات - عدم وجود سوابق عدلية مخلة بالشرف - بلوغ 35 سنة على الأقل	- خبرة 8 سنوات على الأقل دون انقطاع - عدم التعرض لعقوبات تأديبية أو جزائية - الحضور لأربعة جمعيات في العهدة الحالية	- خبرة 5 سنوات على الأقل - عدم التعرض لعقوبة من الدرجة الأولى والثانية لم يمض عنها 3 سنوات - عدم التعرض لعقوبة من الدرجة الثانية لم يمض عنها 5 سنوات - الانتظام في دفع الاشتراكات	//
الاختصاص	-جهة استئناف بالنسبة لقرارات المجالس التأديبية	-جهة استئناف بالنسبة لقرارات المجالس التأديبية	- جهة استئناف بالنسبة لقرارات المجالس التأديبية	- جهة استئناف بالنسبة لقرارات المجالس الجهوية في الأخطاء من الدرجة الثانية - يقترح على الوزير عقوبة الشطب	-اختصاص ابتدائي نهائي - ينطق بالعقوبات بناء على اقتراح المجالس المحلية	- اختصاص ابتدائي نهائي

فالمجالس التأديبية الوطنية، أصناف ثلاثة:

- تكون جهة استئناف بالنسبة لقرارات المجالس المحلية، وهو الأصل في اختصاصها، كما رأينا في المهن المساعدة للقضاء والطبية.
- جهة استئناف وإلى جانب ذلك تنظر ابتدائيا في الأخطاء من الدرجة الثانية (مهنة المهندس المعماري).

- يختص ابتدائيا نهائيا بكل المسائل التأديبية، إما بشكل مستقل (مهن المحاسبة) أو بمشاركة المجالس الجهوية عن طريق الاقتراح (مهنة الخبير العقاري)

المبحث الثاني

اختصاص المجالس التأديبية ومدى احترام مبدأ الحياد

يشكل حياد مجالس التأديب شرطا أساسيا وضمانة هامة في مجال التأديب، باعتباره دليلا على مصداقية هذه المجالس، ولذلك تحرص مختلف التشريعات على التأكيد عليه وتوفير جملة من الضمانات لتحقيقه، ويتأثر عنصر الحياد بنقطين أساسيين هما: قواعد تشكيل المجالس التأديبية، وهو ما تناولناه في المبحث السابق، وقواعد اختصاص هذه المجالس، وهي موضوع المطلب الأول من هذا المبحث، ونخصص المطلب الثاني لاستجلاء مظاهر الحياد من خلال تشكيل المجالس واختصاصها.

المطلب الأول

نطاق اختصاص المجالس التأديبية

إنشاء السلطات التأديبية وتحديد ولايتها ونطاق اختصاصها من صلاحيات المشرع، يمارسها مباشرة أو بناء على تفويض منه لأحد السلطات الإدارية للقيام بذلك، وبالتالي لا يمكن لأي جهة كانت أن تنشئ سلطة تأديبية لم ينص عليها القانون أو يخولها الحق في إنشائها.

فولاية التأديب لا تملكها إلا الهيئة أو الشخص الذي أناط به المشرع هذا الاختصاص وفي الشكل والنطاق الذي حدده القانون.¹

وتحديد اختصاص الهيئات التأديبية شرط أساسي لمشروعية عملها، وقد يحدد هذا الاختصاص إما شخصا من حيث تحديد الأشخاص الذين يخضعون للسلطة التأديبية (فرع أول)، أو نوعيا بالنظر إلى الموضوعات التي يشملها (فرع ثاني)، أو يكون الاختصاص محليا يتعلق بتحديد النطاق المكاني الذي تمتد إليه ولاية السلطة التأديبية (فرع ثالث).

الفرع الأول

الاختصاص الشخصي للمجالس التأديبية

تختص السلطات التأديبية في المنظمات المهنية بمتابعة المهنيين تأديبيا عما يرتكبونه من أخطاء، بغض النظر عن أقدميتهم أو عضويتهم في أجهزة المنظمة أو غيرها،

¹ كمال عبد الواحد الجوهري: المرجع السابق، 214.

ويرتبط اختصاصها الشخصي بحمل الشخص صفة المهني، ولا يتحقق ذلك إلا بالاعتماد والقيود في جداول المهنة، فكل مهني مسجل في جدول المهنة يعتبر خاضعا للسلطة التأديبية، ومعرض للإحالة أمام الهيئات التأديبية، فالاختصاص الشخصي للغرفة الجهوية للموثقين مثلا يشمل فقط من يحمل صفة موثق.¹

ولا توجد أي صعوبة تذكر بخصوص المهنيين المسجلين الذين يزاولون نشاطهم المهني بشكل عادي. بخلاف المهني المتربص أو الموقوف أو المستقيل أو الذين شطبت أسماؤهم من الجدول.²

البند الأول: شمول الاختصاص الشخصي المهني المتربص

يدخل المهني المتربص في نطاق الاختصاص الشخصي للمجلس التأديبي، باعتباره حاملا لصفة المهني ومسجلا في جدول المهنة، فهذا الأخير هو الذي يحدد حدود الاختصاص الشخصي لمجالس التأديب، وعليه فهو يمتد حتى إلى المهني المتربص، فجدول المحامين مثلا يشمل كل المحامين بما فيهم قائمة المحامين المتربصين.³ وبالرجوع للنظام الداخلي لمهنة المحاماة نجده نص صراحة على المسؤولية التأديبية للمتربص حين عرف الخطأ التأديبي بأنه " كل الأقوال والأفعال والممارسات التي يرتكبها المحامي المسجل بالجدول أو بقائمة المحامين المتربصين والمتضمنة مخالفة قانون تنظيم مهنة ..".⁴ وفي نفس الاتجاه ورد نص المادة 77 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة حيث نصت في فقرتها الأخيرة "لا يعتبر الخبير المحاسب المتربص ومحافظ الحسابات المتربص والمحاسب المعتمد المتربص أعضاء في المصف الوطني أو الغرفة الوطنية أو المنظمة الوطنية، إلا أنهم يخضعون للتوجيه وللرقابة التأديبية" وأكد النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم هذه الأحكام حيث نص على أنه " يكون قابلا للتقاضي أمام لجنة الانضباط والتحكيم... الخبير المحاسبون والخبراء المحاسبون المتربصون، ومحافظو الحسابات ومحافظو الحسابات المتربصون، والمحاسبون المعتمدون والمحاسبون المعتمدون المتربصون".⁵ ونفس الأمر بالنسبة للمهندس المعماري المتربص حيث يؤدي كل خرق أو

¹ نسيم بلحو: المرجع السابق، ص 127.

² محمد قيطان: المرجع السابق، ص 151.

³ المادة 44 من القانون 13-07 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

⁴ المادتان 177-178 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

⁵ المادة 15 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة.

مساس بالقواعد المنظمة لمهنة المهندس المعماري من قبل المهندس المعماري المسجل في الجدول الوطني أو المسجل في قائمة المهندسين المترشحين إلى المتابعة التأديبية.¹ غير أن هذا لا يمنع السلطة التأديبية من الأخذ بعين الاعتبار كون المخطئ مترصا وحديث عهد بالمهنة، فتقدر ذلك في قياس جسامة الخطأ وتحديد العقوبة.

البند الثاني: إمكانية تأديب المهني المستقل

نصت قوانين بعض المهن صراحة على متابعة المهني تأديبيا حتى بعد استقالته، من ذلك نص المادة 63 من القانون 10-01 المتعلق بتنظيم مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد التي تنص على "يتحمل الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد المسؤولية التأديبية أمام اللجنة التأديبية للمجلس الوطني للمحاسبة حتى بعد استقالتهم من مهامهم، عن كل مخالفة أو تقصير تقني أو أخلاقي في قواعد المهنة عند ممارستهم لمهامهم". والمقصود هنا الأخطاء المرتكبة قبل الاستقالة، إذ يمكن أن يتخذ المهني الاستقالة سبيلا لتجنب المساءلة التأديبية، فيستقيل ليتفادى المثول أمام المجلس التأديبي، وبعد حفظ ملفه يتقدم للتسجيل من جديد في منظمة مهنية بجهة أخرى.² ونفس الحكم وارد مثلا في المادة 96 من النظام الداخلي للغرفة الجهوية للموثقين في ظل القانون 88-27 المنظم لمهنة الموثق حيث نصت على أنه "يمكن متابعة الموثق تأديبيا ولو بعد استقالته من منصبه إذا كانت الوقائع المتهم بها قد ارتكبت أثناء ممارسة المهنة".

غير أن هذه المسألة وإن كان الهدف منها منع التهرب من المتابعة التأديبية، إلا أنها عمليا تطرح عدت إشكالات، باعتبار الاستقالة تُسقط عن الشخص صفة المهني وتؤدي إلى شطبه نهائيا من جدول المهنة، فيصبح أجنبيا عنها، وقيامه بنشاطات متصلة بالمهنة يعتبر انتحالا لصفة المهني، وبعد ممارسا غير شرعي للمهنة.³ فالمهني يكتسب مركزه القانوني ابتداء من التسجيل في الجدول والاعتماد، ويظل هذا المركز ساريا ومرتبيا لأثاره

¹ Article 189 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes.

² محمد قبطان: المرجع السابق ص 151، وانظر أيضا علي سعيان: المرجع السابق، ص 55، وانظر أيضا، إلياس أبو عيد: المرجع السابق، ص 479.

³ المادة 74 من قانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة

القانونية بما فيها تحمل المسؤولية التأديبية إلى غاية شطبه أو استقالته من المهنة، ومن هذا المنطلق لا يمكن أن يسأل المهني إلا عن الفترة بين الاعتماد والاستقالة.¹

ومن جهة أخرى فإنه لا طائلة من وراء إخضاع المهني المستقل للمتابعة التأديبية، خاصة وأن المسؤولية التأديبية لا تستهدف التعويض أو جبر ضرر لحق بالموكل أو المنظمة والنقيب أو المهنة، بل القصد منها ردع المخطئ ومنع تكرار الأخطاء. وأقصى عقوبة توقع عليه هي الشطب النهائي من الجدول. كما أن المستقل لا يمكنه ممارسة المهنة من جديد إلا بتقديم طلب إعادة التسجيل إلى المنظمة المهنية التي تصدر فيه قرارا يمكن الطعن فيه أمام الجهات القضائية المختصة.² أين يمكنها أعمال سلطتها التقديرية في قبوله بناء على النظر في مشواره المهني السابق والبحث في أسباب الاستقالة، إن كانت تهربا أو لأسباب حقيقة دفعته إليها.

البند الثالث: شمول الاختصاص الشخصي للمهني للموقف مؤقت

تعتبر كل النصوص القانونية المنظمة للمهنة الحرة مزاولة المهنة أثناء التوقيف أو المنع المؤقت خطأ تأديبيا، من الدرجة الرابعة.³ وقد يترتب عنه الشطب النهائي، فإذا أقدم المهني على عمل يشكل خطأ تأديبيا أثناء قضائه فترة المنع المؤقت جاز متابعته تأديبيا.⁴ لأن علاقة المهني بالمنظمة في هذه الحالة لا تزال قائمة، ويبقى حاملا لصفى المهني غير أنه ممنوع من مزاولة النشاط المهني، إلى غاية نهاية عقوبة المنع، ليستأنف ممارسة مهامه من جديد بشكل مباشر.

¹ عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني: المرجع السابق، ص 39. ولقد قضت المحكمة الإدارية العليا بمصر في حكمها الصادر في 1966/06/01 بخصوص تأديب الموظف المستقل بأن "الأصل في التأديب أنه مرتبط بالوظيفة، بحيث إذا انقضت الرابطة الوظيفية لم يعد للتأديب مجال" وبخصوص محاسبة الموظف عن أخطائه قبل شغل الوظيفة، فقد رجح سليمان الطماوي عدم جواز ذلك، لأن الأمر في هذه الحالة يتعلق بمدى صلاحية الموظف للبقاء في الوظيفة، ولا علاقة له بتأديب الموظف، لأن ارتكاب الموظف لأخطاء تأديبية قبل التحاقه بالوظيفة أمر يدل على عدم توفر شرط حسن السيرة والسمعة الواجب في كل مترشح للوظيفة العامة، مما يجيز للإدارة سحب قرار التعيين لفقد الموظف لشرط من شروط تولي الوظيفة العامة، فضلا عن سحبه استنادا لغش الموظف. غير أنه إذا كانت الواقعة التي أخفاها الموظف لا تؤثر في صحة قرار التعيين فإن الإدارة لا تستطيع تقديم الموظف للمجلس التأديبي، ومحاسبته، إلا في حالة واحدة وهي إذا كان موظفا سابقا وأرتكب خطأ أثناء ممارسته للوظيفة السابقة. نقلا عن عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني: المرجع السابق، ص 44-46.

² المادة 49 من القانون 13-07 المتضمن مهنة المحاماة.

³ المادة 9 من المرسوم التنفيذي 13-10 يحدد درجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من قبل الخبير المحاسب و محافظ الحسابات والمحاسب المعتمد. المادة 23 فقرة 7 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

⁴ محمد قبطان: المرجع السابق، ص 152.

الفرع الثاني

الاختصاص النوعي للهيئات التأديبية

البند الأول: الأصل اختصاص المجالس التأديبية بكل الأخطاء التأديبية: تحديداً الاختصاص النوعي للهيئات التأديبية يقتضي تحديد نوع المخالفات والشكاوى التي تختص بالنظر فيها، وينحصر الاختصاص النوعي لمجالس التأديبية بالأخطاء التأديبية دون سواها، فلا يمتد إلى الخطأ الجنائي أو المدني إلا إذا شكلا في ذات الوقت خطأ تأديبياً.¹ وبهذا يشمل الاختصاص النوعي للهيئات التأديبية كل الأقوال والأفعال والممارسات التي يرتكبها المهني المسجل بالجدول والمتضمنة مخالفة قانون تنظيم المهنة أو النظام الداخلي للمهنة أو تقاليدها أو أعرافها أو أخلاقياتها أو تقصير في القيام بالواجبات المهنية أو إتيان المحظورات.²

واعتبار الهيئات التأديبية المختصة نوعياً بتأديب المهنيين يجعلها المختص الوحيد بمباشرة هذه المهمة، ويمنع غيرها من إتيانها، إذ لا يمكن لأي سلطة أخرى القيام بها إلا إذا أقر القانون ذلك.³ كما أنه لا يمكن أن يحل محل هذه السلطة إلا من عينه المشرع.⁴ وقد أكدت هذه الأحكام بعض النصوص صراحة، من ذلك قصر الاختصاص بالتأديب بالنسبة لمهني المحاسبة على لجنة الانضباط والتحكيم للمجلس الوطني للمحاسبة حيث تعتبر الهيئة الوحيدة المؤهلة للتحقيق في الشكاوى وتقدير درجة خطورة الأخطاء التأديبية وإصدار العقوبات المناسبة،⁵

ومن حيث الأصل تختص المجالس التأديبية الجهوية بالنظر كدرجة أولى في كل الشكاوى المتعلقة بخرق قواعد أخلاقيات المهنة وكل المخالفات التأديبية بغض النظر عن درجتها كما تختص بالنطق بكل العقوبات المناسبة، وبالتالي ينعقد لها الاختصاص النوعي. وتتنظر المجالس الوطنية في الطعون المرفوعة ضد قراراتها،⁶ وقد ينعقد الاختصاص

¹ نسيم بلحو: المرجع السابق، ص 128.

² المادتان 177-178 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة. والمادتان 25 و 53 من القانون 06-02 المتضمن تنظيم مهنة التوثيق

³ رمضان محمد بطيخ: سلطة التأديب، ندوة دور القضاء الإداري في دعم وتعزيز الخدمة المدنية، تنظيم المنظمة العربية للعلوم الإدارية أيام 8-12 جويلية 2007، القاهرة، ص 2.

⁴ أحمد عودة الغوييري: سلطة التأديب في نظام الخدمة المدنية الأردني دراسة مقارنة، مجلة مؤتمة للبحوث والدراسات، المجلد السابع، العدد الثاني، 1992، ص 77.

⁵ المادة 4 من المرسوم التنفيذي 13-10 يحدد درجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد خلال ممارسة وظيفتهم وكذا العقوبات التي تقابلها.

⁶ Jean-rené binet : op.cit, p 320.

للمجالس الوطنية لوحدها فتتظر في كل المخالفات التأديبية، ويمكن أن يوزع الاختصاص بين المجالس الجهوية، بحيث تختص بأخطاء الدرجة الأولى، والمجلس الوطني الذي يعود إليه الاختصاص بالنظر في أخطاء الدرجة الثانية.

البند الثاني: مشاركة السلطة الإدارية في تأديب المهنيين، قد يمنح المشرع استثناء للسلطة الإدارية ممارسة بعض الاختصاصات التأديبية، على غرار ما نص عليه في المادة 48 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة الهندسة "يصدر الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير قرار الشطب من الجدول الوطني للمهندسين المعماريين إما بناء على اقتراح المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين، أو بناء على تقرير المصالح التقنية المعنية، بعد إعلام النقابة بذلك..."

فقرار الشطب من الجدول هو قرار تأديبي، وهو يؤدي إلى إلغاء الترخيص بمزاولة المهنة، ويمنع المهني من مزاولة المهنة نهائياً،¹ ولأن التسجيل وفقاً للمادة 15 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة الهندسة يعد بمثابة اعتماد، والشطب من الجدول يعني سحب الاعتماد، ورغم أنه أخطر قرار تأديبي يمكن أن يتعرض له المهندس، ورغم ما يملكه المجلس الوطني للمهندسين المعماريين من صلاحيات متعلقة بمراقبة الدخول للمهنة والسلطة التنظيمية وكونه المختص بالتأديب، إلا أنه غير مؤهل لإصدار عقوبة الشطب، وقد لا يستشار فيها إطلاقاً، وحتى في حال اتجهت إرادته لتوقيع هذه العقوبة على المهني فإنه لا يملك إلا مجرد اقتراحها على الوزير.

وإضافة إلى مخالفة هذا القرار لقاعدة توازي الأشكال،² التي تقتضي إلغاء الاعتماد (الشطب من الجدول) من قبل مجلس النقابة الوطنية للمهندسين المعماريين.³ فإنه يضعف مركز النقابة، ويحرمها من إجراء أساسي لتفرض به احترامها من قبل المهندسين واحترام تقاليد المهنة وأخلاقياتها، كما أن هذا الإجراء يشكل تجاوزاً لكل الضمانات التي يمكن أن

¹ Article 184 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes,

² "تقتضي هذه القاعدة أنه إذا حدد المشرع إجراءات معينة لإصدار القرار الإداري وجب إتباعه، وكذلك بالنسبة لتعديله، أما إذا لم يحدد إجراء معيناً، فتطبق القاعدة العامة القاضية بأنه لا قيد على الإدارة (الجهة شبه إدارية) في التعبير عن إرادتها في الشكل الذي تراه مفيداً وملائماً.

كما تعني من جهة أخرى أن يكون إلغاء أو تعديل أي قرار إداري بقرار إداري آخر صادر عن نفس الجهة التي أصدرته، بإتباع ذات الإجراءات عند إصداره، وتشمل هذه القاعد على شقين: قاعدة تقابل الاختصاصات، وقاعدة تقابل الأشكال والإجراءات" نقلًا عن عزوي عبد الرحمان: المرجع لسابق، ص 572.

³ عزوي عبد الرحمان: المرجع السابق، ص ص 571-574.

يتمتع بها المهني أثناء المتابعة التأديبية، فلا قيمة لتوفير ضمانات للتأديب في مواجهة عقوبة الإنذار أو التوبيخ صادرة من زملاء المهنة، وانعدام هذه الضمانات في قرار الشطب من الجدول، الذي يعتبر إنهاء للمشاور المهني.

البند الثالث: اختصاص بعض الهيئات بالتأديب من غير المجالس التأديبية: يمكن أن تخرج بعض الأخطاء المهنة عن اختصاص المجالس التأديبية، وتفصل فيها استثناء هيئات أخرى تجتمع في شكل تأديبي. ومن هذا ما تعلق بتأديب نقيب المحامين أو نقيب سابق أو رئيس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين حيث يختص بالنظر في الشكاوى التي تخصهم مجلس الاتحاد الذي يتشكل كهيئة تأديبية للفصل فيها.¹ وهذا لما لهؤلاء من سلطة وتأثير معنوي على أعضاء المجالس التأديبية ولما يحضون به من واجب الطاعة والاحترام من قبل المحامين، وحفاظا على سلطتهم ومركزهم كمشرفين على المهنة، ومن جهة أخرى حتى تكون محاكمته بعيدة عن أي ضغط معنوي أو مجاملة. وقد انتهج المشرع نفس الأحكام في مهن أخرى غير أنه لم يسند الاختصاص إلى هيئة غير تأديبية بشكل استثنائي على نحو ما قام به في مهنة المحاماة.

الفرع الثالث

الاختصاص المحلي للهيئات التأديبية

لا تطرح مسألة تحديد الاختصاص المحلي بالنسبة للهيئات التأديبية الوطنية سواء باعتبارها أول درجة أو كانت جهات استئناف، لكن تعدد المجالس الجهوية يحتاج إلى تحديد نطاق الاختصاص الإقليمي لكل مجلس، وبخلاف قاعد تحديد الاختصاص أمام الجهات القضائية، الذي يؤول في القضاء الإداري كأصل عام إلى موطن المدعى عليه،² مع وجود استثناءات، وفي القضاء الجنائي إلى محكمة محل ارتكاب المخالفة أو إقامة المتهم، يعود الاختصاص في المادة التأديبية كأصل عام إلى محل التسجيل أو القيد في الجدول، أي محل الإقامة المهنية للمتابع تأديبيا،³ وتطبق هذه القاعدة في كل المهن، فإذا

¹ المادة 116 من القانون 07-13 المتضمن مهنة المحاماة. وتنص المادة 127 من النظم الداخلي لمهنة المحاماة على أنه "يجوز لمجلس الاتحاد، بإخطار من رئيسه الانعقاد كهيئة تأديبية طبقا للمادة 116 من قانون تنظيم المهنة في حال ارتكاب رئيس الاتحاد أو النقيب أو نقيب سابق خطأ مهنياً".

² المادة 803 من القانون 08/09 المؤرخ في 2008/02/25، المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية، الصادر ج ر ع 21 المؤرخة في 2008/04/23. التي أحالت بدورها إلى المادتين 37 و38 من نفس القانون.

³ محمد قبطان: المرجع السابق، ص 154.

كانت الدعوى التأديبية تخص موثقاً يحال الملف التأديبي على المجلس التأديبي للغرفة الجهوية التابع لها الموثق المتابع،¹ و يحال أفراد السلك الطبي عند ارتكابهم لأخطاء تأديبية خلال ممارستهم لمهامهم أمام الفرع النظامي الجهوي المختص،² يفهم من ذلك أنه يحال أمام الفرع النظامي الجهوي التابع له إقليمياً من حيث التسجيل في قائمة الاعتماد.³ ويحال الملف التأديبي للمحضر القضائي على المجلس التأديبي للغرفة التي ينتمي إليها.⁴

إلا أن المشرع لاعتبارات الحيدة والاستقلالية خرج على الأصل العام إذا تعلقت الدعوى التأديبية بعضو أو رئيس المنظمة المهنية، بحيث يؤول الاختصاص إلى جهات أخرى حسب الحالة:

- إذا كانت الدعوى تخص رئيساً أو أحد أعضاء الغرفة الجهوية أو أحد أعضاء الغرفة الوطنية، يحال الملف التأديبي على المجلس التأديبي لإحدى الغرفتين الجهوية غير تلك التي ينتمي إليها الموثق المتابع.
- إذا كانت الدعوى التأديبية تخص رئيس الغرفة الوطنية للموثقين، تحال على أحد المجالس التأديبية الذي يعينه وزير العدل حافظ الأختام.⁵
- إذا كانت الدعوى التأديبية تخص رئيساً أو أحد أعضاء الغرفة الجهوية للمحضرين أو أحد أعضاء الغرفة الوطنية، يحال الملف التأديبي على المجلس التأديبي للغرفة الجهوية غير تلك التي ينتمي إليها المحضر القضائي المتابع.
- إذا كانت الدعوى التأديبية تخص رئيس الغرفة الوطنية للمحضرين، تحال على أحد المجالس التأديبية الذي يعينه وزير العدل حافظ الأختام.⁶
- إذا كانت الشكوى منصبة على عضو من أعضاء الفرع النظامي الجهوي، يعين الفرع النظامي الوطني فرعاً نظامياً جهوياً آخر غير الذي ينتمي إليه الطبيب العضو محل الشكوى، ليفصل في الدعوى التأديبية.⁷

¹ المادة 56 فقرة 2 من القانون 06-02. المتضمن مهنة الموثق.

² المادة 211 من مدونة أخلاقيات الطب

³ حاج عزام سليمان: الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب، ص 133.

⁴ المادة 52 من القانون 06-03. المتضمن مهنة المحضر القضائي.

⁵ المادة 56 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق.

⁶ المادة 52 من القانون 06-03 المنظم لمهنة المحضر القضائي.

⁷ المادة 211 من مدونة أخلاقيات الطب.

- لا تتم متابعة أعضاء المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين من قبل المجالس المحلية للنقابة التي ينتمون إليها بل يختص المجلس الوطني لوحده بمتابعة أعضائه.¹
- إذا كانت الشكوى تخص عضوا من مجلس منظمة المحامين تبلغ الإجراءات إلى نقيب أقرب منظمة ليحيلها على مجلس التأديب.²
- ولا شك أن فلسفة المشرع في هذه الاستثناءات تكمن في ضمان الحياد ورفع الحرج عن أعضاء المجلس التأديبي، الذين يجدون أنفسهم محرجين ومضطرين للفصل في متابعة رئيسهم، وهو الأمر الذي يتنافى مع العدل والمساواة، ويجعل القرارات التأديبية مشوبة بالتحيز.³
- ولم ترد أي إشارة إلى إمكانية إعادة توجيه الشكوى في حال كانت الجهة المخطرة غير مختصة، بخلاف الوضع في فرنسا مثلا حيث يتم تحويل الشكوى المتعلق بأحد الأطباء إلى الجهة المختصة في حال كانت الجهة المخطرة غير مختصة.⁴

المطلب الثاني

مدى احترام مبدأ الحياد من خلال قواعد تشكيل واختصاص

المجالس التأديبية.

بعد أن تطرقنا لقواعد تشكيل المجالس التأديبية ونطاق اختصاصها، لا بد من الحديث عن مبدأ مهم، يرتبط ارتباطا وثيقا بها، ويعتبر من بين أهم الضمانات التأديبية المتعلقة بالتحقيق والمحاكمة، وهو مبدأ الحياد، فمن مبادئ العدالة اطمئنان المتهم إلى حياد الهيئة التي تحاكمه وثقته في عدم تحيزها، وتبرز أهمية المبدأ في كونه ضمانا لتحقيق محاكمة تأديبية عادلة، ورغم ذلك لم يحظ هذا المبدأ في مجال التأديب بمضمون محدد، ولا بوسيلة فعالة تكفله،⁵ سنحاول الوقوف على أهمية المبدأ وتطبيقاته من خلال التطرق لمفهومه وتحديد نطاقه في مرحلة التحقيق والمحاكمة (الفرع الأول)، وقد سن المشرع جملة من الإجراءات تضمن توفر الحياد في أي محاكمة، ورد النص عليها في النصوص المتعلقة

¹ Article 200 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes,

² المادة 116 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

³ محمد شهبون: التأديب في مهنة المحاماة، المرجع السابق، ص 89.

⁴ Jean-rené binet : op.cit, p 320.

⁵ محمد ماجد ياقوت: المرجع السابق، ص 424.

بالإجراءات الجزائية، والإجراءات المدنية والإدارية (الفرع الثاني)، ووردت الإشارة إلى بعض الإجراءات والحالات المتصلة مبدأ الحياد في النصوص المتعلقة بالمهنة الحرة كتطبيقات للمبدأ في نظام تأديب المهنيين (الفرع الثالث).

الفرع الأول

مفهوم مبدأ الحياد في التأديب ونطاقه

مبدأ الحياد في المجال التأديبي هو امتداد لمبدأ حياد القاضي، وأغلب ما يتعلق به من أحكام مستمد من مبدأ الحياد في المحاكمة القضائية، وحياد القاضي هو وجه من وجوه التجرد، ومن مقتضيات التجرد أن لا يكون طرفاً في الدعوى، إذ لا يجوز في هذا المقام الجمع بين صفة الخصم والحكم في نفس الوقت.

إن الحياد مركز قانوني يكون فيه القاضي بعيداً عن التحيز لفريق أو خصم على حساب الآخر، وإذا كان استقلال القاضي في الحكم بعيداً عن التأثيرات والضغطات الخارجية يعد من أهم ضمانات التقاضي التي تبعث الاطمئنان في نفوس المتقاضين، فإن عدالة الحكم تتطلب عدم تأثر القاضي بفكره الاجتماعي ومعتقداته الفكرية أثناء أداء عمله القضائي، كما أن الحياد يعني أن ينظر القاضي في الدعوى دون أن يتحيز لأحد أطرافها أو ضد مصالحته مستهدفاً إنزال حكم القانون على وقائعها، وإذا كان استقلال القضاء من التأثير الخارجي من جانب سائر السلطات ضروري لضمان إنزال حكم القانون فإن حياد القضاة يكمل استقلالهم ويجعل أحكامهم غير خاضعة للتعسف والتحكم أو الميل والهوى، وهو ما يضيف قيمة موضوعية على القانون، فهذه القيمة تتوقف إلى حد بعيد على التطبيق المحايد للقانون.¹

مقتضيات الحياد في مجال التأديب

نظراً لطريقة معالجة التشريع والقضاء لهذا المبدأ والمتمثلة في النص والتعليق على ما يتعارض معه دون تحديد مضمونه، وباعتبار أن أسباب ومظاهر انعدام الحياد غير محددة، دفع بعض الفقهاء إلى القول بعدم إمكانية وضع تعريف جامع له وأن أي محاولة للقيام بذلك سيشوبها القصور والنقص.

¹ مرزوق محمد: الحق في محاكمة عادلة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، ص 97.

غير أن الاتجاه الغالب يرى ضرورة وضع تعريف شامل للحياد، لأنه من غير المنطقي تركه بدون تحديد، الأمر الذي قد يؤدي إلى إفراغه من محتواه. وقد ظهر في تعريفه اتجاهين أساسيين:

أولاً: الحياد يعني الفصل بين سلطتي التحقيق والحكم: أي أن الحياد في التأديب له معنا دقيق وهو عدم جواز الجمع بين سلطة التحقيق والحكم، ويتحقق ذلك بعدم مشاركة الجهة المختصة بالتحقيق في المحاكمة التأديبية التي تتم بناء على هذا التحقيق.¹

وقد انتقد هذا الاتجاه كونه يقتصر على النظامين التأديبيين القضائي والشبه قضائي فقط، دون أن يشمل النظام الرئاسي، ومن جهة أخرى فإنه يقتصر على وجه واحد من أوجه الحياد المتعددة كحق الرد وغيرها.

ثانياً: الحياد تجسيد لحقوق الدفاع: ذهب هذا الاتجاه إلى اعتبار تكوين المجالس التأديبية بشكل يجعلها محايدة هو جزء من ضمانات الدفاع، وأن توفر حق الدفاع أمام مجلس غير محايد يجعلها بلا فائدة أو مضمون، فحقيقة حق الدفاع هو أن يقدم أمام جهة محايدة، غير أن هذا الاتجاه انتقد من حيث أن ضمان حق الدفاع وإعداده وتحضيره يختلف عن إبداء الدفاع أمام هيئة غير مختصة أو غير مؤهلة للتقدير بسبب الحياد، وأن الارتباط بين الحياد وحق الدفاع ما هو إلا تعبير عن التكامل بينهما، باعتبار أن قيمة أحدهما مرتبطة بوجود الآخر، دون أن يكونا متطابقان في المعنى.²

وبهذا يمكننا القول أن الحياد هو ضمانة أساسية من ضمانات التأديب، يقتضي أن توكل سلطة الحكم وتوقيع الجزاء إلى جهة غير تلك المختصة بالتحقيق وتوجيه الاتهام، وهو بهذا يشكل تكملة لباقي الضمانات لاسيما حق الدفاع.

وعرّف الحياد بوجه عام بأنه عدالة من يباشر سلطة أو اختصاصا في مجال التأديب، أي كانت هذه السلطة أو ذلك الاختصاص، فالحياد ضمانة هامة يفترض وجودها في كل من يتولى سلطة أو يمارس اختصاصا أو يصدر عنه عمل من أعمال التأديب.³ فتُعنى به الجهة المختصة بإخطار المجلس التأديبي وتوجيه الاتهام، وسلطة التحقيق، وجهة

¹ محمد ماجد ياقوت: المرجع السابق، ص 424.

² بوادي مصطفى: إشكالية الحياد في التأديب بين النصوص القانونية والتطبيقات العملية، ص 93-95.

<https://platform.almanhal.com/Files/2/50937>

³ محمد الأحسن: المرجع السابق، ص 183. وانظر أيضا، بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 92.

الحكم وتوقيع الجزاء. ويمتد الحياد إلى موضوع الدعوى، بحيث يفصل فيها بروح موضوعية وبتجرد من غير أن يتأثر الحكم بمصلحة أو رأي سابق أو أي مؤثر آخر.¹

الفرع الثاني

ضمانات مبدأ الحياد في قوانين الإجراءات

مبدأ الحياد من المبادئ العامة المستقرة في ضمير الإنسانية، ومن مقتضيات تحقيق العدالة، ولا يحتاج إلى نص يقره،² فهو من الضمانات الجوهرية التي يجب أن تتوفر كحد أدنى في كل محاكمة تأديبية، وهذا القدر تمليه الأصول العامة في المحاكمة، وإن لم يرد نص عليه فيستلهم من المبادئ الأولية المقررة في القوانين الخاصة بالإجراءات.³ ومع ذلك فقد تضمن قانون الإجراءات الجزائية وقانون الإجراءات المدنية والإدارية، أحكام تفصيلية لتجسيد وحماية مبدأ الحياد تتمثل في:

البند الأول: حق الرد والتنحي وطلب الاستبدال

بيّنت المواد من 241 إلى 247 والمواد من 877 إلى 883 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية،⁴ إجراءات رد القاضي وتنحيه، متى توفرت الأسباب الموجبة لذلك والمنصوص عنها في المادة 241 من نفس القانون، وذلك بتقديم طلب مكتوب، يتضمن وجوبا تحت طائلة عدم القبول الإشارة إلى سبب من أسباب الرد.

كما يجب على القاضي الذي يعلم أنه في وضعية تجعله قابلا للرد بمفهوم المادة 241، أن يبادر بتقديم طلب لرئيس الجهة القضائية الإدارية التابع لها بغرض استبداله، مع ضرورة أن يكون الطلب مبررا بذكر أحد الحالات الموجبة للرد،⁵ وتتمثل الحالات الثمانية الموجبة للرد في:

- إذا كان له أو لزوجه مصلحة في النزاع.
- إذا وجدت قرابة أو مصاهرة بينه أو يبين زوجه وأحد الخصوم أو أحد المحامين أو وكلاء الخصوم، حتى الدرجة الرابعة.

¹ أمجد جهاد نافع عياش: ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام-دراسة مقارنة- ماجستير في القانون العام، جامعة النجاح، فلسطين ص 82، وانظر أيضا، رمضان محمد بطيخ: ضمانات التأديب، ورقة عمل مقدمة في ندوة " التشريعات الحاكمة للخدمة المدنية في الوطن العربي " والمنعقدة بالدار البيضاء- المملكة المغربية، أوت 2006. ص 183.

² نقلا عن مصطفى بوادي: المرجع السابق ص 93.

³ محمد ماجد ياقوت: المرجع السابق، ص 433.

⁴ القانون 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

⁵ لحسن بن الشيخ آث ملويا: قانون الإجراءات الإدارية، دار هومه، 2012، الجزائر، ص ص 348-350.

- إذا كان هو له أو لزوجيه أو أصولهما أو فروعهما خصومة سابقة أو قائمة مع أحد الخصوم.
 - إذا كان هو شخصيا أو زوجه أو أحد أصوله أو أحد فروع دائنا أو مدينا لأحد الخصوم.
 - إذا سبق له أن أدلى بشهادة في النزاع.
 - إذا كان ممثلا قانونيا لأحد الخصوم في النزاع أو سبق له ذلك.
 - إذا كان أحد الخصوم في خدمته.
 - إذا كان بينه وبين أحد الخصوم علاقة صداقة حميمة، أو عداوة بيّنة.¹
- فإذا قبل طلب الرد أو طلب الاستبدال يجب على القاضي أن يتنحى عن القضية. ولا تختلف كثيرا حالات الرد وأحكامه في قانون الإجراءات الجزائية عن تلك المقررة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية. حيث يجوز رد أي قاضي من قضاة الحكم إذا توفرت أحد أسبابه التسعة، ومن بين هذه الأسباب:

- أن تكون للقاضي أو زوجه أو أقاربهما أو أصهارهما على عمود النسب المباشر نزاع مماثل للنزاع المختصم فيه أمامه بين الخصوم.
- إذا كان بين القاضي أو زوجه وبين أحد الخصوم من المظاهر الكافية الخطورة ما يشته به معه في عدم تحيزه في الحكم.²

البند الثاني: الإحالة بسبب الشبهة المشروعة

ورد النص عليها في المواد من 249 إلى 254 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وأوضح المشرع صراحة أن الغرض منها حماية مبدأ الحياد وذلك بالقول " يهدف طلب الإحالة بسبب الشبهة المشروعة إلى التشكيك في حياد الجهة القضائية المعروضة

¹ المادة 241 من القانون 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² المادة 554 من الأمر 66-155 المؤرخ في 08/06/1966، الذي يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم. وقد أوردت المادة 284 بخصوص تشكيل محلفي الحكم، أنه يجوز للمتهم أو محاميه أو للنيابة العامة، عند استخراج أسماء المحلفين من صندوق القرعة أن يقوم المتهم برد ثلاثة من المحلفين والنيابة برد اثنين، ويكون الرد بغير إبداء سبب. كما أن القسم الذي يؤديه المحلفين يتضمن التزاما بالحياد وعدم الميل والتحيز. وأجازت المادة 71 للمتهم أو لوكيل الجمهورية أو الطرف المدني، من أجل حسن سير العدالة، طلب تحية الملف من قاضي التحقيق لفائدة قاضي أخر من قضاة التحقيق.

أمامها القضية".¹ بحيث يقدم الطلب من أحد أطراف الدعوى وفي حال كان الطلب مبررا تحال القضية إلى جهة قضائية أخرى بعد أن تنحى الأولى عن نظر الدعوى.²

الفرع الثالث

مظاهر إعمال مبدأ الحياد في الدعوى التأديبية وضماناته

رغم إقرار بعض الإجراءات في مجال التأديب التزاما وتحقيقا لحياد المجالس التأديبية، مما يشكل مظاهر لإعماله، إلا أن عدم تعميم النص الذي يسمح بتطبيق حالات الرد والتحي على كل المهن، يقتضي البحث في ضمانات احترامه.

البند الأول: مظاهر إعمال مبدأ الحياد

ورد في النصوص المتعلقة بتأديب المهنيين بعض التطبيقات لمبدأ الحياد³ تتمثل خصوصا في:

أولا: الاستثناءات المتعلقة بقواعد الاختصاص: وكنا قد تطرقنا لها عند الحديث عن اختصاص المجالس التأديبية، حيث أحال المشرع ملفات تأديب أعضاء المنظمات المهنية إلى جهات غير تلك التي تقتضيها القواعد المحدد للاختصاص، بحثا عن الحياد في المتابعة التأديبية، وكمثال على ذلك ما ورد في القانون المتعلق بالموثق من أنه:

- إذا كانت الدعوى تخص رئيس أو أحد أعضاء الغرفة الجهوية أو أحد أعضاء الغرفة الوطنية، يحال الملف التأديبي على المجلس التأديبي لإحدى الغرفة الجهوية غير تلك التي ينتمي إليها الموثق المتابع.

- إذا كانت الدعوى التأديبية تخص رئيس الغرفة الوطنية، تحال على أحد المجالس التأديبية الذي يعينه وزير العدل حافظ الأختام.⁴

¹ المادة 249 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² المادة 252 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

³ تشير إلى أن النظام الداخلي للغرفة الوطنية للموثقين 1992. كان ينص على حق الرد والتحي صراحة، حيث جاء في المادة 42 منه " يجب على الموثق الذي تتعارض مصالحه مع مصالح الموثق المتابع أن يعلن عدم صلاحيته للحكم في القضية، ويجب على كل موثق أن يعلن ذلك أيضا إذا كانت له قرابة أو مصاهرة مباشرة مهما كانت درجتها وعمود الحواشي حتى الدرجة الثانية مع الطرف الشاكي أو الموثق المتابع. وأضاف المادة 52 منه " يجب على أعضاء الغرفة الوطنية الذين سبق لهم النظر في القضية إما عند التحقيق أو المداولة على مستوى الغرفة الجهوية المختصة أن يعلنوا عدم صلاحيتهم للحكم فيها" ونفس هذه الأحكام وردت في النظام الداخلي للغرفة الوطنية للمحضرين لسنة 1993.

⁴ المادة 56 من القانون 02-06 المنظم لمهنة الموثق. ونفس الأحكام واردة في المادة 52 من القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي، والمادة 211 من مدونة أخلاقيات الطب، والمادة 199 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين، والمادة 116 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة .

- أما في مهنة المهندس المعماري فقد وردت بعض الاستثناءات المتعلقة بتلقي الشكوى غير أنها لا تساهم بشكل كبير في توفير حياد تلك المجالس، حيث يتلقى نائب رئيس المجلس المحلي الشكوى المتعلقة برئيس المجلس المحلي ليعرضها على المجلس المحلي المجتمع كهيئة تأديبية، وإذا تعلق الشكوى برئيس المجلس الوطني ترسل إلى نائب رئيس المجلس الوطني، الذي يعرضها على المجلس الوطني المجتمع كهيئة تأديبية.¹ ويختص المجلس الوطني لنقابة المهندسين لوحدة بالمتابعة التأديبية لأعضائه.² فمتابعة رئيس المجلس أمام المجلس الذي يرأسه أو متابعة عضو المجلس أمام زملائه لا يمكن أن تكون حيادية.

وهذه الأحكام لا تختلف عن تلك المتعلقة بالإحالة بسبب الشبهة المشروعة الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وقد يكمن الفرق في أن طالب الإحالة في هذا الأخير هو أحد الخصوم، أما في مجال تأديب المهني فإن القانون أو التنظيم افترض وجود الشبهة المشروعة التي من شأنها التشكيك في حياد المجلس التأديبي، وبالتالي قدم الحل مباشرة، وقضى بنقل الاختصاص إلى جهة أكثر حيادية.

ثانياً: حق الرد والتتحي في مدونة أخلاقيات الطب وإلى جانب الاستثناءات المتعلقة بالاختصاص وردت بعض حالات الرد والتتحي في مدونة أخلاقيات الطب بحيث إذا تعلق الدعوى التأديبية بأحد أعضاء اللجنة التأديبية الوطنية فإنه يبعد ولا يحضر جلسات لجنة التأديب،³ وجاءت المادة 215 صريحة في البحث عن توفر الحياد وإعمال حق الرد، حيث نصت على أنه يمكن للأطباء وجراحي الأسنان أو الصيادلة المتهمين، اللجوء إلى مساعدة مدافع من الزملاء المسجلين أو محام، غير أنه لا يمكن اختيار الفروع النظامية الجهوية والوطنية للقيام بدور المدافع، ويمكنهم ممارسة حق الرد أمام الفرع النظامي الجهوي و/أو الوطني، وهذا لأسباب مشروعة يقدرها المجلس الجهوي أو الوطني بمطلق السلطة.⁴

ثالثاً: مظاهر الحياد على مستوى مجلس تأديب المحامين: إلى جانب حالات الإحالة المشار إليها سابقاً، نجد المشرع قد فصل بين جهة التحقيق والحكم، حيث نص على أنه "لا

¹ Article 199 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes.

² Article 200 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes.

³ المادة 211 من مدونة أخلاقيات الطب

⁴ حاج عزام سليمان: الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب، المرجع السابق، ص 135.

يجوز للعضو المقرر إذا كان عضوا أصليا أو مستخفا في مجلس التأديب أن يشارك في تشكيلة هذا المجلس للفصل في الدعوى التأديبية التي عيّن فيها كمقرر".¹

رابعاً: الحياد في لجنة الانضباط والتحكيم: نص النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم على أنه يمكن استخلاف عضو اللجنة عندما يكون هو المدعى عليه أو المدعي أو المستدعى للشهادة أو المعني بالقضية، ولا يستطيع في هذه الحالة أن يشارك في أشغال اللجنة.²

خامساً: بالنسبة لمهنة المحضر القضائي: أشار المشرع في قانون المحضر القضائي إلى شرط مهم بحثاً عن حياد اللجنة الوطنية للطعن يتمثل في استبعاد أعضاء المجالس التأديبية من تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن، حيث ورد في المادة 59 من القانون 06-03 المنظم لمهنة المحضر القضائي بخصوص تشكيلة اللجنة أن الأربعة محضرين قضائيين الذين تختارهم الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين يكونون من غير أعضاء المجالس التأديبية.

البند الثاني: ضمانات احترام مبدأ الحياد

أثارت خصوصية تشكيل مجالس التأديبية، وكون أعضائها منتخبين أو معينين واعتماد التشكيلة مسبقاً، وممارسة الاختصاصات لعهددة محددة، ومحدودية عدد مجالس التأديب في بعض المهن. إضافة إلى عدم تعميم النص الذي يسمح بتطبيق حالات الرد والتتحي المنصوص عنها في مدونة أخلاقيات الطب على باقي المهن، أثارت اختلاف الفقهاء في وجوب الالتزام بحالات الرد المقررة في قوانين الإجراءات، فذهب بعض الفقهاء إلى القول بعدم جواز رد أعضاء المجلس التأديبي.³

لكن ونظراً لقيمة مبدأ الحياد وأهمية في مجال الفصل في أي دعوى، وكونه من مقتضيات المحاكمة العادلة، يقتضي التقيد بحالات الرد والتتحي في مجال التأديب، على نحو يتناسب وطبيعة المجالس التأديبية، وخصوصية الدعوى، والتقيد بهذه الحالات وإن لم يوجبها القانون صراحة، فإن استبعاد أو تتحي العضو الذي تحوم حوله شكوك في عدم نزاهته وحياده تجعل القرارات التأديبية أكثر ملاءمة، ومدعاة لطمأنينة المتهم وتحسينا

¹ المادة 117 فقرة 6 من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

² المادة 4 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس لوطني للمحاسبة.

³ محمد رمضان بطيخ: ضمانات التأديب، المرجع السابق، ص 184، وانظر أيضاً، عبد الغني يفوت: الضمانات الأساسية في مجال التأديب، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد مزدوج 84-85 جانفي، فيفري 2009، ص 51.

للمختص بالتأديب من التأثير باعتبارات معينة في التحقيق والحكم، فالأمر هنا يتعلق بالملاءمة لا بالمشروعية.¹

وطالما لا يوجد نص يمنع رد المحققين، أو أعضاء لجنة التأديب، بل بخلاف ذلك أجاز المشرع رد أعضاء لجنة التأديب في مجالس أخلاقيات الطب، فلا مانع من التقيد بها طبقاً للأحكام المقررة في قوانين الإجراءات، فعضو المجلس التأديبي يقع عليه واجب عدم التحيز والبعد عن المؤثرات التي تحول بينه وبين الموضوعية في اتخاذ القرار، وإذا وجد نفسه تحت تأثير واقعة معينة أو أي سبب يظن معه عدم الحياد، فإن العضو في هذه الحالة يكون غير صالح لنظر الدعوى، ويتوجب عليه التنحي من تلقاء نفسه أو بناء على طلب.²

ولا يعول بشكل كلي على التزام العضو، ونزاهته المعهودة أو خبرته الطويلة، في التزام الحياد، متى توفرت حالات مؤثرة على قراره، بسبب قرابة أو علاقة حميمة، أو عداوة بين، أو مصلحة خاصة في الحكم على نحو معين، أو غيرها من الأسباب، لأن التجرد هو حالة نفسية تتحكم فيها العديد من العوامل، فالقاضي أو عضو المجلس وإن أفصح من خلال أسباب الحكم عن المبررات الظاهرة لاقتناعه بما يتوافق والتزامه القانوني، إلا أن ثمة دائماً مبررات نفسية وميول ذاتي تفرضه تلك الحالات، يكون هو المؤثر في الحكم الذي نطق به.³

فكرة الانحراف في استعمال السلطة كألية لحماية مبدأ الحياد

إن الوسيلة المباشرة لكفالة الحياد في المجالس التأديبية هي الرد، وإذا لم يكن ذلك ممكناً أو كان نظام التأديب رئاسي، فإن الوسيلة الوحيدة هي الطعن للانحراف في استعمال السلطة، والطريقة الأولى أكثر فاعلية ونجاعة، لسهولة إجرائها، وكونها قبالية، ولقيامها على مجرد الظن والاحتمال، الذي يحول دون اطمئنان المحال على التأديب، فهي تستهدف

¹ محمد رمضان بطيخ: ضمانات التأديب، المرجع السابق، ص 177.

² بوادي مصطفى: المرجع السابق، ص 115. ولا يمكن

³ مرزوق محمد: المرجع السابق، ص 99. ويضيف "أن النفس البشرية لها ملكات ظاهرة وأخرى باطنية وإن القسم الباطني أكثر خطراً من قسمها الظاهري بحسبانه الموجه لأفكار الإنسان المسيطر على ميوله وتصرفاته الخارجية، ذلك أن اللاشعور بمثابة القدر المحتوم والأوامر المنزلة" ويضيف في الصفحة 100 ناقلاً عن أمجد الجهيني من كتاب "بعض العوامل اللاشعورية التي تؤثر في وجدان القاضي ونزاهة عدالته" يقول: "أن المشرع حينما طلب من القاضي إقصاء نفسه في القضاء في قضية معينة إن كانت له دعوى شخصية مماثلة أو لزوجته، لأن عطف القاضي قد يتجه على الرغم منه نحو الخصم الذي موقعه في الدعوى يماثل موقف القاضي في خصومته الخاصة، فيقضي له بما يتمنى أن يقضى له، لأن القاضي بحكم التشابه في موقف الخصومة يضع شخصه موضع الخصم الذي يشاطره موقفه، ويدمج شخصه في شخصه، وهو حينما يقضي له كأنما يقضي بذلك لنفسه دون أن يشعر". وهذه الحالات وأخرى مشابهة يصعب التحكم فيها، وخير سبيل للتعامل معها هو التنحي.

أقصى درجات النزاهة، في حين الطعن للانحراف في استعمال السلطة، هو رقابة بعدية، ويقوم على الإثبات لا مجرد الشك، ومعلوم ارتباط الانحراف بالبائع على اتخاذ القرار، الذي يوجد في العناصر الباطنية له، ويجعل مسألة اكتشافه أمرا صعبا لحاجته إلى قرينة جدية وكافية.¹

فإصدار القرار التأديبي منحازا للمتهم لتحقيق مصلحة شخصية، أو ضده باعتباره منافسا أو لعداوة قائمة، يجعل القرار مشوبا بالانحراف في استعمال السلطة وفي نفس الوقت خرقا لمبدأ الحياد، وعليه يوجد تشابه بين عدم الحياد والانحراف، غير أن بينهما اختلاف فالانحراف في استعمال السلطة هو إخلال بركن "الغرض المشروع"، أما الحياد فيتعلق أساسا بصلاحيات مصدر القرار لإصداره، فعدم الحياد عيب في صلاحيات الشخص بشكل أوضح، وعيب الانحراف عيب في أحد الأركان بصورة أكبر.²

البند الثالث: الحياد كأساس لفاعلية الإجراءات التأديبية

تناولنا في النقاط السابقة الحياد باعتباره ضمانا للمهني في مواجهة المجلس التأديب، غير أنه يجب ألا نغفل المعنى الآخر للحياد الواجب توفره في المحاكمة التأديبية، والذي يطرح نفسه بقوة، خاصة في المجالس التي تتشكل من مهنيين فقط، حتى وإن كان اختيارهم عن طريق الانتخاب، لأنها قد تؤدي إلى نتيجتين متناقضتين، فإذا كانت مصلحة المهني تستوجب عدالة وحيدة من يحاكمه ولا يتعسف في حقه، ففي نفس الوقت يجب ألا يتعاطف معه ويتهاون في المحاكمة بدافع الزمالة.³

فإذا أعطى المشرع للمهني حق طلب رد عضو المجلس التأديبي ضمنا لحقوقه، إذا شك في حياده بسبب اختلاف بينهما أو مصالح متعارضة أو كان منافسا له، فإنه يجب بالمقابلة البحث عن سبل تحول دون التعاطف مع المهنيين المحالين على المجلس التأديبي، لأنهم سيحاكمون من قبل زملائهم في المهنة، أين يكون احتمال الميل والمحاباة والتعاطف مع الزميل وتكليف الأخطاء الجسيمة على أنها بسيطة،⁴ أقرب للوقوع، من احتمال التعسف في حق المهني، وهذا الذي يحدث غالبا، وحينها نكون في حاجة لحماية مصلحة المجتمع المهني والمستفيدين من الخدمة، أكثر من حاجتنا للبحث عن ضمانات للمهني المتهم، حيث

¹ رشيد خلوفي: المرجع السابق، ص 151.

² براني مصطفى: المرجع السابق، ص ص 106-107.

³ نسيم بلحو: المرجع السابق، ص 130.

⁴ مقتي عمار: المرجع السابق، ص 168.

يكون في مركز ممتاز. مستندا إلى الفهم الخاطيء لواجب الزمالة الذي يفرضها القانون على المهنيين فيما بينهم، والتي تقتضي إقامة أفضل العلاقات فيما بينهم، وحسن زمالة على أساس من الصدق والمودة والثقة، دون أن تتأثر بالاختلافات المتعلقة بالعمل.

ورغم أن القانون رسم حدود واجب الزمالة بأن تكون لمصلحة الغير والمهنة،¹ وأن لا تؤدي إلى التواطؤ بين المهنيين،² لكن بعض المواد المتعلقة بواجب الزمالة تؤكد الشكوك المتعلق بعدم حياد مجالس التأديب المشكلة من مهنيين فقط، فتميّز العلاقة القائمة بين المحامين بالمجاملة واللطافة والمساعدة الأخوية المتبادلة والإعانة عند الاقتضاء،³ تؤدي إلى تعود المهني على مجاملة زميله ومساعدته، وأكثر من ذلك يمنع على المحامي المرافعة أو الدفاع في قضية يكون فيها الطرف الخصم أحد زملائه، أو كانت تتضمن مناقشة وقائع مهنية إلا بعد إخطار نقيب المحامين المطروحة في دائرة اختصاصه،⁴ هذا في قضية موضوعية تتعلق بالزميل فكيف الحال إذا كانت المسألة شخصية تتعلق بتأديبه؟ لا شك أن عضو المجلس التأديبي يستحضر كل هذه المعاني ويكون محرجا منه عند مثوله أمامه في المجلس التأديبي، فينظر في الملف واضعا نصب عينيه ما كان تعود عليه من احترام ومحبة ومجاملة.

وإن كان الخوف من عدم حياد مجالس التأديب وتحيزها لمصلحة المهني، مشروعا في الممارسة الفردية للمهنة، فإنه في صور الممارسة الأخرى أكد وأشد، فما الذي يمكن انتظاره من شريك يحاكم شريكه، أو مجاوره في مكتب متجمع؟ وماذا لو كان المحال أجيروا عند العضو؟ إن توفر عناصر محايدة في مجالس التأديب أمر حتمي لا غنى عنه.

فحياد مجالس التأديب شرط أساسي لفعاليتها، يضمن لها الفصل في كل الملفات بكل استقلالية، ولأن كان حق الرد ضمانا للمهني في مواجهة المجلس، يحميه من الاعتداء على حقوقه، فإن الحياد المقرر لمجتمع المهنة (مهنيين ومنظمة مهنية) والغير، لن يتأتى إلا من خلال إعادة النظر في قواعد تشكيل المجالس التأديبية، ولا يكفي أن يتم تشكيل المجالس بالانتخاب لأن هذه الأخير قد يكون له أثر سلبي على أداء المجالس لدورها العقابي، إذ تعمل دوما على إرضاء الهيئة الناخبة، لجلب أصواتهم، بل يجب أن تدعم التشكيلة بعناصر

¹ المادة 59 من مدونة أخلاقيات الطب. المادة 69 من النظام الداخلي للمهنة المحاماة.

² المادة 26 من مدونة أخلاقيات الطب.

³ المادة 70 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

⁴ المادة 77 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

محايدة، من غير المهنيين، بعيدة عن واجب الزمالة، تنظر في الملف بكل تجرد، ويمكن تحقيق ذلك بأن تسند رئاسة المجلس التأديبي لأحد قضاة المجلس القضائي لمحل تواجد المجلس التأديبي، وبذلك يتوفر إلى جانب العنصر الفني الذي يجسده المهني، العنصر القانوني الذي يمثله القاضي، ويمكن جعل التشكيلة مختلطة من مهنيين وقضاة على نحو ما يوجد في مجالس الدرجة الثانية، لأن المهنيين وإن كانوا أدرى بأمورهم الفنية إلا أن النصوص القانونية والاجتهادات القضائية تحتاج عنصرا قانونيا قادرا على فهمها.¹

أضف إلى ما تقدم، ولما كان للمواطن بصفته المستهلك للخدمات التي يقدمها أصحاب المهن الحرة مصلحة أكيدة في حسن سير أعمال المجالس التأديبية، ولما كانت مصلحة المهنيين تقتضي أيضا توفير الضمانات اللازمة للمواطن لكي يكون مطمئنا على سلامة وصحة الإجراءات المتبعة من قبل هذه المجالس التأديبية، فمن الممكن أن يكون المواطن ممثلا من خلال ممثلي المجتمع المدني كجمعيات حماية المرضى مثلا، وذلك بصفة مراقب لأعمال المجالس التأديبية.²

¹ نسيم بلحو: المرجع السابق، ص 130.

² فراس بكر، وزباد خصاونة: مذكرة خطية مقدمة إلى لجنة النقابات ومؤسسات المجتمع المدني، ندوة النقابات ومؤسسات المجتمع المدني في الأردن، مركز مؤسسة القدس للدراسات السياسية، 25/24 ماي 2003، عمان.

المبحث الثالث

الشروط الإجرائية للدعوى وضمانات المحاكمة التأديبية

تتم المتابعة التأديبية وفقا لإجراءات محددة وخطوات منظمة يتعين إتباعها للتحقق من ارتكاب المهني للخطأ المنسوب إليه تمهيدا لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة.¹

وترمي القواعد المنظمة للإجراءات التأديبية إلى الوصول إلى الحقيقة، فالمجتمع المهني لا يريد إفلات المهني المخطئ من العقاب، وفي نفس الوقت لا يقبل الحكم على مهني بريء، فتعمل هذا الإجراءات على التوفيق بين حق المنظمة المهنية في أن يكون لها فاعلية في تسيير المهنة، وحق المهني في أن يتمتع ببعض الضمانات خلال التحقيق والمحاكمة.²

ومن أجل تحقيق هذه الغاية يلزم أن تكون الإجراءات التأديبية مبسطة واضحة، يجمعها تشريع واحد، وسريعة بحيث لا تطيل بقاء البريء في موقف المتهم، ولا تؤخر توقيع العقاب على المذنب.³ وهي بهذا تكتسي أهمية كبيرة باعتبارها السبيل لاقتضاء الحقوق والكشف عن الحقيقة والحكم بمقتضاها.⁴ وتظل الإجراءات التأديبية في نطاق الهدف منها طالما اتسمت بالاعتدال والاقتصاد، والبعد عن التعقيد والغلو، فإذا ما أصابها أي من ذلك تغدو وسيلة للمماطلة، وعقبة قد تؤدي إلى إهدار الحق الموضوعي ذاته، فقد يفلت المخطئون نتيجة الإحجام عن متابعتهم خشية طول الإجراءات وتعقيدها، كما أنه كثيرا ما تؤدي المغالاة في تقرير الضمانات المكفولة للمهني إلى الإضرار به، فقد قيل إن "العدالة البطيئة أشد أنواع الظلم" وصرخ يوما موظف قائلا "عاقبوني ولو ظلما حتى يستقر وضعي".⁵

¹ محمد فتوح عثمان: مدخل لإجراءات المحاكمة التأديبية، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول، جوان 1994، ص 39.

² يحكم الإجراءات التأديبية مبدئين أساسيين هما: مبدأ الفاعلية، ومبدأ الضمان، فالفاعلية تستهدف تحقيق مصلحة المرفق في ذاته ومصلحة العاملين فيه أي المهنة والمهنيين، وكلاهما يصب في المصلحة العامة، ويعمل النظام التأديبي الرئاسي والشبه القضائي على ترجيح هذا المبدأ، أما مبدأ الضمان فيستهدف المصلحة الخاصة للمهني في مواجهة ما تتمتع به السلطة التأديبية من صلاحيات تتخذها قبله، ويحقق في الوقت نفسه مقتضيات المشروعية وسيادة القانون، وهذا المنطق هو الذي يغلب في النظام التأديبي القضائي، ويحكم على النظام التأديبي بالنجاح كلما استطاع التوفيق بين هذين المبدئين. أحمد محمد الحفناوي: البطلان الإجرائي وأثره على الدعوى التأديبية، دار الفكر الجامعي، 2007، الإسكندرية، 84.

³ محمد ماجد ياقوت: المرجع السابق، ص 134.

⁴ أحمد محمد الحفناوي: البطلان الإجرائي وأثره على الدعوى التأديبية، دار الفكر الجامعي، 2007، الإسكندرية، 81.

⁵ المرجع نفسه، ص 88.

سنتطرق في هذا المبحث لتحريك الدعوى التأديبية (المطلب الأول) ثم الضمانات السابقة المقرر للمهني قبل الجلسة التأديبية والمرتبطة بإجراءات التحريك (المطلب الثاني)، وبعدها مثول المهني أمام مجلس التأديب وإجراءات الجلسة التأديبية، مركزين على أهم الضمانات المصاحبة لها (المطلب الثالث).

المطلب الأول

تحريك الدعوى التأديبية

تحريك الدعوى التأديبية هو اتخاذ أول خطوة من إجراءاتها، بأن يدخلها في حوزة السلطة المختصة، لمباشرتها والنظر فيها.¹ ويكتسي هذا الإجراء أهمية بالغة، باعتباره نقطة انطلاق المتابعة التأديبية، وبدونه لا يمكن الحديث عن المسؤولية التأديبية، فلا معنى لوجود قواعد موضوعية متعلقة بالتأديب من تحديد للأخطاء والعقوبات وتوزيع للاختصاصات وغيرها، ثم لا يكون هناك تحريك للدعوى التأديبية، وهذا الإجراء هو الذي يترجم رغبة ومساهمة المنظمة المهنية في حماية شرف المهنة،² وهو يحتاج إلى توفر الإرادة لدى صاحب الاختصاص للقيام بذلك، ومتى تقاعس وتأخر عن مباشرة اختصاصه أفرغت المسؤولية التأديبية من محتواها، ولعل على بعض ما تعاني منه المهن الحرة اليوم من مشاكل مرده إلى التخازل والإحجام عن المتابعة التأديبية، بحيث ترتكب الأخطاء على مرأى ومسمع من صاحب الاختصاص دون أن يحرك ساكنا.

ولا يمكن للمجالس التأديبية أن تباشر سلطتها في دراسة الملفات والفصل فيها إلا بعد إخطارها من قبل جهات مختصة يحددها المشرع، فالإخطار هو وضع الملف التأديبي أمام المجلس المختص للفصل فيه، وهو البداية الحقيقية للمتابعة التأديبية، ويقتصر اثر الإخطار على تحريك الدعوى التأديبية دون المتابعة الجزائية أو المدنية،³ ويتم ذلك وفقا لإجراءات يجب أن تكون من الوضوح بحيث تحول دون اتخاذ الادعاء في حق المهنيين وسيلة للضغط عليهم. ويتشابه تنظيم هذه الإجراءات في مختلف المهن إلى حد كبير، وهي في كل الأحوال لا تخرج عن أحد الطرق التالي:

1- الإخطار بناء على شكوى.

2- الإخطار بناء على طلب من الوزير.

¹ محمد ماجد ياقوت: المرجع السابق، ص 159.

² علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 713.

³ Jean-rené binet : op.cit, p 324.

3- الإخطار التلقائي.

4- الإخطار الذاتي.

وسنخصص الفرع الأول للإخطار بناء على شكوى أو طلب من الوزير، باعتبار هذه الطريقة الأصلية في تحريك الدعوى التأديبية، على أن نتناول الإخطار التلقائي والذاتي في الفرع الثاني.

الفرع الأول

الإخطار بناء على شكوى أو طلب

البند الأول: الإخطار بناء على شكوى

نتناول في هذا البند مفهوم الشكوى وتحديد المختص بتقديمها، والجهة التي تستلمها، والآثار المترتبة على ذلك.

1- مفهوم الشكوى: عرفت الشكوى في مهنة المحاماة بأنها "الإدعاء الذي يتقدم به كل شخص تضرر من مخالفة أقدّم عليها المحامي المشكو منه"¹ وعرفت أيضا بأنها إخطار يقدم من أحد الأفراد بإرادته إلى السلطات المختصة يترتب عليه تحريك الدعوى التأديبية ضد المشكو منه، بشأن ما هو منسوب إليه من تصرفات تتعارض مع مقتضيات وواجبات المهنة أو الوظيفة.² وفي تعرف آخر هي "تعبير عن إرادة شخص قانوني (طبيعي أو معنوي)، بأن مخالفة أو خرقا للقانون قد أحدث ضررا، سواء بمقدم الشكوى نفسه أو بغيره من الأشخاص"،³ وهي بهذا المعنى إجراء لتحريك الدعوى التأديبية، ولا توجد شروط خاصة يجب أن تتوفر في الشكوى كأصل عام، لكن إذا ورد نص بذلك بحيث اشترط شكلية معينة، كالتوقيع، أو اشترط تسليمها وتسجيلها على مستوى أمانة النقابة، فلا يمكن قبولها إلا إذا توفرت تلك الشروط، ومن ذلك مثلا اشتراط النظام الداخلي للغرفة الوطنية للموثقين في ظل قانون الموثق 27-88، أن يكون المشتكي صاحب مصلحة، وأن تسجل الشكوى في أمانة الغرفة الوطنية للموثقين، مع استلام وصل بذلك.⁴ ولا يمكن اعتبار الشكوى إجراء

¹ إلياس ابو عيد: المرجع السابق، ص 472.

² علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 855.

³ الأحسن محمد: المرجع السابق، ص 264. أشار التعريف إلى الضرر غير أنه في الحقيقة لا يعتبر شرطا لقيام المسؤولية التأديبية.

⁴ المادتان 35،36 من النظام الداخلي للغرفة الوطنية للموثقين.

لتحريك الدعوى إلا إذا نص القانون على ذلك، كالنص الوارد في المادة 116 من قانون المحاماة.¹

وجدير بالملاحظة أنه يوجد نوع آخر من الشكوى، لا يعتبر إجراء لتحريك الدعوى، وهو الإبلاغ والإعلام أو الإخبار، الذي يصدر عن شخص علم بالمخالفة التأديبية، أو سمع عنها، وهو يختلف عن الشكوى بالمعنى الأول كونه يشير إلى وقوع المخالفة التأديبية من قبل مهني ولكن دون أن يكون للشاكي مصلحة،² ويكون ذلك بأي وسيلة ممكنة كتابة أو مشافهة، ولا يشترط أن تصب في قالب محدد، فيمكن أن تكون حتى من خلال الإطلاع على سجل التظلمات والاحتجاجات أو الملاحظات.³ أو أي وسيلة من وسائل التبليغ. ومن أمثلة هذا النوع من الشكاوى ما ورد في قانون مهنة التوثيق "يجب على رئيس الغرفة الوطنية ورؤساء الغرف الجهوية للموثقين أن يبلغوا وزير العدل حافظ الأختام، بالمخالفات التي يرتكبها أحد الموثقين أثناء تأدية مهامه والتي وصلت إلى علمهم بأي وسيلة كانت".⁴ ولا يشترط في هذا النوع من الشكاوى الكتابة أو المصلحة، باعتبار أن مصلحة المجتمع ومصلحة المهنة، تكون في الإبلاغ عن كل الأخطاء المرتكبة من قبل المهنيين.⁵

2- المختص بتقديم الشكوى: اعتمدت الشكوى كآلية لتحريك الدعوى التأديبية أغلب

المهن، مع وجود اختلاف في المختص بتقديمها:

- سمح قانون الصحة لكل من المريض أو وليه أو ذوي حقوقه، أو جمعيات الأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة، وكل عضو في السلك الطبي، بأن يقدم شكوى يلتمس من خلالها مباشرة المتابعة التأديبية في حق المهني. وأيضاً يمكن للوزير التماس هذه المتابعة،⁶ ونعتقد أن تحديد الجهات المختصة بالشكوى على هذا النحو، أمر محمود ينعكس إيجاباً على عمل المجالس التأديبية، ويعطي قيمة موضوعية للشكوى، كونها مقدمة من صاحب مصلحة (المريض أو وليه أو ذوي حقوقه) أو مقدمة من جهات مختصة ومطلعة

¹ تنص المادة 116 من قانون المحاماة 07-13 على أنه "يخطر النقيب مجلس التأديب تلقائياً أو بناء على شكوى أو بطلب...".

² ألياس أبو عيد: المرجع السابق، ص 472.

³ حاج عزام سليمان: الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب، المرجع السابق، ص 133، أنظر أيضاً، محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص ص 191-198.

⁴ المادة 52 من القانون 02-06 المنظم لمهنة الموثق.

⁵ نسيم بلحو: المرجع السابق، ص 123.

⁶ وردت نفس هذه الأطراف في المادة 348 من قانون الصحة 18-11 إضافة إلى رؤساء المؤسسات الصحية والمرتفقين حيث نصت على أنه " يمكن أن يخطر مجالس الأديبات الطبية من الوزير المكلف بالصحة، ورؤساء المؤسسات الصحية، والجمعيات ذات الطابع العلمي لمهني الصحة، ولاسيما الأطباء وأطباء الأسنان والصيدلة، المؤسسة قانوناً ومهني الصحة والمرتفقين والمرضى و/أو ممثلهم الشرعيين.

(الجمعيات)، أو جهات مكلفة بالرقابة عموماً (الوزارة). ويمكن أيضاً للمجلس الوطني أن يرجع للمجالس الجهوية عند عدم احترام قواعد أخلاقيات الطب.¹ وأضافت المادة 351 من قانون الصحة الجديد 18-11 بأنه يمكن لجهة القضائية المختصة أن تخطر المجالس الوطنية والمجالس الجهوية للأدبيات الطبية كلما تم رفع دعوى بشأن مسؤولية عضو من السلك الطبي.

- نص قانون المحاماة على إمكانية تحريك الدعوى بناء على شكوى، دون أن يحدد الجهة التي تقدمها، وذلك بالنص على أنه "يخطر النقيب مجلس التأديب تلقائياً أو بناء على شكوى أو بطلب من وزير العدل، حافظ الأختام"،² فالنص جاء عاماً دون أن يضع أي شروط خاصة، كالمصلحة وغيرها، مما يعني أنه يمكن لأي شخص وأي مؤسسة أو زميل في المهنة أن يتقدم بشكوى للنقيب قصد إخطار المجلس التأديبي. وحتى النظام الداخلي لم يذكر أي شروط واكتفى بالإحالة إلى المادة 116.

- بالنسبة لمهنة المهندس المعماري يمكن تقديم الشكوى من قبل كل مهندس مسجل في الجدول الوطني أو أي زبون أو شريك الهيئة المستخدمة.³ ومع أنه لا يوجد ما يمنع من أن يكون أحد الزملاء هو صاحب الشكوى في باقي المهن إلا أنه بالنسبة لمهنة المهندس معماري تم النص عليها صراحة.

- يختص المجلس الوطني للمحاسبة باستقبال كل الشكاوى التأديبية في حق المهني،⁴ دون أي تحديد للجهة المخول بتقديم الشكوى، ويشترط فقط أن تكون معلومة المصدر وفقاً للمادة 16 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم.

- ولم يشترط النظام الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين أي شرط في الشاكي حيث ورد النص عاماً.⁵

ولهذا الإطلاق شق إيجابي يكمن في توسيع نطاق الشكوى مما يساعد على توسيع الرقابة على المهني، ويدفعه إلى تجنب أسبابها، لكن كثرة الشكاوى وخلوها من أي قيد أو شرط قد يكون له تأثير سلبي على عمل المهني واستقلاليتته، ومن شأنه إرهاق النقيب

¹ Abdelkader khadir : la responsabilité médicale à l'usage des praticiens de la médecine et du droit, deuxième édition , houma éditions , Alger,2016, p302.

² المادة 116 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

³ Article 192 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes,

⁴ المادة 10 من المرسوم التنفيذي 11-24 يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره.

⁵ المادة 24 فقرة 1 من النظام الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين www.ogef.dz.com

والمجلس التأديبي بشكاوى غير صحيحة وربما كيدية، أو يقصد بها الضغط على المهني. وكان يمكن أن يقتصر الحق في الشكوى على فئة معينة أو يشترط بشكل صريح توفر المصلحة في الشاكي.

3- الشروط الواجب توفرها في الشكوى: لم تذكر النصوص القانونية صراحة شروطا لتقديم الشكوى لكن يمكن استنتاجها من خلال بعض الأحكام، مع الإشارة إلى أن بعض هذه الشروط تكون في مهنة دون الأخرى.

- **شرط المصلحة¹:** يعني مصطلح الشكوى لغة الإبلاغ عن ضرر أصاب الشاكي، ومن خلال أحكام المادة 2/267 من قانون حماية الصحة وترقيتها، يتضح أنه لا يمكن لغير الفئات المذكورة تقديم شكوى، فذكر المريض أو وليه أو ذوي حقوقه، يدل على أن ضررا لحق بهم، جراء ارتكاب أحد مهنيي الصحة مخالفة تأديبية، وأن الشكوى متعلقة به، ولا يتصور تقديم شكوى من قبل مريض ضد طبيب أو صيدلي، لا تربطه به أي علاقة.

وتبعاً لهذا الشرط يجب أن تكون الرسالة معلومة المصدر، ولا تقبل الشكاوى المجهولة، لعدم إمكانية التأكد من توفر شرط المصلحة، وقد اشترط النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة ألا تكون الشكوى مجهولة.² وكذلك اعتبر القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، معرفة الشاكي حقا للمهندس.³

- **شرط الكتابة:** إنّ الأحكام المتعلقة بحساب آجال النظر في الشكوى، والنص على إعادة توجيه الشكوى في حالات معينة كتعلقها بأحد أعضاء منظمة المحامين، واشتراط تسجيلها،⁴ يدل على أنها تكون مكتوبة، لإمكانية القيام بهذه الإجراءات. سواء كانت الكتابة من قبل الشاكي، أو بناء على محضر تدوين أقواله. أما الشكوى الشفوية فهي من قبيل البلاغ أو الإعلام بواقعة معينة، دون أن تُلزم النقيب في شيء، ولا يمكن مطالبته بالرد عنها بقرار مسبب في أجل شهر،⁵ وإذا حدث أن أخطر المجلس التأديبي بما وصل إلى علمه فإنه

¹ بالرجوع للمرسوم التنفيذي 91-185 المؤرخ في 01/06/1991 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة المحضر وممارستها ونظامها الانضباطي وقواعد تنظيم المهنة وسير أجهزتها، ج ر ع 27 مؤرخة في 02/06/1991. نجده في المادة 8 منه اشترطت صراحة توفر المصلحة في الشاكي. ونفس الحكم بالنسبة للشكوى المرفوعة ضد الموثق بناء على المادة 35 من النظام الداخلي للعرفة الوطنية لسنة 1992.

² المادة 16 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة.

³ المادة 24 من النظام الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

⁴ المادة 212 مدونة أخلاقيات الطب.

⁵ المادة 117 من قانون المحاماة 07-13.

يكون إخطارا من تلقاء نفسه وليس بناء على شكوى. وبالتالي لا يلتزم بالأحكام المتعلقة بالشكوى.

- **شرط الميعاد:** لم تحدد النصوص ميعادا معيناً لتقديم الشكوى، لكن يجب ألا تتجاوز أجال تقادم الخطأ التأديبي، فمن غير المعقول بقاء المهني المخطئ تحت تهديد الشكوى، لذلك يجب تحديد أجال معقولة لتقديم الشكوى حتى لا تضيع الأدلة ومن أجل نجاعة العقاب، فتأخر العقاب عن الخطأ يفقده قيمته.

4- **الجهة المختصة باستلام الشكوى:** تختلف هذه الجهة من مهنة لأخرى، ففي المهن الطبية ومن خلال نص المادة 212 من مدونة أخلاقيات الطب، التي جاء فيها "يقوم رئيس المجلس الجهوي عند تلقيه أي دعوى بتسجيلها وإبلاغها للمعني.." فإن رئيس المجلس هو المختص باستلام الشكاوى المرفوعة للمجلس.

وفي مهنة المحاماة يختص النقيب وفقا للمادة 116 من قانون المحاماة بتلقي الشكاوى، باعتباره هو الوحيد المختص بإخطار المجلس التأديبي.

أما في مجلس المحاسبة فالمختص باستلام الشكوى هو الأمين العام للمجلس،¹ وفقا للمادة 8 من المرسوم التنفيذي 11-24 التي تنص على أن الأمين العام وتحت سلطة رئيس المجلس، يختص باستقبال كل الإرسالات الموجهة للمجلس.

ويختص كل من رئيس المجلس الجهوي والمجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، باستلام الشكوى. وتحوّل في كل الأحوال إلى المجلس الجهوي المختص.

5- **التصرف في الشكوى:** بعد استلام الجهة المختصة الشكوى وتسجيلها، يجب الرد عليها في أجل شهر بالنسبة للنقيب،² ورئيس المجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين،³ أو إبلاغها للمعني في أجل خمسة عشر (15) يوم بالنسبة لرئيس المجلس الجهوي لأخلاقيات الطب،⁴ ليطلع المعني على ما نسب إليه من أخطاء، ويقدم وجهة نظره

¹ يمارس الأمين العام للمجلس الوطني للمحاسبة تحت سلطة وزير المالية دورا أساسيا في كل نشاطات المجلس، من تنفيذ القرارات والتوجيهات التي يصادق عليها المجلس، استقبال الشكاوى، مسك الملفات المتعلقة بالاعتماد وإعداد المقررات، ضمان تنسيق أشغال اللجان المتساوية الأعضاء بما فيهم لجنة الانضباط، اقتراح رئيس ومقرر لجنة الانضباط والتحكيم، وغيرها من المهام التي تجعله مستوحدا على أغلب الصلاحيات، أنظر المرسوم التنفيذي 11-24 المتعلق بتشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة لاسيما المواد 5، 6، 8، 9، 10.

² المادة 117 من قانون المحاماة 07-13.

³ Article 202 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes

⁴ المادة 212 من مدونة أخلاقيات الطب. وقد حددت المادة 85 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء أجل 8 أيام لتبليغ الشكوى للمعني بها وليس 15 يوما كما ورد في المادة 212 من مدونة أخلاقيات الطب.

في موضوعها أو يُجيب عنها، ويمكن للنقيب القيام بأي إجراء للوقوف على حقيقة ما تضمنته الشكوى. كطلب الجواب من المحامي، أو استدعائه للاستماع إليه،¹ أو طلب توضيح من الشاكي.

أما الأمين العام لمجلس المحاسبة فلا يملك سلطة دراسة الشكوى وإنما يحولها إلى رئيس لجنة الانضباط والتحكيم لدراستها واتخاذ ما يراه مناسباً بشأنها، فوفقاً للمادة 16 من النظام الداخلي للجنة الانضباط أول إجراء تتخذه هو التأكد من أن الشكوى مؤسسة. وبناء على قناعة مستلم الشكوى يتخذ أحد القرارات التالية:

- **حفظ الشكوى**، تحفظ الشكوى متى اقتنعت الجهة المستلمة لها بأنها غير مؤسسة، أو لا تستدعي الإحالة على المجلس التأديبي، ويتم ذلك في مهنة المحاماة بموجب قرار مسبب بالحفظ، يخطر به وزير العدل (بالنسبة للنقيب) والشاكي، والمحامي المعني. ويكون قرار الحفظ قابلاً للطعن من طرف وزير العدل أمام اللجنة الوطنية للطعن. واعتبر المشرع سكوت النقيب وعدم إصداره لأي قرار بمثابة حفظ ضمني للشكوى، وأمكن حينها للوزير و/أو الشاكي أن يخطر اللجنة الوطنية للطعن في أجل شهر من تاريخ نهاية الآجال الممنوحة للنقيب،² ولا شك أن تسبب القرار ضمانة مهمة، تضمن اقتناع كل الأطراف بما اتخذته النقيب من إجراءات.

ويكون قرار رئيس المجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين أيضاً مسبباً، سواء تضمن حفظ الشكوى أو إحالتها على المجلس التأديبي. ويجب أن يبلغ قراره للمعني ولصاحب الشكوى، ويكون قرار الحفظ قابلاً للطعن، كما يعتبر امتناع المجلس عن الفصل في مصير الشكوى في أجل شهر من تاريخ الإخطار رفضاً ضمناً لها، يمكن أيضاً الطعن فيه في أجل شهر من تاريخ نهاية الأجل الممنوح لرئيس المجلس للتصرف في الشكوى.³

أما في المهن الطبية فإن رئيس المجلس الجهوي إذا ارتأى عدم قبول الشكوى يرفضها لعدم التأسيس ويحفظها، ويبلغ بذلك صاحب الشكوى، وهذا دون إشارة إلى وجوب تسبب قرار الحفظ.⁴

¹ محمد شهبون: التأديب في مهنة المحاماة، ص 99

² المادة 117 من قانون المحاماة 07-13.

³ Article 203 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes

⁴ Article 85 du Règlement intérieur de la section ordinale nationale des médecins.

-الإحالة أمام المجلس التأديبي، إذا ترجح للنقيب أو رئيس المجلس الجهوي لأخلاقيات الطب أو رئيس المجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين، بأن الشكوى جادة ومؤسسة، يحيلها أمام المجلس التأديبي بقرار مسبب، ويخطر النقيب كل من الوزير والشاكي والمحامي المعني.¹ وبالنسبة لرئيس المجلس الجهوي لأخلاقيات الطب فيحيلها أمام الفرع النظامي الجهوي المختص، ويبلغ المعني بها في أجل 15 يوما.² ويحيلها رئيس المجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين على المجلس المحلي المجتمع كهيئة تأديبية، ويبلغ بذلك الشاكي والمهندس المعني في أجل شهر.

أما المجلس الجهوي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، ولجنة الانضباط في المجلس الوطني للمحاسبة، فبعد دراسة الشكوى وقبولها، تتخذ مباشرة الإجراءات التأديبية المتعلقة بالفصل فيها. باعتبارهما الجهتين المختصتين بالتأديب.³

- إعادة توجيه الشكوى: إذا تعلق الشكوى بأحد أعضاء المنظمة أو بالنقيب أو نقيب سابق أو رئيس الإتحاد، فإن النقيب لا يملك سلطة الحفظ أو الإحالة أمام المجلس التأديبي، بل يعيد توجيهها حسب الحالة:

- إلى نقيب أقرب منظمة إذا تعلق بأحد أعضاء المنظمة. ليحيلها بدوره على المجلس التأديبي.

- إلى رئيس الاتحاد، إذا تعلق بنقيب المحامين أو نقيب سابق. ليخطر بها مجلس الاتحاد المنعقد كهيئة تأديبية.

- إلى نائب رئيس الاتحاد إذا تعلق برئيس الاتحاد، ليحيلها على مجلس المنظمة المنعقد كهيئة تأديبية.⁴

والأمر نفسه في مهن الصحة، حيث يحول رئيس المجلس الجهوي الشكوى المتعلقة بأحد أعضاء المجلس الجهوي إلى الفرع النظامي الوطني المختص، ليحيلها هذا الأخير أمام الفرع النظامي الجهوي المختص للنظر فيها.

¹ المادة 117 الفقرة الأولى من قانون المحاماة 07-13.

² المادة 211 من مدونة أخلاقيات الطب.

³ المادة 16 من النظام الداخلي للجنة الانضباط بالمجلس الوطني للمحاسبة. والمادة 24 من النظام الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

⁴ المادة 116 من قانون المحاماة 07-13.

ثانياً: الإخطار بناء على طلب من الوزير: في إطار ممارسة الوزارة الوصية لاختصاصاتها المتعلقة برقابة المهنة، وباعتبارها مسؤولة عن كل المرافق العام في الدولة مهما كانت طريقة تسييرها، يمكن لوزير العدل،¹ أو وزير الصحة،² حسب الحالة أن يقدم طلباً لكل من النقيب أو رئيس المجلس الجهوي لأخلاقيات الطب، لإخطار المجلس التأديب بمخالفة مهنية، ووفقاً للمادة 117 من قانون المحاماة تطبق نفس الأحكام المتعلقة بالشكوى على طلب الوزير.

ثالثاً: الإخطار بناء على طلب من نقيب منظمة محامين غير التي ينتمي إليها المحامي: وهذه الحالة خاص بمهنة المحاماة حيث نصت المادة 78 من قانون المحاماة 07-13 على أنه " ..إذا ارتكب المحامي خطأ في دائرة اختصاص منظمة أخرى، يقوم النقيب المرتكب الخطأ بدائرة اختصاصه، بإخطار النقيب التابع له المحامي المخطئ، لاتخاذ إجراءات المتابعة التأديبية في أجل شهرين.

في حال عدم اتخاذ أي إجراء أو الرفض يعرض الأمر على مجلس الاتحاد في أول اجتماع له والذي يقوم بتعيين أية منظمة أخرى للبت في الدعوى التأديبية".

الفرع الثاني

الإخطار التلقائي والذاتي

يختلف الإخطار التلقائي عن الإخطار الذاتي في كون هذا الأخير يتم من قبل رؤساء المجالس التأديبية، أما الإخطار التلقائي فيكون من قبل سلطات مستقلة عضواً عن المجلس التأديبي كالوزير أو النائب العام أو حتى رؤساء المجالس الوطنية للمنظمات المهنية، وبهذا يكون المشرع قد وسع سلطات الإخطار، إلى كل الجهات المكلفة بالرقابة على المهنة.

أولاً: الإخطار التلقائي: يمكن لجهات الإخطار المحددة قانوناً، أن تخطر المجلس التأديبي من تلقاء نفسها، أي دون أن تستند على أي شكوى أو طلب، متى وصل إلى علمها، وقوع مخالفة من أحد المهنيين، بناء على تقارير التفتيش أو الشكاوى المحول من هيئات وسلطات أخرى، أو بأي وسيلة كانت. ومع أن الإخطار التلقائي أعتمد في كل المهن، إلا أن الجهات المختصة به اختلفت من مهنة إلى أخرى، وتتحصر هذه الجهات في:

¹ المادة 116 من قانون المحاماة 07-13 .

² المادة 2/267 من القانون 90-17 المعدل والمتمم للقانون 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها.

- **الإخطار من قبل الوزير:** يمكن للوزير أن يخطر المجلس التأديبي مباشرة، دون أن يطلب ذلك من سلطة أخرى، بخلاف ما رأينا في مهنة المحاماة، وقد اعتمدت هذه الطريقة في المهن التي يحمل ممارستها صفة الضابط العمومي، بحيث يتم إخطار المجلس التأديبي مباشرة من قبل وزير العدل حافظ الأختام،¹ ومن شأن الإخطار التلقائي والمباشر على هذا النحو أن يؤثر على مركز المنظمة المهنية، إذ يعتبر تجاوزا لها.

- **الإخطار من قبل النائب العام،** وهذه الطريقة متعلقة بالمحضر القضائي فقط، نظرا للصلاحيات الموكلة للنائب العام في مراقبة وتفتيش مكاتب المحضرين القضائيين،² ورغم أن المشرع قيد سلطة النائب العام في تفتيش مكاتب المحضرين القضائيين بحضور رئيس الغرفة الجهوية أو ممثله،³ إلا أنه منحه اختصاص إخطار المجلس التأديبي مباشرة، وكان من الأجدر تماشيا مع هذا القيد، وحفاظا على استقلالية المحضر القضائي، واحتراما لاختصاص المنظمة المهنية، باعتبارها المختص بتسيير المهنة وتأديب المحضرين، أن يكون رئيس الغرفة الجهوية هو المختص بالإخطار في هذه الحالة بناء على طلب من النائب العام، حتى لا يعتبر هذا الأخير متجاوزا للغرفة ورئيسها.

- **الإخطار من قبل رؤساء المجالس الوطنية للمنظمات المهنية:** في إطار ممارسة المنظمة المهنية لمهنتها في رقابة المهنة والإشراف عنها لابد من تمكينها من إخطار المجلس التأديبي، كلما رأت ذلك، أو وصل إلى علمها ارتكاب مهني مخالفة تأديبية، ويعتبر هذا من أهم حقوق المنظمة، كمسؤولة عن حماية المهنة وممارسيها. فمنحها سلطة اتخاذ القرارات المتعلقة بتسيير المهنة، لن يكون له أي معنى إذا حرمت حق معاينة ومتابعة المخالفين من تلقاء نفسها.

ونشير إلى أن هذا الإخطار لا يعتبر إخطارا ذاتيا، لأن المخطر ليس رئيسا أو عضوا في المجلس التأديبي. وقد سمي "علي عيسى الأحمد" هذا النوع من الإخطار، بالإحالة الذاتية غير المباشرة، حيث تقوم المنظمة المهنية باعتبارها سلطة إدارية مكلفة بضبط المهنة بإحالة المخالفات التي تصل إلى علمها على المجالس التأديبية للمنظمة.⁴

¹ المادة 52 من القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي، المادة 56 من القانون 02-06 المنظم لمهنة الموثق.

² تنص المادة 06 من القانون 03-06 على "يوضع مكتب المحضر القضائي تحت رقابة وكيل الجمهورية لكان تواجد مكتبه".

³ تنص المادة 46 من قانون المحضر القضائي 03-06 على أنه "يجوز لوكيل الجمهورية مراقبة وتفتيش مكاتب المحضرين القضائيين التابعين لدائرة اختصاصه بحضور رئيس الغرفة الجهوية أو المحضر القضائي الذي يمثله، بعد إشعاره في أجل معقولة.

⁴ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 715.

وبهذا يختص بإخطار المجلس التأديبي، كل من رئيس الغرفة الوطنية للموثقين،¹ ورئيس الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين،² ورئيس المجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.³

في حين لا يوجد نص صريح يدل على اختصاص رئيس المجلس الوطني لأخلاقيات الطب بإخطار المجالس الجهوية أو اللجان التأديبية. رغم أن المادة 210 من مدونة أخلاقيات الطب الواردة في باب الانضباط قد أشارت إلى ذلك بالنص على أنه "يمكن للمجلس الوطني أن يرجع إلى المجلس الجهوي عند عدم احترام قواعد أخلاقيات الطب أو أي حكم من هذا المرسوم"، ولا شك أن هذا الرجوع بغرض متابعة المخالف تأديبياً، لأن المجلس الوطني لا يمكنه النظر في المخالفات التأديبية إلا على سبيل الاستئناف.

ثانياً: الإخطار الذاتي، ويعني اختصاص المجلس التأديبي من خلال رئيسه، بتحريك الدعوى التأديبية،⁴ دون شكوى أو طلب من جهة أخرى، وتتبع هذه الطريقة في مهنتي المحاماة والمهندس الخبير العقاري، حيث منح قانون المحاماة للنقيب، وقانون المهندس الخبير العقاري لرئيس المجلس الجهوي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، سلطة إخطار المجلس التأديبي مباشرة، دون أي شكوى، أو طلب من أي جهة، متى علم بارتكاب أحد المهنيين خطأ مهني، بأي طريقة كانت سواء بلاغات المواطنين أو وسائل الإعلام، وقد تساهم الجهات القضائية في إعلام رئيس المجلس بالأخطاء التي يرتكبها المهنيين، فقد نصت المادة 210 من مدونة أخلاقيات الطب والمادة 3/267 من القانون 90-17 المعدل والمتمم للقانون 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، على أنه يمكن للجهات القضائية أن ترجع للمجالس الجهوية والمجلس الوطني كلما تعلق الأمر بمسؤولية أعضاء السلك الطبي، كما يمكن العلم بوقوع هذه المخالفات عن طريق النائب العام، حيث يخطر هذا الأخير كل من رئيس الاتحاد ونقيب المحامين بكل المتابعات الجزائية التي تتم ضد المحامين،⁵ ومن خلالها يمكن للنقيب تحريك المتابعة التأديبية.

¹ المادة 56 من القانون 06-02 المتضمن تنظيم مهنة التوثيق.

² المادة 52 من القانون 06-03 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي.

³ المادة 24 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

⁴ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق: ص 714.

⁵ المادة 125 من القانون 13-07 المتضمن مهنة المحاماة.

وقد اعتبرت طريقة الإخطار الذاتي، طريقة تكميلية. أو استثنائية، في حين تشكل طريقة الإخطار بناء على شكوى الطريقة الأصلية لتحريك الدعوى التأديبية، ومرجع ذلك إلى كون الإخطار الذاتي خروج عن الأصل، وخرق لمبدأ الحياد الذي يقتضي فصل جهة الإخطار عن جهة المتابعة، وذلك من أجل ضمان نزاهة المتابعة التأديبية.¹

الفرع الثالث

الضمانات المصاحبة لإجراءات تحريك الدعوى التأديبية

تُشكل بعض الإجراءات المتعلقة بتحريك الدعوى التأديبية، ضمانات حقيقية للمهني المتهم، فتجعل بداية المتابعة التأديبية على نحو يضمن للمهني حقوقه، ويمكن إرجاع هذه الضمانات إلى النقاط التالية:

البند الأول: إعلام المهني بالشكوى المقدمة ضده

عند تلقي شكوى ضد المهني ينبغي إعلامه بها مباشرة، لتمكينه من الإجابة عليها وتقديم التوضيحات الخاصة بموضوعها،² وقد جُسد هذا الحق في المهن التي يمكن أن تحرك فيها الدعوى التأديبية عن طريق شكوى أو طلب.

والملاحظ بالنسبة لمهن المحاسبة والمهندس الخبير العقاري هو اعتبار اطلاع المهني على الشكوى المرفوعة ضده حقا له، وليس التزاما على السلطة التأديبية، بحيث لا تلزم هذه الأخير بتمكين المهني من الاطلاع على الشكوى إلا إذا طلب المعني ذلك، وبهذا وردت النصوص المقررة لهذا الحق، فنصت المادة 17 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم على أنه "يحق للمعني بالشكوى معرفة المدعي ومحتوى الشكوى" ونصت المادة 24 الفقرة 2 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين على أنه " للمهندس الخبير العقاري المشتكى به الحق في معرفة الشاكي ومضمون الشكوى".

في حين اعتبر إعلام المهني بالشكوى المقدمة ضده التزاما على السلطة التأديبية في المهن الصحية حيث جاء في المادة 212 من مدونة أخلاقيات الطب " يقوم رئيس الفرع النظامي الجهوي عند تلقيه أي دعوى بتسجيلها وإبلاغها للمعني المتهم خلال خمسة عشر (15) يوما"، ورئيس المجلس الجهوي ملزم بإبلاغ الشكوى للمهني دون طلب منه.

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص ص 714-718.

² شهبون محمد: الضمانات الأساسية في مجال تأديب المحامي، مجلة المحاكم المغربية، العدد 126 و 127 سنة 2010، ص 23.

وجاء قانون المحاماة خاليا من أي إشارة إلى إعلام المحامي بالشكوى،¹ واقتصر على إعلامه بما اتخذته النقيب من قرار بشأنها سواء بالإحالة أو الحفظ. وهذا بخلاف ما تضمنه النظام الداخلي لمهنة المحاماة في ظل القانون 91-04 حيث أوجبت المادة 129 منه تبليغ المحامي بالشكوى بعد تسجيلها في أمانة مجلس منظمة المحامين مباشرة، وألزمت المادة 130 منه المحامي المعني بالإجابة دون تردد وفي أقرب الآجال على الوقائع المذكورة في الاحتجاج أو الشكوى مع إرفاق كافة الوثائق المبررة للرد عند الاقتضاء، وبهذا فالنظام الداخلي لمهنة المحاماة حرص على علم المحامي بالشكوى بل ألزمه بالرد عليها تحت طائلة المعاقبة، غير أن غياب هذه الأحكام في النظام الداخلي لسنة 2016 يطرح التساؤل فهل أقتنع واضعوه بعدم جدوى هذا الإجراء؟ خاصة وأن إعلام المحامي بقرار النقيب المتعلق بالشكوى، سواء بالإحالة أو الحفظ، لا يغني عن إعلامه بالشكوى نفسها، ولا يحقق نفس النتيجة، ذلك أن علم المحامي بالشكوى والرد عليها وتقديم التوضيحات اللازمة من شأنه المساهمة في عدم اقتناع النقيب بموضوعها، وقد تؤدي تلك التوضيحات إلى حفظ الشكوى، ويتجنب المحامي بذلك المثول أمام المجلس التأديبي، هذا الأخير الذي يؤثر سلبا على سمعته المهنية حتى في حال تبرئته.

البند الثاني: تسبب قرار الإحالة أو الحفظ

من الضمانات التي يتمتع بها المهني في هذه المرحلة هو أن قرار الإحالة أو الحفظ يجب أن يكون معللا،² ولا شك أن للتعليل أهمية بالغة في الرقابة على القرارات الإدارية، والحد من السلطة التقديرية الممنوحة للمختص بالإحالة في تقدير جدية الشكوى ومدى تأسيسها،³ وبناء عليه نصت المادة 117 من قانون المحاماة على أن قرار الإحالة أو الحفظ يكون مسببا. وإذا كان لتسبب القرار أهمية بالغة في مجال التأديب، فإنها في موضوع الإحالة من قبل النقيب أكثر أهمية، لاعتبارين أساسيين هما:

¹ تضمنت المادتان 36 و37 من النظام الداخلي للغرفة الوطنية للمؤقتين لسنة 1992 أحكاما متعلقة بالشكوى بحيث تسجل وتبلغ إلى المعني الذي يجب عليه أن يجيب عنها في أقرب الآجال ويرفق الإجابة بالوثائق الإثباتية. ونفس هذه الأحكام وردت في النظام الداخلي للغرفة الوطنية للمحضرين للقضاة المواد 37،38،36. غير أن هذه الأحكام لم تعد معتمدة بسبب تخلي المشرع عن الشكوى كإجراء لتحريك الدعوى التأديبية ضد المؤقتين في ظل القانون 06-02. أو المحضرين في ظل القانون 06-03.

² محمد شهبون: الضمانات الأساسية في مجال تأديب المحامي، المرجع السابق، ص 23.

³ لمزيد من التفصيل حول أهمية تعليل القرارات المتخذة في مجال التأديب، أنظر بوفراش صفيان: مبدأ التعليل الوجوبي للقرار الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، 2015، ص ص 77، 81.

- تمتع النقيب بسلطة تقديرية في التصرف في الشكوى، بحيث يمكنه حفظها أو إحالة المعني على المجلس التأديبي، وهذا بناء على تقديره لجدية الشكوى ومدى تأسيسها، ومن شأن التسبب الحد من هذه السلطة التقديرية، وتبرير قرار الإحالة أو الحفظ.

- جمع النقيب لصفتي الاتهام والحكم، باعتباره مختص بالإحالة إلى المجلس التأديبي، وفي نفس الوقت يترأس المجلس الفاصل في الدعوى التأديبية، وتسبب قرار الإحالة يدفعه إلى التصرف بحيادية، والتعامل مع الشكوى بكل موضوعية، مما يجعل الجمع بين الصفتين رغم كونه خرقاً لمبدأ الحياد أقل تأثيراً على المتابعة التأديبية.

وجدير بالملاحظة غياب الإشارة إلى تسبب قرار الإحالة في مهن المحاسبة والمهن الطبية والمهندس الخبير العقاري، الأمر الذي يعطي سلطة تقديرية واسعة للمختص بالإحالة، وتصبح عملية الرقابة على قراراته، خاصة إذا علمنا أن قرار الإحالة سيرسم بشكل غير مباشر اتجاه المتابعة التأديبية.

البند الثالث: تحديد آجال لاتخاذ قرار الحفظ أو الإحالة¹

ينبغي التصرف في الشكوى في آجال محددة، توفر الاطمئنان وتحول دون استمرارية القلق والترقب، الذي يعيشه المهني في انتظار ما سيتخذ في حقه، الأمر الذي يؤثر سلباً على أدائه، ولذلك ألزم المشرع نقيب المحامين ورئيس المجلس الجهوي لنقابة المهندسين المعماريين باتخاذ قرار الحفظ أو الإحالة في أجل شهر واحد (1) من تاريخ تلقي الشكوى أو الطلب،² وحماية للمهني أعتبر عدم الفصل في الإخطار خلال شهر من تاريخ تلقيه، قراراً ضمناً بالحفظ، حيث رتب عليه نفس الأحكام المتعلقة بقرار الحفظ.

ولم تحدد مدونة أخلاقيات الطب آجالاً لاتخاذ قرار الإحالة أو الحفظ، إلا أنه في حالة قبول الشكوى يجب إبلاغ المعني بها في أجل ثمانية (8) أيام،³ كما يجب على الفرع النظامي الجهوي الذي رفعت إليه الشكوى أن يبت فيها خلال الأربعة أشهر ابتداء من تاريخ إيداع تلك الشكوى.⁴

¹ محمد شهبون: الضمانات الأساسية في مجال تأديب المحامين، المرجع السابق، ص 23.

² المادة 202 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين المادة 117 من قانون المحاماة 07-13.

³ المادة 85 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء.

⁴ المادة 216 من مدونة أخلاقيات الطب.

وما يمكن ملاحظه بخصوص تحريك الدعوى التأديبية، أن المشرع وسع جهات الإخطار، إلى الجهات المكلفة برقابة المهن الحرة، والمتمثلة في المنظمة المهنية والوزارة الوصية، وذلك عن طريق الإخطار التلقائي أو الذاتي، ومكّن الأشخاص المتضررين من الأخطاء المرتكبة من قبل المهنيين من تحريك الدعوى، عن طريق الإخطار بناء على شكوى من قبلهم. ويمكن لأحد الزملاء تقديم شكوى بزميله في المهنة.

كما تخلى المشرع في المهن التي يحمل أصحابها صفة الضابط العمومي عن الشكوى، كإجراء لتحريك الدعوى التأديبية، وذلك بعدم النص عليها صراحة في القانون، رغم اعتمادها في القوانين السابقة، ولم يخول رؤساء الغرف الجهوية سلطة إخطار المجالس التأديبية، مكتفياً برئيس الغرفة الوطنية.

المطلب الثاني

الضمانات السابقة للمحاكمة التأديبية

بعد تحريك المتابعة التأديبية وفقاً لإحدى الطرق القانونية المذكورة، تنتقل الدعوى التأديبية إلى مرحلة ثانية يكون فيها المهني متهماً بارتكاب مخالفة تأديبية، وينشأ له حق في معرفة ما نسب إليه من أخطاء، وإقرار هذا الحق يشكل الضمانة الأولى في التأديب (الفرع الأول)، وبعد علمه بما نسب إليه من أخطاء فإن أبسط ما يمكن أن يتمتع به بصفته متهماً، هو حقه في الدفاع عن نفسه لرد التهم الموجهة إليه،¹ (الفرع الثاني)، وبمقابلة الاتهام الذي يحتمل الشك، مع حق الدفاع الذي يستهدف رد الاتهام، تبرز الحقيقة التي يسعى التحقيق إلى الكشف عنها،² (الفرع الثالث) وكل هذه الحقوق تشكل في مجملها ضمانات سابقة للمهني قبل مثوله أمام المجلس التأديبي.³

¹ هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 246، وانظر أيضاً، محمد رمضان بطيخ: ضمانات التأديب، المرجع السابق، ص 181.

² مشعل الثقيل: المرجع السابق، ص 143.

³ اعتبر "علي جمعة محارب" في مقال له حول التأديب الإداري في المملكة المتحدة، من بين الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي، ضرورة علم الأفراد بقواعد العمل، فيقول: "القاعدة في النظام الإنجليزي توجب أن يحاط العاملون علماً بقواعد العمل وبكل ما هو مباح وما هو محظور عليهم، ثم بعد ذلك يسألون عن مدى التزامهم بهذه القواعد، ولذلك أهدرت كثير من الجزاءات بسبب عدم مراعاة هذه القاعدة". المقال بمجلة العلوم الإدارية، العدد الثاني، ديسمبر 1987، ص 165. ولا شك أن علم المهنيين بقواعد العمل وأخلاقيات وتقاليد المهنة، والإجراءات التأديبية، التي يمكن اتخاذها في حقهم عند ارتكابهم أخطاء مهنية، يشكل ضمانات قبلية لهم، فمعرفة المهني لتفاصيل نظام عمله وأخلاقيات مهنته، وسلطات المنظمة المهنية والإجراءات التأديبية، لا يقل أهمية عن معرفة ما هو منسوب إليه من أخطاء أو إطلاعه على ملفه، فإن كان الغرض من هذين الأخيرين تمكين المهني من دفع التهم المنسوبة إليه، فمعرفة إجراءات التأديب تضمن له أن يتابع وفقاً للقانون دون تعسف أو تجاوز من قبل سلطة التأديب، ولعل ما نصت عليه المادة 5 من مدونة أخلاقيات الطب يدخل في هذا الإطار، حيث أوجبت على كل طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي أن يؤكد عند تسجيله في القائمة أمام الفرع النظامي الجهوي المختص، أنه اطلع على قواعد هذه الأخلاقيات وأن يلتزم كتابياً باحترامها" والأمر نفسه بالنسبة للمهندس الخبير العقاري حين

وجدير بالملاحظة أن التكامل بين حق الدفاع والضمانات الأخرى، على غرار مواجهة المتهم بما هو منسوب إليه وحياد جهة التحقيق والحكم، لا يعني شمول أحدها للآخر، بل لكل منها دور مختلف، فمعرفة المتهم بالتهمة شيء وتمكينه من الرد عليها شيء آخر، إذ من الممكن تعريف المتهم بالتهمة دون تمكينه من حقه في إبداء دفاعه الواقعية، كأن ترفض سلطة التحقيق ضم مستند إلى ملف التحقيق، أو ترفض تحقيق واقعة أو سماع شاهد، كما أن تمكين المتهم من إبداء دفاعه شيء وإبداؤه أمام محقق غير محايد شيء آخر.¹ لذلك استقلت كل ضمانات بمحتواها ومقتضياتها، وهو ما يدفعنا لدراسة كل ضمانات على حده.

الفرع الأول

مواجهة المهني بما نسب إليه

يقصد بالمواجهة إحاطة المهني علماً بالوقائع الآثمة، وبمختلف الأدلة التي تثبت حدوث تلك الوقائع ونسبتها إليه، أو هي إعلام المهني بالتهم المنسوبة إليه ومواجهته بما ارتكب من أعمال مخالفة للقانون وتمكينه من الإطلاع على كافة الأوراق المتعلقة بالدعوى،² أو هي "إيقاف الموظف على حقيقة التهم المسندة إليه، وإحاطته علماً بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع أن يدلي بأوجه دفاعه"،³ وهي تنطوي على عنصرين أساسيين:

- إعلام المتهم بالوقائع المنسوبة إليه.

- حق الاطلاع على الملف.

البند الأول: إعلام المتهم بالوقائع المنسوبة إليه

ويقصد به "إبلاغ المعني بالتهم المنسوبة إليه، أو إخطار الموظف المتهم بالمخالفات المنسوبة إليه حتى يتمكن من إعداد دفاعه"،⁴ فليس من العدل في شيء أن يحال المهني

أعتبر القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين عدم معرفة واحد من الواجبات المهنية خطأ قد يؤدي إلى إجراءات تأديبية. وهذا من شأنه إلقاء التزام على عاتق المنظمة المهنية بوجوب تعريف المهنيين الجدد بقواعد العمل والإجراءات التي يمكن أن يتعرضوا لها، وفي نفس الوقت لا يعفى المهني من واجب معرفة تلك القواعد والاطلاع عليها حتى يكون على بينة من أمره.

¹ محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص 404.

² منصور إبراهيم العتوم و بهاء أحمد سليم الأحمد: مبدأ المواجهة أثناء المسائلة التأديبية، مجلة القانون العدد السادس عشر 2010، كلية الحقوق، جامعة عدن، ص 214.

³ أحمد عودة الغوييري: ضمانات التأديب الرئاسي في ظل نظام الخدمة المدنية الأردني: مجلة مؤتمة للبحوث والدراسات، المجلد العاشر، العدد الأول، 1995، ص 85.

⁴ عبد الباسط علي أبو العز: المرجع السابق، ص 53.

على المجلس التأديبي دون أن يكون على علم تام بما نسب إليه من تهم وأدلة تثبت هذه التهم، لذلك يعتبر إعلامه بما نسب إليه ضمانات أساسية في مجال المساءلة التأديبية بل وأول مقومات هذه المساءلة.¹

وتوجب كافة النظم التأديبية على سلطة التأديب إعلام المهني المحال على التأديب وتكليفه بالحضور، متى تقرر متابعتة تأديبيا، مع اختلاف في المدة المقرر لذلك، وقد اشترطت كل التشريعات أن يكون الإعلام صحيحا، وأن يشمل التكليف بالحضور على بيان كاف لموضوع الدعوى وأدلة الاتهام.²

ولكي يؤدي الإعلام غايته كضمانة للمهني، يجب أن يتم بصورة يستفاد منها اتجاه النية إلى محاسبة المعني وتوقيع الجزاء، الأمر الذي ينبّه المهني إلى خطورة الموقف فيحضر أوجه دفاعه على هذا الأساس، وعليه يعتبر إخلالا بهذه الضمانة توقيع الجزاء بعد إخطار أو إعلان يستفاد منه التجاوز عما وقع من مخالفات أو الاكتفاء في شأنها بإجراء لا يعد جزاء تأديبيا.³

أولا: تكريس حق المهني في العلم بما نسب إليه⁴: لقد كرست النصوص القانونية هذا الحق، إما صراحة بالنص على وجوبه، أو تشير إلى ذلك ضمنا من خلال النص على أنه لا يجوز توقيع أي عقوبة على المهني إلا بعد تكليفه بالحضور والتحقيق معه وسماع أقواله، مما يدل على أن المهني يكون على علم تام بما هو منسوب إليه قبل أن يوقع عليه أي جزاء تأديبي.

فأوجب قانون المحاماة على النقيب إخطار المحامي المعني، بقرار إحالته على المجلس التأديبي، في أجل شهر من تاريخ تلقيه الشكوى أو تلقي الطلب من قبل الوزير، وألزمه بتسبيب قرار الإحالة، حتى يتمكن المحامي المعني من معرفة ما نسب إليه على

¹ رمضان محمد بطيخ: ضمانات التأديب، المرجع السابق، ص 172.

² نجيب محمد الهاملي: النظر في الدعوى التأديبية لأعضاء السلطة القضائية والحكم فيها، المجلة القضائية، العدد 4، ربيع 2014، ص 72. وانظر أيضا، ابراهيم منصور العنوم وبهاء أحمد سليم الأحمد: المرجع السابق، ص 223.

³ رمضان محمد بطيخ: ضمانات التأديب، المرجع لسابق، ص 173.

⁴ اعتمد المشرع الجزائري هذا المبدأ بالنسبة لتأديب الموظف والعامل في عديد النصوص، ومنها نص المادة 167 من الأمر 06-03 الذي جاء فيه "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه .." وكذلك نص المادة 12 من المرسوم 93-54 المؤرخ في 16/02/1993 يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى المؤسسات العمومية ج ر ع 11 سنة 1993، التي جاء فيها "يعلم الموظف المعني كتابيا بالمأخذ المسجلة عليه والعقوبات التي يتعرض لها، وفي وسعه أجل 15 يوما لتقديم شروح كتابية.."

أحسن وجهه.¹ كما نصت المادة 120 من قانون المحاماة على أنه " لا يجوز إصدار أي عقوبة تأديبية في حق محام قبل سماعه أو تكليفه بالحضور قانوناً". فمن خلال هذه المواد يتضح بجلاء حرص المشرع على ضرورة إعلام المحامي بكل الإجراءات المتخذة في حقه، سواء المتعلقة بإحالاته على المجلس التأديبي، أو المرتبطة بمثوله أمام المجلس في الجلسة التأديبية.

ونفس الأحكام وردت في النظام الداخلي لمهنة المهندس الخبير العقاري، حيث يستدعى المعني بالشكوى من طرف المجلس لسماعه وتدوين أقواله، كما يحق له معرفة الشاكي ومضمون الشكوى.²

وفي مهنة المحاسبة يستدعى المهني المعني مع وصل استلام، ويحق له معرفة المدعي ومحتوى العريضة، ويبلغ بكل الإجراءات المتخذة في حقه.³ ونصت مدونة أخلاقيات الطب على أن رئيس الفرع النظامي الجهوي عند تلقيه أي دعوى، يقوم بتبليغها للمعني المتهم،⁴ ولا يمكن إصدار أي قرار تأديبي قبل الاستماع إلى المعني المتهم أو استدعائه للمثول أمام اللجنة التأديبية.⁵ ولا يجوز إصدار أية عقوبة تأديبية دون الاستماع إلى الموثق أو المحضر المعني بالأمر، أو بعد استدعائهما قانوناً ولم يمثلوا لذلك.⁶

ومن خلال هذه الأحكام فإن المهني يطلع باستمرار على كل الإجراءات، بداية بمرور شكوى أو طلب يتضمن اتهامه بارتكاب خطأ تأديبي، وهذا بغرض الاطلاع على مضمونها والإجابة عن الشكوى وتقديم التوضيحات اللازمة المتعلقة بموضوعها، مروراً بقرار الإحالة على المجلس التأديبي، حتى يتمكن من تحضير دفوعه، وصولاً إلى التكليف بالحضور والمثول أمام المجلس التأديبي للاستماع إليه والتحقق معه، بل ألزم المشرع سلطة التأديب بإعلام المهني حتى بقرارات الحفظ والشكاوى غير المؤسسة.

ونشير إلى أن عدم ورود نص يكرس حق المهني في العلم بما نسب إليه أو يوجب على سلطة التأديب إبلاغه بذلك، لا يحول دون إعماله وضرورة الالتزام به، ذلك أن الفقه

¹ المادة 117 الفقرة الأولى من القانون 13-07 المتضمن مهنة المحاماة.

² المادة 24 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

³ المواد 16، 17، 21 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة.

⁴ المادة 212 من مدونة أخلاقيات الطب.

⁵ المادة 213 من مدونة أخلاقيات الطب.

⁶ المادة 58 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق والمادة 54 من القانون 06-03 المنظم لمهنة المحضر القضائي.

أعتبر هذا الحق من المبادئ الأساسية في أي محاكمة، يجب احترامه حتى عند عدم وجود نص يقره.¹

ثانياً: آجال إعلام المهني المتهم بما نسب إليه: اختلفت الآجال المقررة لإعلام المهني بما نسب إليه من مهنة إلى أخرى، فحدد قانون المحاماة أجل عشرون (20) يوماً قبل التاريخ المعين لحضور المحامي المتابع،² أما مهن المحاسبة، ومهن الصحة، والتوثيق والمحضر القضائي فقد حدد الأجل بخمسة عشر (15) يوماً قبل التاريخ المحدد لمثول المهني المعني،³ في حين لم يشر القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين إلى أجل محدد يلتزم المجلس التأديبي باحترامه، وعموماً يجب أن يكون الأجل كافياً لتمكين المهني من تحضير دفعه، وجمع ما يمكنه من أدلة تدفع عنه ما نسب إليه من أخطاء أو تبرر تصرفاته، فبعض أوجه الدفاع تتطلب إعداداً دقيقاً.⁴

ثالثاً: طرق إعلام المهني المتهم بما نسب إليه: يجب أن تكون طريقة إعلام المهني بوسيلة مضمونة الوصول، ويمكن إثباتها، وهي لا تخرج عادة عن التبليغ عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول، أو الإبلاغ عن طريق محضر قضائي، وأضاف قانون المحاماة التبليغ عن طريق مندوب النقيب.

ويجب أن يكون التبليغ مشتملاً على كل ما تضمنه قرار الإحالة من مخالفات، وكذلك تاريخ الجلسة المقررة لنظر الدعوى، وهذا حتى يتأكد بأن المهني علم علماً نافياً لكل جهالة بما نسب إليه من وقائع.⁵

رابعاً: جزاء عدم إعلام المهني بما نسب إليه: استقر قضاء مجلس الدولة الفرنسي والقضاء المصري على اعتبار مبدأ المواجهة من المبادئ العامة، مما يجعله إجراء جوهرياً يجب احترامه حتى في ظل عدم وجود نص على ذلك.⁶ وإذا لم يعلم المهني المتابع تأديبياً بقرار

¹ محمد رمضان بطيخ: ضمانات التأديب: المرجع السابق، ص 172، وانظر أيضاً، عبد الغني يفوت: المرجع السابق، ص 48.

² المادة 120 الفقرة الثانية من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

³ المادة 58 من القانون 02-06 المنظم لمهنة الموثق، المادة 54 من القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي، المادة 22 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم، المادة 213 من مدونة أخلاقيات الطب

⁴ محمد الأحسن: المرجع السابق، ص 173.

⁵ محمد رمضان بطيخ: ضمانات التأديب، المرجع السابق، ص 173.

⁶ عبد الباسط علي أبو العز: حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية في القانون الإداري وقانون المرافعات المصري، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ص 52.

الإحالة، وتاريخ الجلسة المحددة لنظر الدعوى، فإن ذلك يعد عيباً شكلياً في الإجراءات يبطلها ويبطل الحكم الصادر على أساسها.

وفي القضاء الجزائري ألغى مجلس الدولة قرار عزل موظف، لعدم إعلامه بما نسب إليه من أخطاء وجاء في قراره " حيث أن المستأنف عليه قدم في الملف نسخة من الاستدعاء المرسل إلى المستأنف للمثول أمام لجنة التأديب، لكن حيث أن الاستدعاء القانوني والرسمي للمعني بالأمر لا بد أن يثبت بوصول استلام موقع عليه من طرف هذا الأخير أو بمحضر رسمي ممضي عليه من طرف المستأنف، وتقديم نسخة من الاستدعاء الموجه للمعني بالأمر دون إثبات استلامه من طرف هذا الأخير غير كافي لإثبات استدعائه بصفة قانونية، وخاصة في المسائل التأديبية، فإن استدعاء الموظف المحال على لجنة التأديب يعتبر إجراء جوهرياً يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، وكان على الإدارة المستخدمة أن تتأكد من ذلك قبل اتخاذ العقوبة التأديبية المسلطة على المعني".¹ ونستخلص من خلال هذه الحيثيات:

- أن الاستدعاء يجب أن يكون ثابتاً بوصول استلام أو محضر رسمي ممضي من قبل المعني، وتوجيه الاستدعاء دون إثبات استلامه لا يعتد به قانوناً.
- أن الاستدعاء في المسائل التأديبية يعد إجراء جوهرياً يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع.
- يقع عبء إثبات الاستدعاء على عاتق السلطة التأديبية، التي يجب عليها التأكد من ذلك قبل اتخاذ العقوبة التأديبية.

وفي قرار آخر ذهب مجلس الدولة إلى اعتبار عدم احترام آجال الاستدعاء المقررة قانوناً خرقاً لحق الدفاع المضمون دستورياً، وذلك في قراره المتعلق بوقف قرار عزل موثقة بسبب عدم احترام الآجال القانونية للاستدعاء، ومما جاء فيه "...إن النظام الداخلي لغرفة الموثقين ينص على أن تاريخ الاستدعاء للمثول أمام اللجنة التأديبية لا يمكن أن يقل عن 12 يوماً كاملة.

وحيث أن هذه القاعدة من النظام العام وعدم احترامها يعد خرقاً لحق الدفاع المضمون دستورياً...".²

¹ قرار مجلس الدولة رقم 009898 المؤرخ في 10/04/2004 منشور بمجلة مجلس الدولة العدد 5 سنة 2004، ص 143.

² قرار مجلس الدولة رقم 10349 بتاريخ 30/04/2002، منشور في مجلة مجلس الدولة، العدد 2 سنة 2002، ص 226.

وبما أن الهدف الأساسي من الإعلان هو إعلام المهني بما هو منسوب إليه من تهم، وبتاريخ الجلسة المحددة لمحاكمته، فإن مجرد مثول المتهم أمام المحكمة التأديبية واستماعه إلى قرارها يعني تحقق هذا الهدف، ومن ثم فإنه لا محل للتمسك بعدم الإخطار أو أن الإخطار شابه قصور.¹

ومتى حضر المهني المعني لجلسة التأديب وأجلت القضية لأي سبب من الأسباب، فلا يحق له التمسك بعدم الاستدعاء، وتكون الغاية قد تحققت إذا حضر المعني بالأمر بصفة تلقائية بناء على علمه الشخصي، وتمكن من تحضير دفاعه وبالتالي لا يسوغ له التمسك بهذه الوسيلة للطعن بالإلغاء في القرار التأديبي.²

البند الثاني: حق المهني المحال على التأديب في الإطلاع على ملفه³

يعتبر هذا الحق امتدادا لحق المهني في معرفة ما نسب إليه، والمقصود بالملف هنا الملف التأديبي الذي يحتوي على كل أوراق التحقيق والبيانات والمستندات المتعلقة به، ووثائق متعلقة بالتهم المنسوبة إليه.⁴ ويجب على السلطة التأديبية تمكين المهني من الاطلاع على ملفه حتى في ظل غياب نص على ذلك.⁵

ويقرر هذا الحق إما ضمنا من خلال النص على حق المهني في العلم بما نسب إليه، وفقا للنصوص السابق ذكرها، أو النص عليه صراحة على نحو ما ورد في قانون الموثق والمحضر القضائي حيث يمكن لكل منهما "الاطلاع على ملفه التأديبي بنفسه أو بواسطة محاميه، أو وكيله".⁶ وكذلك بالنسبة لمهن المحاسبة حيث "يوضع ملف القضية

¹ محمد رمضان بطيخ: ضمانات التأديب، المرجع السابق، ص 174.

² عبد الغني يفوت: المرجع السابق، 48.

³ كرس المشرع الجزائري هذا الحق في الوظيفة العامة بشكل صريح، فنصت المادة 57 من الأمر 66-133 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي على أنه " للموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الإطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به" ونصت على ذلك أيضا المادة 129 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أنه يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع كمجلس تأديبي، أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية" وأكد هذه الأحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 167 التي نصت على أنه " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي... أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية"

⁴ محمد الأحسن: المرجع السابق، ص 175.

⁵ إبراهيم منصور العتو و بهاء أحمد سليم الأحمد: المرجع السابق، ص 226.

⁶ المادة 58 من قانون الموثق 06-02 والمادة 54 من قانون المحضر القضائي 06-03.

المتضمن لاسيما تقرير المشرف تحت تصرف المعني بأمانة اللجنة قبل ثلاثة (03) أيام كاملة على الأقل من موعد الجلسة¹

ونشير إلى أن سلطة التأديب ليست ملزمة باستدعاء المهني لاطلاعه على ملفه، بل على المهني أن يطلب منها ذلك متى أراد، حينها تلتزم بتمكينه من الإطلاع، فهو حق له وليس واجبا على سلطة التأديب،² بخلاف حق المهني في العلم بما نسب إليه الذي يعتبر واجبا على سلطة التأديب، والتزاما على عاتقها، ومتى تمسك المهني به فإن عبء الإثبات يقع على عاتق سلطة التأديب.³

ويجب أن يُمكن المهني المتابع تأديبيا من الإطلاع على الملف في آجال معقولة تسمح له بتحضير دفاعه، وإلى هذا أشار مجلس الدولة في قراره المتعلق بالنظر في قرار عزل قاضي من قبل المجلس الأعلى للقضاء، حيث رفض مجلس الدولة ما أثاره الطاعن (القاضي المعزول) من عدم احترام الآجال المحددة للإطلاع على ملفه التأديبي، وذلك بالقول " أن المادة 97 من القانون الأساسي للقضاء تفرض وضع الملف التأديبي تحت تصرف القاضي محل المتابعة ثلاثة أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاد الجلسة، وأن الطاعن أقر بأنه اطلع على ملفه التأديبي تسعة أيام قبل مثوله أمام المجلس، ويكون بذلك قد استفاد بأجل أطول مما حددته المادة 97 المذكورة وتمكن من تحضير دفاعه".⁴ وأيضا بالنسبة للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، حيث قضت بإلغاء قرار العزل لعدم وجود ما يثبت تبليغ الملف التأديبي للمعني وعدم تمكينه من الإطلاع عليه في الآجال لضمان الدفاع عن نفسه.⁵

ورغم أن المشرع لم يشر صراحة إلى آجال الاطلاع على الملف بالنسبة للمحضر والموثق، إلا أنه يستفاد من صياغة المادتين 58 و 54 من قانون الموثق والمحضر

¹ المادة 23 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة.

² محمد الأحسن: المرجع السابق، ص 176.

³ عبد الغني يفوت: المرجع السابق، ص 48، وانظر أيضا، محمد الأحسن: المرجع السابق، ص 176.

⁴ قرار مجلس الدولة رقم 016886 المؤرخ في 2005/06/07، منشور بمجلة مجلس الدولة العدد 10 سنة 2012، ص 59.

⁵ قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا رقم 148721 بتاريخ 1997/02/16، منشور بالمجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا، العدد الثاني، سنة 1997، ص 159. وأيضا قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا رقم 75.502 بتاريخ 1990/04/21 حيث اعتبر قرار فصل موثقة مشوبا بعبء تجاوز السلطة لعدم احترام المقترضات القانونية والتنظيمية المتمثلة في الحق في الاطلاع على الملف التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية، وإمكانية تقديم توضيح كتابي أو شفوي، والاستعانة بمدافع يختاره للدفاع عنه. مجلة المحكمة العليا، العدد 3 سنة 1992، ص 151.

القضائي على التوالي، أنه يحق للمهني المتابع تأديبياً الاطلاع على ملفه ابتداء من تاريخ إعلامه بما نسب إليه، أي 15 يوماً على الأقل قبل تاريخ المثول أمام المجلس التأديبي. إن أهمية مبدأ المواجهة، تجعل منه ضماناً قلبية أساسية في التأديب، فعدم استدعاء المهني وإعلامه بما نسب إليه، أو عدم اطلاعه على ملف الدعوى وجميع المستندات والأوراق المتعلقة بها، يؤدي حتماً إلى الإنقاص من حقه في الدفاع عن نفسه، ويفرغ هذا الحق من محتواه، ويصبح ضماناً شكلية بلا جدوى أو فاعلية، ولذلك ومن أجل اكتمال حق الدفاع، حرصت مختلف الأنظمة على اعتماد هذا المبدأ.¹

هذا ونشير إلى أنه خلافاً لقانون الموثق والمحضر القضائي ومهن المحاسبة لم تنص القوانين المتعلقة بباقي المهن على حق المهني في الاطلاع على ملفه التأديبي،² وهو ما ينبغي تداركه لما يتضمنه ذلك من حماية للمهني وعدم مفاجأته ومباغتته بوثائق أو مستندات تدينه، وإطلاعه عليها قد يساعده على تنفيذها أو تقديم التوضيحات المتعلقة بها.

الفرع الثاني

حق الدفاع

حق الدفاع عن النفس حق طبيعي من الأمور المسلمة في المساءلة التأديبية وفي غيرها، سواء نصت عليه التشريعات التأديبية أو لم تنص عليه، ويقرره القضاء في أحكامه ويلزم السلطة التأديبية به كمبدأ من المبادئ العامة للقانون.³ وتلتزم السلطة التأديبية باحترام حق الدفاع في كل مراحل المتابعة التأديبية، سواء قبل المثول أمام المجلس التأديبي أو حال مثوله، أو حتى بعد صدور القرار التأديبي.

البند الأول: مضمون حق الدفاع

نظراً لتداخل حق الدفاع مع الضمانات الإجرائية الأخرى، يصعب وضع تعريف محدد ودقيق له. وقد اقتصر النصوص القانونية وأحكام المحاكم وكتابات الفقهاء على تناوله كإطار شامل لإجراءات التحقيق والمحاكمة، فحقوق الإنسان الطبيعية. ومن ضمنها حق الدفاع. هي مفاهيم متغيرة ومتطورة، تشكل بذاتها مبادئ عامة تضعها القوانين الوضعية

¹ إبراهيم منصور العتو و بهاء أحمد سليم الأحمد: المرجع السابق، ص 228.

² ويسجل تراجع في تكريس هذا الحق في مهنة المحاماة حيث كان معتمداً بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 134 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة في ظل القانون 91-04 حيث تنص على أن الملف التأديبي يكون تحت تصرف المحامي المعني أو محاميه في أجل 12 يوم قبل اليوم المحدد للمثول.

³ أحمد عودة الغويري: ضمانات التأديب الرئاسية في ظل نظام الخدمة المدنية الأردني، المرجع السابق، ص 88.

موضع التطبيق.¹ وقد انتهت كل محاولات تعريف حق الدفاع إلى وضع إطار شامل له باعتباره "حق المتهم في محاكمة عادلة مؤسسة على إجراءات مشروعة" وهو بهذا يتسع ليشمل كل ضمانات المتهم في مرحلة التحقيق والمحاكمة، وبعبارة أخرى هو "حق المتهم في الرد على ما هو منسوب إليه بالوسائل الممكنة".²

وفي تعريف آخر يقصد بهذا الحق "تمكين الشخص من درء الاتهام عن نفسه، إما بإثبات فساد دليله، أو بإقامة الدليل على نقيضه وهو البراءة"،³ وهو حق أصيل ينشأ منذ اللحظة التي يواجه فيها الشخص بالاتهام.

وحق الدفاع ليس حقا خالصا للمتهم وحده، يمارسه إن شاء أو يهمله، بل هو حق للمجتمع وواجب عليه أيضا، فإذا كانت مصلحة المتهم في دفع التهمة عنه وفي أن لا يعاقب دون خطأ، فحق المجتمع لا يقل عن حقه، لأن العدالة والمصلحة الاجتماعية توجبان ألا تنزل العقوبة بغير الجاني، وإلا تحملت الجماعة ضررين: عقاب بريء وإفلات مجرم.⁴

البند الثاني: تكريس حق الدفاع

على الرغم من أن تقرير حق الدفاع من المبادئ العامة للقانون التي لا تحتاج إلى نص، إلا أن القوانين عادة ما تؤكد احترامه، بالنص عليه صراحة، أو بإقرار بعض مقتضياته.

وفي الجزائر كفل الدستور حماية حق الدفاع بالنص صراحة على أن "الحق في الدفاع معترف به"،⁵ كما أكدته كل النصوص المتعلقة بتأديب الموظف،⁶ لاسيما المادة 169 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت

¹ هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 247.

² محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص 404.

³ مشعل الثقيل: المسؤولية التأديبية للمحامي دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية 2011، الأردن، ص 143.

⁴ المرجع نفسه، ص 143.

⁵ المادة 169 من دستور 1996

⁶ نصت المادة 57 من الأمر 133/66 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن "الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء... يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره كما يسوغ له أن يقدم بيانات خطية أو شفوية، وأن يطلب حضور الشهود"، وبعده جاء المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية حيث نص في المادة 129 منه على أنه "...يمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن، إن اقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفوي، أو يستحضر شهودا، كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه".

على ما يلي: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".¹

ولم تخرج القوانين المنظمة للمهن الحرة عن هذا الإطار حيث نصت على عدم جواز اتخاذ أي عقوبة تأديبية في حق المهني دون الاستماع إليه، كما يمكنه الاستعانة بمحام أو زميل للدفاع عنه.² ومن بين هذه النصوص المادة 120 من قانون المحاماة "لا يجوز إصدار أي عقوبة تأديبية في حق محام قبل سماعه أو تكليفه بالحضور قانونا. ويجوز للمحامي المعني بالاستعانة بمحام يختاره".

وقد أكد القضاء الجزائري على وجوب احترام حق الدفاع في الكثير من قراراته، ورتب البطلان على عدم احترامه.³ ومن هذه القرارات القرار رقم 009898 المؤرخ في 2004/04/10 الذي اعتبر استدعاء الموظف المحال على لجنة التأديب إجراء جوهريا يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، وعلى الإدارة المستخدمة أن تتأكد من ذلك قبل اتخاذ العقوبة التأديبية المسلطة على المعني.⁴ فالاستدعاء في المسائل التأديبية يعد إجراء جوهريا يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع.

كما ذهب مجلس الدولة إلى اعتبار عدم احترام آجال الاستدعاء المقررة قانونا خرقا لحق الدفاع المضمون دستوريا، وذلك في قراره المتعلق بوقف قرار عزل موثقة بسبب عدم احترام الأجال القانونية للاستدعاء، ومما جاء فيه "إن النظام الداخلي لغرفة الموثقين ينص على أن تاريخ الاستدعاء للمثول أمام اللجنة التأديبية لا يمكن أن يقل عن 12 يوما كاملة.

¹ المادة 169 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² المادة 120 من القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة، والمادة 58 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق، والمادة 54 من القانون 06-03 المنظم لمهنة المحضر القضائي، والمادة 213 من مدونة أخلاقيات الطب، والمادتان 21 و22 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم.

³ أبطل مجلس الدولة لائحة اتخذت من قبل الجمعية العامة لمجلس النقابة الوطنية للخبراء المحاسبين حيث جاء في القرار رقم 015581 بتاريخ 2004/05/11 " حيث أنه بالفعل فإن اللائحة رقم 05 تنص على أنه يقضى تلقائيا من المعهد كل عضو يناهز بالانقسام داخل المعهد وذلك دون إحالته على اللجنة التأديبية.

لكن حيث أن هذه التوصية فضلا على أنها مخالفة للمادة 07 من المرسوم 01/421 المؤرخ في 2001/12/20 التي تقضي بوجوب عرض كل الحالات التي تدخل في اختصاصها على غرفة التأديب فإنها تحرم عضوا من إمكانية الدفاع عن نفسه أمام الجهات المختصة بالتأديب التي توفر له جميع الضمانات للدفاع عن نفسه، ومن ثمة فإن هذه اللائحة مخالفة للقانون يجب إبطالها" مجلة مجلس الدولة العدد 5 سنة 2004، ص 237.

⁴ قرار مجلس الدولة رقم 009898 المؤرخ في 2004/04/10 منشور بمجلة مجلس الدولة العدد 5 سنة 2004، ص 143.

وحيث أن هذه القاعدة من النظام العام وعدم احترامها يعد خرقا لحق الدفاع المضمون دستوريا...¹.

البند الثالث: مقتضيات حق الدفاع

إن العبرة ليست بتقرير الحق أو الضمانة وإنما بالوسائل التي تكفل فعالية هذا الحق وتضمن إثبات ثماره المرجوة،² فتقرير حق الدفاع ليس غاية في ذاته وإنما الغرض منه تمكين المتهم من إبداء دفاعه بالطريقة التي يراها مناسبة، وأن يُسمح له بالاستعانة بمحام، وتتاح له فرصة لسماع شهوده، وكل هذا وفقا للشروط والقواعد المعتمدة في هذا الخصوص والتي من أهمها:

1- **إبداء الدفاع كتابة أو شفاهة:** اعتبر الفقهاء الوضع الأمثل هو استعمال الطريقتين، يتمكن المتهم من تقديم دفاعه كتابة وشفاهة، غير أنه لا مانع في حال عدم وجود النص من الاكتفاء بأحد الطريقتين،³ فالأصل هو وجوب تمكين المحال من إبداء كافة دفاعه على الوجه الذي يراه محققا لمصلحته، سواء كان ذلك شفاهة أو كتابة، وإن كانت القاعدة تقتضي إبداء الدفاع كتابة، بحسبان أن الأساس في الإجراءات الإدارية هو اتخاذها الطابع الكتابي.⁴ وقد أعطى المشرع الجزائري الحرية للموظف لاختيار طريقة دفاعه حيث نصت المادة 169 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية...". وقد نصت المادة 208 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين على أنه يحق للمهندس تقديم ملاحظاته الشفهية أو الكتابية.

2- **حق الاستعانة بمحام:** يعتبر حق المهني في الاستعانة بمحام من الضمانات الجوهرية المقررة له، سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة، تأسيسا على أن ذلك الحق يمثل امتدادا طبيعيا لحقه في الدفاع عن نفسه، بالوسيلة التي يراها مناسبة.⁵ غير أننا نجد المشرع الجزائري من خلال النصوص المكرسة لحق الاستعانة بمحام يتجه نحو أعمال هذا الحق أمام المجلس التأديبي، ولم ينص على أعماله في مرحلة

¹ قرار مجلس الدولة رقم 10349 بتاريخ 2002/04/30، منشور في مجلة مجلس الدولة، العدد 2 سنة 2002، ص 226.

² هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 246، وانظر أيضا أمجد جهاد نافع عياش: المرجع السابق، ص 25.

³ أمجد جهاد نافع عياش: المرجع السابق، ص 15.

⁴ هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 248.

⁵ هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 249.

التحقيق، ولذلك سنعود للحديث عنه عند التطرق للضمانات المقررة للمهني حال مثوله أمام المجلس التأديبي.

3- حق المتهم في الصمت: قررت المحكمة الإدارية العليا بمصر حق المتهم في الصمت بقولها "سكوت المتهم عن إبداء دفاعه في المخالفة المنسوبة إليه في التحقيق لا يشكل بذاته مخالفة إدارية أو ذنبا مستوجبا للمساءلة التأديبية، وكل ما في الأمر أن المتهم في هذه الحالة يعد قد فوت على نفسه فرصة إبداء أوجه دفاعه في المخالفة المنسوبة إليه، وعليه تقع تبعة ذلك، ولكن لا محل لإجباره كمتهم على الإدلاء بأقواله في التحقيق مهددا بالجزاء التأديبي.."¹، فعدم استعمال الحق لا ينطوي على مخالفة، إذ أن ترك الحقوق غير معاقب عليه، على عكس الإخلال بالواجبات، كما لا يجوز الاستناد لمجرد الصمت لإدانة الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات، فإذا كان عدم حضور المهني لجلسات المحاكمة التأديبية لا يترتب عليه إلا الحكم عليه غايبا، دون أن يشكل ذلك مخالفة، فمن باب أولى ألا يترتب على صمته جزء أشد من الجزء المقرر عن تخلفه عن الحضور، وعدم اعتبار هذا الصمت دليلا من شأنه إدانته بالتهمة المنسوبة إليه.²

4- حق مناقشة الشهود والاستشهاد بهم: يحق للمهني المتابع تأديبيا أن يناقش الشهود في أقوالهم بعد الانتهاء من الإدلاء بشهادتهم، كما يمكنه تقديم شهود لنفي التهم المنسوبة إليه، ويستطيع استعمال هذا الحق حتى في ظل غياب النص عنه، باعتباره من مقتضيات حق الدفاع، ومع ذلك نجد بعض النصوص أشارت إلى إمكانية إحضار الشهود، من ذلك نص المادة 19 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم، كما أن مدونة أخلاقيات الطب وقانون المحاماة سماحا للمحقق بالقيام بكل التحقيقات اللازمة والتي يراها مفيدة لاستجلاء الحقيقة، وهو ما أكدته النظام الداخلي لمهنة المحاماة حيث نص على أنه "ينتمتع العضو المقرر بسلطات واسعة لاسيما منها سماع الأطراف وشهودهم...".³

وإن كان سماع شهادة الشهود بغياب الخصوم دون إتاحة الفرصة للمتهم لمناقشتهم يخالف حقوق الدفاع التي كفلها القانون والقواعد العامة المستقرة في الإجراءات، ويترتب بطلان تلك الشهادة، حيث لا يعول عليها في إدانة المتهم، إلا أن تخلف هذا الشكلية لا يترتب في ذاته بطلان التحقيق، إلا إذا كان قد استند في إدانة المتهم إلى تلك الشهادة

¹ نقلا عن ، محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص 411.

² محمد الأحسن: المرجع السابق، ص 198، وأنظر أيضا أمجد جهاد نافع عياش: المرجع السابق، ص 20.

³ المادة 183 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

وحدها، ومن ثمة فإنه لا يجوز الطعن في القرار بالبطلان إذا كان قد استند في تقريره لإدانة المتهم إلى أدلة وقرائن أخرى غير تلك الشهادة المطعون في صحتها.¹

5- قرينة البراءة وعبء الإثبات: من أهم مقتضيات حق الدفاع تمتع المتهم بقرينة البراءة، ويقع عبء الإثبات على السلطة التأديبية، ومن أهم مميزات قرينة البراءة تقريرها لقاعدة قانونية إلزامية، وهي افتراض براءة المتهم مما نسب إليه من اتهامات إلى حين صدور حكم بالإدانة، وتجد قرينة البراءة سندها القانوني في أن الاتهام يقوم على خلاف الأصل المقرر وهو البراءة، فالإتهام هو ادعاء ارتكاب المهني لخطأ يستوجب العقوبة، والخطأ ليس هو القاعدة بالنسبة للمهني وإنما هو أمر استثنائي، وعلى من يدعيه أن يقدم الدليل عليه، وإذا لم تنجح سلطة الاتهام في إثبات صحة ما تدعيه تعين الإبقاء على الأصل والنزول على مقتضاه، خاصة أن الدعوى تبدأ في صورة شك في أن واقعة معينة تشكل خطأ، وتستهدف سائر إجراءاتها اللاحقة تحويل هذا الشك إلى يقين،² وعليه فإن عبء الإثبات يقع على من ادعى ارتكاب الخطأ.

وإعمالاً لهذا المبدأ تجري السلطة التأديبية تحقيقاً تأديبياً تحاول من خلاله إثبات صحة الادعاءات المنسوبة للمهني، وذلك وفقاً لإجراءات نص عن بعضها المشرع واستخلص القضاء البعض الآخر من خلال نظره في الطعون ضد القرارات التأديبية، سواء بالنسبة للموظف أو المهني أو العامل، كما ساهم الفقه في تحديد بعض الإجراءات من خلال التعليق على الأحكام وتحليل النصوص ومقارنتها مع بعضها البعض خاصة مع قوانين الإجراءات، وهذا ما سنتطرق له في الفرع الموالي مركزين على ما توفره إجراءات التحقيق من ضمانات.

¹ محمد الأحسن: المرجع السابق، ص 199، وأنظر أيضاً أمجد جهاد نافع عياش: المرجع السابق، ص 22.

² هيثم حليم غازي: المرجع السابق ص 254-255، وأنظر أيضاً، أمجد جهاد نافع عياش: المرجع السابق، ص 24.

الفرع الثالث

إجراءات وضمانات التحقيق التأديبي¹

رأينا سابقا أنه بعد استلام الجهة المختصة للشكوى وتسجيلها، يجب اتخاذ الإجراءات اللازمة في آجال محددة،² وإبلاغ المعني بالشكوى ليطلع على ما نسب إليه من أخطاء، ويقدم وجهة نظره في موضوعها أو يجيب عنها. وإذا ترجح لمستلم الشكوى بأنها جادة ومؤسسة، وذلك بعد قيامه بالتحري الأولي، يحيلها أمام المجلس التأديبي بقرار مسبب، ويخطر بذلك الشاكي والمهني المعني. وتطبق نفس الأحكام في حال الإخطار بطلب من الوزير.

غير أنه في حال الإخطار التلقائي فإن الملف يوضع مباشرة أمام المجلس التأديبي، متجاوزا مرحلة التحري الأولي، مكتفيا بالتحقيق النهائي الذي يتم أمام المجلس التأديبي.³

وإن كان من المتصور أن يقوم المجلس التأديبي بناء على ما لديه من معلومات بالتحقيق والحكم في القضية في جلسة واحدة، إلا أن خطورة المتابعة وطبيعة القرار الذي سيتخذ، تقتضيان التريث وإجراء تحقيق دقيق في القضية عادة ما يتم من طرف عضو في المجلس ينتدب لهذا الغرض،⁴ وللوقوف على الأحكام المتعلقة بالتحقيق التأديبي نتناول تعريفه وبيان أهميته (البند الأول)، ثم مدى الزاميته (البند الثاني)، ومقومات التحقيق، والضمانات المتعلقة به (البند الثالث).

البند الأول: تعريف التحقيق التأديبي وبيان أهميته

التحقيق التأديبي هو أول الإجراءات التأديبية الموضوعية، التي تستهدف في المقام الأول كشف مدى صحة وقوع الأفعال محل التحقيق ونسبتها إلى فاعلها، كما يعد من أهم

¹ تعددت المصطلحات المستخدمة للتعبير عن التحقيق وإن كان جميعها يؤدي إلى نفس المعنى، فيستعمل البعض مصطلح التحقيق، واتجه جانب آخر إلى استخدام مصطلح التحقيق الإداري، واستعمل آخرون مصطلح التحقيق التأديبي، ويرجح استخدام هذا الأخير لتفرده وتميزه في الدلالة عن التحقيق الذي يجري في الأخطاء التأديبية، في حين أن المصطلحات الأخرى من العموم بحيث تشمل كافة التحقيقات التي تجريها الإدارة أو المنظمة في أي شأن من شؤون المهنيين، في غير المجال التأديبي، كالتحقيق في ملف المترشح لاعتماده وقيدده في الجدول، أو التحقيق في طلب الاستقالة. أنظر هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 219. ولتفصيل تعدد التسميات وأسباب ترجيح مصطلح التحقيق التأديبي راجع محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص 104-108.

² المادة 117 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة. والمادة 212 من مدونة أخلاقيات الطب.

³ نسيم بلحو: المرجع السابق، ص 128.

⁴ الحمزاوي موحى: المرجع السابق، ص 138.

الضمانات المقررة لصالح العامل والسلطة التأديبية على السواء، فيحمي العامل من الاتهامات الملقاة، وبضمن عدم تعسف السلطة التأديبية في استعمال سلطتها على نحو يكفل تقيدها بالصالح العام وتحقيق الأهداف المرجوة.¹

1- **تعريف التحقيق التأديبي:** عرف التحقيق بأنه "أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة، تتمثل في مجموعة من الإجراءات، بقصد الوصول إلى بيان ما إذا كان الاتهام المنسوب إلى العامل صحيحا يوجب مؤاخذته، أم غير ذلك فلا جناح عليه، كما يرمي التحقيق أيضا إلى بيان التكييف القانوني للفعل المنسوب للعامل".

وعرف أيضا بأنه " مجموعة من الإجراءات التي يحددها القانون، وتختص بمباشرتها سلطة معينة، في محاولة للوصول إلى دليل إثبات من مجموع ما تحصل لدى هذه السلطة من أدلة، تكفي لأن تكون القضية معدة بشكل مقبول لكي تصبح جاهزة للمحاكمة".

وعرفه جانب آخر من الفقه بأنه "إحدى وسائل النظام التأديبي نحو بلوغ غايته إلى انبلاج الحقيقة توصلا إلى تحديد المسؤولية التأديبية عن كل خطأ تأديبي يقارفه الموظف العام".²

2- **أهمية التحقيق التأديبي،** تكمن أهمية التحقيق التأديبي في أنه أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة، فهو يهدف إلى الكشف عن حقيقة العلاقة بين المتهم والتهم المنسوبة إليه، كما أنه وسيلة لجمع أدلة الإثبات، إذ لا يجوز إقامة الإدانة على مجرد الشبهة والشك، بل يجب أن تقوم على أساس الجزم واليقين، لأن الجزاء التأديبي كالجزاء الجنائي لا يؤخذ فيه بالظن والاحتمال، بل لا بد من اليقين.³

وعليه لا يمكن اتخاذ أي قرار تأديبي دون إجراء تحقيق، وأما ما ذهب إليه بعض الباحثين من أنه يجب عدم الإحالة إلى التحقيق، إلا إذا كان الاتهام جديا، يقوم على احتمالات قوية ترجح ارتكاب المهني للخطأ المنسوب إليه، وذلك لما يتضمنه التحقيق من إساءة لسمعته ومكانته،⁴ فإنه يتعلق بالتحقيق الابتدائي قبل الإحالة على المجلس التأديبي،

¹ هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 218.

² أنظر في تعريف التحقيق التأديبي، محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية، ص 110، هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 218، أحمد الحفناوي: المرجع السابق، ص 263.

³ محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص 112.

⁴ محمد رمضان بطيخ: ضمانات التأديب، المرجع السابق، ص 176.

أما وقد أحيل المهني للمجلس التأديبي فلا بد من إجراء تحقيق للتأكد من ارتكابه للخطأ، كضمانة للمهني في مواجهة السلطة التأديبية.

البند الثاني: وجوب التحقيق التأديبي وتحديد المختص بإجرائه

من حيث الأصل لا يمكن إصدار أي عقوبة تأديبية في حق المهني إلا بعد إجراء تحقيق تأديبي، غير أن النظم التأديبية للمهنيين اختلفت في تحديد الجهة المختصة بإجرائه ومدى إلزاميته، ووقت إجراء التحقيق.

بداية نشير إلى أن المشرع لم ينص صراحة على التحقيق الابتدائي الذي يكون بعد تحريك الدعوى وقبل الإحالة على المجلس،¹ خلافا لما كان معمولا به سابقا، لاسيما في مهنة المحاماة والموثق والمحضر القضائي، ففي ظل النظام الداخلي لمهنة المحاماة 1995 كان التحقيق الابتدائي جوازيا يمكن للنقيب اللجوء إليه متى رأى ذلك ضروريا، ويتم قبل قرار الإحالة على المجلس التأديبي، ويتخذ قرار الإحالة أو الحفظ بناء على نتائجه، ونفس هذه الأحكام وردت فيما يتعلق بالمحضر والموثق.²

أما في ظل قانون المحاماة 07-13 فقد أصبح التحقيق وجوبيا، كما أنه يتم بعد قرار الإحالة ويختتم بتقرير مفصل يعرض على المجلس، ولا توجد أي إشارة إلى التحقيق الابتدائي، فيتولى النقيب في مهنة المحاماة تعيين مقرر من بين أعضاء المجلس ليقوم في أجل شهرين من تاريخ تعيينه بسماع الأطراف والقيام بإجراءات التحقيق اللازمة، وتحرير تقرير مفصل عنها، وتبلغ نسخة من قرار التعيين إلى الشاكي والمحامي والمعني.³

لم يورد نص المادة 117 من قانون المحاماة أي شروط متعلقة بالمقرر، غير أنه من خلال الأصول العامة للتحقيق، لا بد ألا يكون المقرر طرفا في المتابعة ولا مصلحة له فيها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وأن يكون في حدود الإمكان أقدم تقييدا في الجدول من المحامي المتابع.

ويقوم المقرر بإجراء التحقيق في التهمة الموجهة إلى المحامي وله كامل الصلاحية في جمع الأدلة الممكنة بما في ذلك سماع الشهود كما يمكنه الاستماع إلى المحامي المعني

¹ نسيم بلحو: المرجع السابق، ص 128.

² المواد 131-133 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة 1995. ونفس هذه الأحكام جاءت في النظام الداخلي للغرفة الوطنية للموثقين سنة 1992، والنظام الداخلي للغرفة الوطنية للمحضرين سنة 1993.

³ المادة 117 الفقرة الرابعة من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة وأضافت الفقرة الخامسة من نفس المادة أنه " في حال عدم قيام العضو المقرر بمهامه لأي سبب من الأسباب، يعين النقيب عضوا مقررًا آخر للقيام بنفس المهمة في أجل لا يتعدى شهرين، ويبلغ قرار التعيين للمعنيين".

وصاحب الشكوى عند الاقتضاء وإلى كل الأشخاص الذين يرى أنه من المفيد الإطلاع على آرائهم بما فيهم الزملاء، وعموما يتخذ كل إجراءات التحقيق التي يراها لازمة للوصول إلى الحقيقة.¹ وهو ما نصت عليه المادة 183 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة حيث جاء فيها " يتمتع العضو المقرر بسلطات واسعة، لاسيما سماع الأطراف وشهودهم وطلب الوثائق الضرورية منهم أو من الجهات القضائية أو الإدارية المختصة، ومصالحة صاحب الشكوى مع المحامي المعني...".²

بالإضافة إلى هذا يجرى المجلس التأديبي وجوبا تحقيقا نهائيا من خلال سماع المعني، حيث "لا يجوز إصدار أي عقوبة تأديبية في حق محامي قبل سماعه وتكليفه بالحضور قانونا".³

ونفس الأحكام وردت بخصوص مهني المحاسبة حيث يعين رئيس لجنة الانضباط بعد قبول الشكوى مشرفا يكون إما خبيرا محاسبا أو محافظا للحسابات أو محاسبا معتمدا، حسب الفئة التي ينتمي إليها المهني المتابع، يتولى المشرف جمع تفسيرات المعني، والاستماع، عند الاقتضاء للمدعين والشهود المحتملين الذين يبدون مفيدين له وإجراء كل الاستجابات الضرورية، ويقدم المشرف تقريره لرئيس اللجنة في الآجال التي حددت له من قبل الرئيس، وتجري لجنة الانضباط أيضا تحقيقا من خلال الاستماع إلى المعني عند مثوله أمامها.⁴

وعندما يخطر المجلس التأديبي المحلي في مهنة المهندس المعماري بالشكوى يعين أحد أعضائه للاستماع للأطراف والقيام بالإجراءات اللازمة وإعداد تقرير مفصل في أجل شهرين من تاريخ تعيينه، ويبلغ قرار تعيين المقرر لكافة الأطراف.⁵

وبالنسبة لمهن الصحة، إذا رفعت دعوى إلى اللجنة التأديبية، يعين رئيس الفرع النظامي المقرر من بين أعضاء اللجنة التأديبية، الذي يحقق فيها بجميع الوسائل التي يراها

¹ الحمزاوي موجي: المرجع السابق، ص 138.

² المادة 183 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة لسنة 2016.

³ المادة 120 من القانون 07-13 المتضمن مهنة المحاماة.

⁴ المواد 18، 19، 22 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة.

⁵ Article 204 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes

كفيلة ومفيدة في القضية،¹ ويجب الاستماع إلى المعني قبل اتخاذ أي قرار تأديبي في حقه.²

فهذه النصوص لم تشر إلى التحقيق الأولي (التحريات الأولية) التي يبنى عليها قرار الإحالة أو الحفظ، ونصت فقط على التحقيق النهائي الذي تعرض نتائجه على المجلس التأديبي ليتخذ قراره بناء عليها، أو التحقيق من خلال إجراء الاستماع للمعني، وفي كل الحالات السابقة يعتبر التحقيق وجوبيا، مما يجعله إجراء جوهريا يترتب البطلان عن تخلفه.

واختلفت أحكام التحقيق في مهنة المهندس الخبير العقاري، من حيث اعتباره جوازيا، ويتم من قبل لجنة تشكل لهذا الغرض، حيث نصت المادة 24 / 2 من النظام الداخلي على أنه يمكن للمجلس الجهوي أن ينصب لجنة للتحري والتحقق إذا اقتضى الأمر ذلك. كما أن هذه اللجنة لا تعين من قبل رئيس المجلس وإنما من قبل المجلس ككل.³

أما في مهنتي الموثق والمحضر القضائي فإن المشرع اكتفى بالاعتماد على التحقيق النهائي الذي يقوم به المجلس التأديبي من خلال إجراء الاستماع، حيث نص على عدم جواز إصدار أي عقوبة تأديبية دون الاستماع إلى المهني المعني.⁴

وهذا يشكل مساسا بحقوق ومصالح المهني، وتغليب مصلحة المهنة على حسابه، فلا يمكن الاكتفاء بما يجريه المجلس التأديبي في جلسة الاستماع من تحقيقات يغلب عليها في معظم الأحيان طابع السطحية والسرعة، مقارنة بالتحقيق الابتدائي الذي يتم وفقا لإجراءات محددة ويأخذ وقتا أطول يساعد على استجلاء الحقيقة.⁵

البند الثالث: مقومات التحقيق التأديبي

رغم أهمية التحقيق التأديبي إلا أن أغلب النصوص جاءت خالية من التنظيم الدقيق والمفصل لأحكامه، وحتى لا يجرى التحقيق بدون ضوابط، تصدى الفقه والقضاء لتحديد المقومات الأساسية التي يجب أن تتوفر في التحقيق بوجه عام، حتى يحقق هدفه في الكشف عن الحقيقة كاملة. ومن أهم هذه المقومات:

¹ المادة 223 من مدونة أخلاقيات الطب، وقد وردت المادة في الفصل المتعلق بالفرع النظامي الخاص بالصيادلة، غير أن هذه الأحكام تسري على كل الفروع النظامية، راجع في ذلك حاج عزام سليمان: الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب، مرجع سابق، الهامش رقم 50 ص 144.

² المادة 213 من مدونة أخلاقيات الطب.

³ المادة 24 / 2 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

⁴ المادة 58 من القانون 02-06 المنظم لمهنة الموثق والمادة 54 من القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي.

⁵ نسيم بلحو: المرجع السابق، ص 131.

أولاً: أن يجري التحقيق كتابة (تدوين التحقيق التأديبي): ينبغي أن يكون التحقيق كتابة، نظراً لما يقتضيه التحقيق من دقة وانضباط وسهولة في الرجوع إليه، حيث لا تضيع معه معالم الوقائع والملابسات التي يجري التحقيق فيها، كما تمكّن الكتابة من بسط الرقابة على السلطة التأديبية.¹ وعليه يجب أن تكون إجراءات التحقيق مثبتة بالكتابة في محضر أو محاضر، وتعتبر الكتابة من أهم خصائص التحقيق، فهي سند التدليل على حصول الإجراء أمام سلطة التحقيق، فالإجراء غير المكتوب في حكم العدم.

ويرجع السبب في وجوب تدوين التحقيق إلى الحاجة إلى إثبات حصول الإجراءات والظروف التي أتخذ فيها، كما أن للكتابة سبب رئيس آخر يتمثل في أن التحقيق ليس مقصوداً لذاته، وإنما من أجل عرض إجراءاته ونتائجه بعد الفراغ منه على المجلس التأديبي باعتباره السلطة المختصة بإصدار القرار التأديبي، وهذا يقتضي بدهة إثبات الإجراءات في محاضر يتكون منها ملف الدعوى الذي يعرض فيما بعد على المختص بإصدار القرار التأديبي.²

وبالرجوع للقانون الجزائري نجد الفقرة الرابعة من المادة 177 من قانون المحاماة تلزم المقرر بإيداع تقرير مفصل عن إجراءات التحقيق التي قام بها، وتنص المادة 223 من مدونة أخلاقيات الطب على أن المقرر يرسل الملف رفقة تقريره إلى رئيس الفرع النظامي ويجب أن يشكل تقريره عرضاً موضوعياً لكل الوقائع.

وورد في المادة 19 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم "أن المشرف يتولى جمع تفسيرات المعني والاستماع عند الاقتضاء، للمدعين والشهود المحتملين ... تمضي الإفادات من قبل المشرف والمصرحين، وعند الانتهاء من دراسة الملف ينجز المشرف تقريراً خلال الأجل الذي حدد له مسبقاً، يقوم بتسليمه للرئيس قصد إخضاعه للجنة".

ونصت المادة 24 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، على ضرورة تدوين أقوال المعني بالشكوى.

وعليه يجب تقديم كل أعمال التحقيق كتابة، ومع أن النصوص السابقة لم تتناول البيانات الواجب توفرها في التقرير، إلا أنه يمكن استخلاص بعضها من خلال الإشارات

¹ محمد رمضان بطيخ: ضمانات التأديب، ص 180، وانظر أيضاً، هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 224، عبد الباسط أبو العز: المرجع السابق، ص 96.

² محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص 226.

الواردة فيها، كوجوب أن يكون التقرير مفصلاً، وأن يتضمن عرضاً موضوعياً لكل الوقائع، وإمضاء الإفادات سواء من قبل المحقق أو الشهود، وشرط احترام آجال إيداع التقرير مما يقتضي تأريخه. وبهذا فالبيانات هي:

- التاريخ: يعد التاريخ عنصراً جوهرياً في تحرير المحضر، إذ من خلاله يمكن تحديد مدى احترام الآجال المقررة قانوناً للإجراء التحقيق، وإيداعه، ويترتب على إغفاله بطلان الإجراءات.
- الديباجة: وتتضمن اسم وصفة واختصاص المحقق، فلا يمكن إجراء التحقيق إلا من قبل محقق مختص قانوناً، كما تجب الإشارة إلى قرار تعيين المحقق.
- مضمون المحضر: يجب أن يتضمن التقرير كل البيانات اللازمة لكي يكون وثيقة متكاملة، فيكون مفصلاً، ومتضمناً لعرض موضوعي لكل الوقائع، المناقشة التفصيلية للمتهم ومواجهته بالأدلة حال الاستماع إليه، أو شهادة الشهود.
- التوقيع: يجب توقيع التقرير من قبل المحقق، كدليل على أنه هو من قام بالإجراءات وأنها تمت بمعرفته، وكذلك يجب أن توقع إفادة الشهود من قبل المحقق والشهود، ويوقع المهني المعني على أقواله.¹

ثانياً: أن يقوم بالتحقيق جهة محايدة: يستهدف التحقيق إثبات ما ينسب إلى المهني المتهم، والتأكد من ارتكاب المخالفة، والظروف التي أحاطت بارتكابها، وهذا يقتضي أن يكون المحقق محايداً في عمله بحيث يستهدف الوصول إلى الحقيقة، بكل موضوعية ونزاهة، ولا يسعى إلى إثبات وجهة نظر جهة ما متحيزاً لها، وأن لا يؤثر بأي شكل من الأشكال على إرادة المهني المحال على التأديب، كأن يدفعه إلى الإجابة على نحو معين.² وقد حاولت مختلف الأنظمة التأديبية توفير القدر اللازم من الحياد، من خلال وضع قواعد شكلية تمنع المحقق من الميل أو السعي إلى تحقيق نتيجة معينة، بعيداً عن الموضوعية والنزاهة، ومن بين أهم الإجراءات المعتمدة لضمان الحياد:

- وضع استثناءات على قواعد الاختصاص في التأديب،

¹ محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص ص 239-240.

² بوادي مصطفى: المرجع السابق، ص 97.

- ألا يتوفر في المحقق أي سبب من أسباب الرد أو التنحي، حتى يكون بعيدا عن كل المؤثرات من جهة، ويوفر الاطمئنان للمهني من جهة أخرى، ويترتب على غياب هذه الضمانة بطلان التحقيق ومنه قرار مجلس التأديب المبني عليه.¹ كما أن الذي يشارك في التحقيق يمنع عليه المشاركة في نظر الدعوى والحكم فيها. ما لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك.²

وإعمالا لذلك نجد المشرع قد فصل بين جهة التحقيق والحكم في مهنة المحاماة، حيث نص على أنه "لا يجوز للعضو المقرر إذا كان عضوا أصليا أو مستخلفا في مجلس التأديب أن يشارك في تشكيلة هذا المجلس للفصل في الدعوى التأديبية التي عُيّن فيها كمقرر".³ وفي مهن المحاسبة نص النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم على أنه يمكن استخلاف عضو اللجنة عندما يكون هو المدعى عليه أو المدعي أو المستدعي للشهادة أو المعني بالقضية، ولا يستطيع في هذه الحالة أن يشارك في أشغال اللجنة.⁴ كما أنه يجب على المشرف الذي يقوم بالتحقيق أن ينسحب من اللجنة ولا يحضر للمداولة،⁵

لكن ورغم عدم وجود نصوص تجيز رد الأعضاء في كل المهن، إلا أنه نظرا لقيمة مبدأ الحياد وأهمية في مجال الفصل في أي دعوى، وكونه من مقتضيات المحاكمة العادلة، ينبغي التقيّد بحالات الرد والتنحي في مجال التأديب، على نحو يتناسب وطبيعة المجالس التأديبية، وخصوصية الدعوى، فاستبعاد أو تنحي العضو الذي تحوم حوله شكوك في عدم نزاهته وحياده تجعل القرارات التأديبية أكثر ملاءمة، ومدعاة لطمأنينة المتهم وتحسينا للمختص بالتأديب من التأثير باعتبارات معينة في التحقيق والحكم.⁶

وطالما لا يوجد نص يمنع الرد أو التنحي، بل بخلاف ذلك أجاز المشرع رد أعضاء لجنة التأديب في مجالس أخلاقيات الطب، وفي لجنة الانضباط و التحكيم في المجلس الوطني للمحاسبة فلا مانع من التقيّد بها طبقا للأحكام المقررة في قوانين الإجراءات، فعوض المجلس التأديبي يقع عليه واجب عدم التحيز والبعد عن المؤثرات التي تحول بينه

¹ هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 235.

² مليكة الصروخ: سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء - دراسة مقارنة-، الطبعة 01، 1984، مطبعة الجبلاوي، شبرة، ص309.

³ المادة 117 فقرة 6 من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

⁴ المادة 4 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة.

⁵ المادة 24 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة.

⁶ محمد رمضان بطيخ: ضمانات التأديب، المرجع السابق، ص 177.

وبين الموضوعية في اتخاذ القرار، وإذا وجد نفسه تحت تأثير واقعة معينة أو أي سبب يظن معه عدم الحياد، فإن العضو في هذه الحالة يكون غير صالح لنظر الدعوى، ويتوجب عليه التثني من تلقاء نفسه أو بناء على طلب.¹

ثالثاً: إجراء التحقيق في الآجال المحددة: اشترط المشرع في بعض المهن على جهة التحقيق الانتهاء من إجراءاته في الآجال المحددة، وإلا رفضت الدعوى التأديبية، وهذا ما نصت عليه المادة 117 فقرة 7 من قانون المحاماة حيث جاء فيها "يعد طلب وزير العدل حافظ الأختام أو الشكوى مرفوضين في حال عدم القيام بإجراءات التحقيق خلال الأجل المحدد، ويمكن في هذه الحالة لوزير العدل حافظ الأختام أو الشاكي الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن"، فعلى المقرر أن يودع التقرير المتعلق بالتحقيق في أجل شهرين من تاريخ تعيينه وفقاً لما نصت عليه الفقرتين 4 و5 من نفس المادة، وإلا رفضت الدعوى التأديبية بسبب رفض الشكوى أو طلب الوزير.

لكن رغم أهمية تحديد آجال التحقيق كضمانة للمهني من عدم تماطل السلطة التأديبية في الفصل في الدعوى، إلا أن المشرع قصر هذا التحديد على الدعاوى التأديبية التي تحرك بناء على شكوى أو طلب من الوزير، دون الدعاوى التي تحرك تلقائياً من قبل النقيب، وهو أمر غير مبرر لأن التحقيق واجب بغض النظر عن طريقة تحريك الدعوى. هذا وقد غفلت تشريعات باقي المهن عن الإشارة إلى آجال لإجراء التحقيق الأمر الذي يقتضي تداركه، نظراً لما يشكله من حماية للمهني واستقرار وضعيته المهنية.

البند الرابع: علاقة التحقيق الجنائي بالتحقيق التأديبي

ثار خلاف فقهي حول إمكانية الاكتفاء بالتحقيق الجنائي إذا كانت الوقائع المادية تشكل خطأ تأديبياً وجنائياً في نفس الوقت، لكن قبل التطرق لهذا الخلاف لابد من الوقوف على نقاط التشابه والاختلاف بين التحقيق الجنائي والتحقيق التأديبي.

1- **أوجه التشابه:** يتفق التحقيق الجنائي والتأديبي في مجموعة من العناصر أهمها:

- يستهدف كل من نوعي التحقيق كشف الحقيقة عن علاقة المتهم بالخطأ المنسوب إليه.

¹ بوادي مصطفى: المرجع السابق، ص 115.

- تتميز الإجراءات في التحقيق التأديبي والجنائي بأنها وسيلة لجمع أدلة الإثبات، فالمعاينة وسماع الشهود والتفتيش واستجواب المتهم وانتداب الخبراء كلها مصادر للتقريب عن الأدلة التي تفيد في إثبات وقوع الخطأ ونسبته إلى متهم معين.
- أخذ كل من التحقيق الجنائي والتأديبي بمبدأ الكتابة، حيث تعتبر سنداً دالاً على حصولها.
- تشابه البيانات الواجب توفرها في محضر التحقيق التأديبي والجنائي، من تاريخ وديباجة ومضمون، وتوقيع.
- سلطات المحقق التأديبي والجنائي واحدة في استدعاء الشهود وسؤالهم، والإطلاع على ما يراه لازماً من الأوراق والتفتيش، والاستعانة بالخبرة.

2- أوجه الاختلاف: يختلف نوعي التحقيق عن بعضهما من عدة نواح، أهمها:

- الغرض من التحقيق التأديبي هو تحديد ماهية الأفعال المبلغ عنها وظروفها وأدلة ثبوتها، وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية، ومدى نسبتها للمهني المتابع، وصولاً للحقيقة لتوقيع الجزاء المناسب على مرتكبها، أما الغرض من التحقيق الجنائي هو التثبت من الأدلة القائمة على نسبة الجريمة إلى فاعل معين.¹

- في التحقيق التأديبي تقتصر الإجراءات الاحتياطية على التوقيف المؤقت عن مزاوله المهنة، وهو ما نصت عليه مثلا المادة 125 من قانون المحاماة " عندما يكون المحامي محل متابعة جزائية بجنحة أو بجناية أو عند ارتكابه خطأ مهنيا جسيما يمكن توقيفه حالا عن مهامه، من قبل النقيب"، أما في التحقيق الجنائي ونظرا لطبيعة الخطأ، فقد أعطى القانون لسلطة التحقيق الحق في اتخاذ بعض الإجراءات الاحتياطية ضد المتهم يمس أغلبها الحرية الشخصية له، وتستهدف هذه الإجراءات الحيطة من احتمال هروب المتهم أو اتصاله بالشهود والتأثير عليهم أو تشويه أدلة الاتهام.

- وقد حدد المشرع الجزائري الأوامر التي يسوغ للقاضي اتخاذها لتقييد الحرية الشخصية للمتهم، وهي الأمر بالإحضار،² والأمر بالإيداع،³ والأمر بالقبض.⁴
- في التحقيق الجنائي يخول لقاضي التحقيق اتخاذ إحدى الأوامر التالية:

¹ محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية، ص 116-118.

² المادة 1/110 قانون الإجراءات الجزائية

³ المادة 1/117 قانون الإجراءات الجزائية

⁴ المادة 1/119 قانون الإجراءات الجزائية.

- إصدار أمر بالألا وجه للمتابعة، طبقا للمادة 163 من قانون الإجراءات الجزائية.
 - الأمر بالإحالة على محكمة الجناح والمخالفات طبقا للمادة 164 من قانون الإجراءات الجزائية.

- إرسال المستندات للنيابة العامة طبقا للمادة 166 من قانون الإجراءات الجزائية.¹
 أما التحقيق التأديبي فإنه يجب أن يؤول إلى قضية، إذ لا يمكن النطق بالألا وجه للمتابعة،² وهو ما رأيناه سابقا من خلال الفقرة الرابعة من المادة 177 من قانون المحاماة التي تلزم المقرر بإيداع تقرير مفصل عن إجراءات التحقيق التي قام بها، والمادة 223 من مدونة أخلاقيات الطب التي تنص على أن المقرر يرسل الملف رفقة تقريره إلى رئيس الفرع النظامي ويجب أن يشكل تقريره عرضا موضوعيا لكل الوقائع، والمادة 19 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم التي تلزم المشرف بتسليم تقريره للرئيس قصد عرضه على اللجنة. فيجب على المحقق في كل الحالات السابقة تسليم التقرير للجهات المختصة، وليس له أن يتخذ قرارا في نتائج التحقيق.

• خلافا للتحقيق الجنائي المقيد بالوقائع الواردة في قرار الاتهام، فإن التحقيق التأديبي يمكن أن يكون شاملا لمجمل السلوك المهني وليس مقتصرًا فقط على الوقائع محل الشكوى، بمعنى أن السلطة التأديبية ليست مجبرة على قصر بحثها على الوقائع المبلغ عنها والتي أدت إلى رفع الدعوى أمامها.³

لكن رغم أوجه الاختلاف هذه إلا أن للتحقيق الجنائي تأثير على التحقيق التأديبي من عدة أوجه.

3- أثر التحقيق الجنائي على التحقيق التأديبي، استقر القضاء الفرنسي على أن التحقيق الجنائي لا يحل محل التحقيق التأديبي، فإذا كان ارتكاب الجريمة خارج الوظيفة تعين على جهة التحقيق الجنائي إخطار الإدارة التي يتعين عليها أن تباشر التحقيق الإداري مع الموظف فيما إذا كان الفعل المنسوب إليه جنائيا يشكل جريمة تأديبية، أما إذا ارتكب الفعل في أثناء قيام الموظف بمهام وظيفته، تعين مباشرة التحقيق التأديبي والتحقيق الجنائي في أن واحد، دون أن يكون للتحقيق الجنائي أثر واقف على الإجراءات التأديبية.

¹ براهيمي سميحة: الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة ماجستير تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، ص 52-54 .

² علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 788.

³ المرجع نفسه، ص 793.

وقد سلك القضاء الإداري المصري نفس المسلك، إلا أن المحكمة الإدارية العليا قد ذهبت إلى التقرير بأنه وإن كان من اللازم إجراء تحقيق إداري قبل توقيع الجزاء المناسب، إلا أنه يمكن الاكتفاء في هذا الصدد بالتحقيق الجنائي، الذي تجرّبه النيابة العامة فيما هو منسوب للعامل من اتهام، إذا ما كان التحقيق قد أثبت مسؤولية العامل وحقق دفاعه بشأنها.¹

وبالرجوع للقانون الجزائري نجد أن النصوص المنظمة للإجراءات التأديبية في كل المهن تنص على استقلالية المتابعة الجزائية عن المتابعة التأديبية، كما أنها تؤكد على عدم جواز اتخاذ أي عقوبات تأديبية مع المهني دون إجراء تحقيق معه،² ولا شك أن التحقيق المقصود هنا هو التحقيق التأديبي وليس الجنائي، لأن الخطأ المرتكب له وصف تأديبي، بسبب مخالفة المهني لواجبات مهنته ومقتضياتها، والعقوبة التي ستوقع هي عقوبة تأديبية، فالتحقيق هنا إجراء جوهري يترتب البطالان عن إغفاله.³

كما أن القضاء الجزائري أكد على استقلالية المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية حيث جاء في القرار رقم 001192 الصادر بتاريخ 2001/04/09 " ... إنه ينبغي على القاضي الجنائي تقدير الأخطاء بمقتضى القانون الجنائي وأن السلطة التأديبية ترجع في هذا التقدير إلى مقتضيات المصلحة العمومية تحت رقابة القاضي الإداري.

وأنه إذا كان تصرف ما يمكن وصفه خطأ من وجهة النظر الجنائية فإنه لم يكون كذلك دوماً من وجهة النظر الإدارية".⁴

وأكد هذا الاستقلال في القرار رقم 39009 بتاريخ 2007/11/14 الذي أكد "أن الحكم بالبراءة الصادر لصالح الموظف الذي كان محل متابعة جزائية ومتابعة تأديبية لا يؤثر على مواصلة إجراءات إحالته على الهيئة التأديبية ومعاقبته إذا ثبت في حقه الخطأ المهني".⁵

غير أن هذا الحكم ليس على إطلاقه، فتوجد حالات ارتباط بين المتابعة الجزائية والتأديبية، تجعل هذه الأخيرة متأثرة بالمتابعة الجزائية، وذلك عندما يأخذ الفعل وصفا جنائيا

¹ نقلا عن محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفة التأديبية، المرجع السابق، ص 126.

² أنظر البند الخاص بوجود التحقيق التأديبي المذكور في بداية المبحث أعلاه.

³ محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية، ص 127.

⁴ مجلة مجلس الدولة العدد 1 سنة 2002، ص 67.

⁵ القرار رقم 39009 بتاريخ 2007/11/14 مجلة مجلس الدولة العدد 9 سنة 2009، ص 61.

وأخر تأديبياً في نفس الوقت، أو اعتبار بعض الأفعال أخطاءً تأديبية لكونها تشكل جرائم منصوص عنها في قانون العقوبات، وتتمثل هذه العلاقة في:

- حجية الحكم الجنائي أمام السلطات التأديبية.
- وقف المهني بسبب المتابعة الجزائية، وامتداد آجال الفصل في الدعوى التأديبية، بحسب ما تقتضيه المتابعة الجزائية.
- قطع تقادم الدعوى التأديبية بكل إجراء من إجراءات التحقيق أو المتابعة الجزائية.

البند الخامس: حجية الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب

تعني حجية الحكم الجنائي بوجه عام منع المحاكم الأخرى من إعادة النظر في الدعوى، وافتراض الحقيقة فيما قضى به. وهي بهذا المفهوم لها جانبان سلبي وإيجابي، يتمثل الجانب السلبي في منع المحاكم الأخرى من إعادة النظر في الدعوى من جديد، ويظهر الجانب الإيجابي في افتراض الحقيقة فيما قضى به الحكم، والحجبة لا تكون إلا لمنطوق الحكم وأسبابه المرتبطة به ارتباطاً وثيقاً بحيث لا يقوم الحكم بدونها.¹

أولاً: مبررات حجية الحكم الجنائي أمام السلطات التأديبية: يرجع الفقه ضرورة التزام سلطات التأديب بحجية الحكم الجنائي لعدة اعتبارات نتناولها في ما يلي:

- **عامل قانوني،** لأن الحكم الجنائي البات هو عنوان للحقيقة في مواجهة الكافة، فهو حجة بما ورد فيه وخاصة ما تعلق بثبوت الواقعة وصحة نسبتها إلى فاعلها.

- **الاعتبار العملي،** المحكمة الجنائية هي المختصة أصلاً ببحث وقوع الجريمة وتكييفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها ويتوفر لها سلطات في الإثبات لا تتوفر للمحاكم التأديبية أو سلطات التحقيق الإداري. كما أن المسائل الجنائية من النظام العام ولا يتحقق الاستقرار للنظام العام إذا ما أصدر القاضي الجنائي حكماً في دعوى تتعلق بحق المجتمع في العقاب ثم ينقضه حكم آخر صادر عن جهة تأديبية يمس أسس وأركان الحكم السابق، فلا شك أن ذلك يزعزع الثقة في الأحكام الجنائية وينال من هيبتها.

- **اعتبارات الأمر الواقع،** نجد في مجال التأديب صدى لكثير من مبادئ القانون الجنائي، حيث تأثر النظام التأديبي الحديث النشأة بالمقارنة مع النظام الجنائي، بالكثير من مبادئ وأفكار القانون الجنائي، سواء في مجال الإجراءات أو الضمانات أو غيرها، ولهذا

¹ مصلح الصرايره، ربيعة يوسف بوقرط: حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديبية الإدارية دراسة مقارنة، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 41، الملحق 1 سنة 2014، ص 618.

كان الغالب بين النظامين الجنائي والتأديبي هو التشابه وليس التعارض بما يبرر الالتزام بحجية الحكم الجنائي.¹

فمتى صدر الحكم الجنائي بإثبات أو نفي للوقائع محل الاتهام، فليس لسلطات التأديب مناقشة الوجود المادي للوقائع التي أثبتتها أو نفاها الحكم الجنائي، ومتى صدر حكم جنائي بالبراءة لانقضاء الوجود المادي للوقائع، فليس لسلطة التأديب أن تفصل بخلاف ذلك،² وتختلف حجية الحكم بالإدانة، عن حجية الحكم الصادر بالبراءة.

ثانيا: حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة، يعد الحكم الجنائي عنوان للحقيقة فيما قضى به من ناحية إسناد الواقعة المادية، وعلى السلطة التأديبية أن تلتزم به، وهذه الحجية تقيد السلطة التأديبية في حالة الحكم بالإدانة، وعليه، فإن الإدانة الجزائية تعني أن الوقائع التي نسبت للشخص قائمة وثابتة وأنها تشكل جريمة جنائية، ومنه لا يجوز إنكار ما تضمنه الحكم بشأن الوجود المادي للوقائع ونسبتها إلى المتهم إيجابا أو سلبا.

وبما أن الحكم الجنائي يدل دلالة قاطعة بأن الفعل الذي يكون الأساس المشترك في الجريمتين الجزائية والتأديبية قد وقع فعلا، وأنه وقع من ذات المتهم، فلا يمكن للسلطة التأديبية أن تقضي على نحو مخالف، بأن تنفي وقوع الخطأ التأديبي أو تنسبه لشخص آخر، وإنما يجب عليها أن تتقيد بما قضى به الحكم الجنائي بهذا الخصوص تأسيسا على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن.

وتقتصر حجية الحكم الجنائي في إثبات أو نفي الواقعة موضوع الاتهام، وصحة أو فساد إسنادها للمتهم، وهذا هو المدى الذي تبلغه حجية الحكم في المجال التأديبي.³ وبهذا قضى مجلس الدولة في القرار رقم 001192 بتاريخ 2001/04/09 والمشار إليه سابقا، حيث جاء فيه " .. ومع ذلك أنه وبعد إدانة موظف من طرف القاضي الجنائي بوقائع تشكل سبب العقوبة التأديبية فإن الصحة المادية للوقائع هي من طبيعة تربط الإداري والقاضي الإداري.

حيث أنه في قضية الحال فإن العارض ثبتت إدانته بشأن المشاركة في شبكة إرهابية وأن هذه الوقائع المثبتة تُفرض على الإدارة وفضلا على أنها قابلة أن تساهم في وصف

¹ بوقرط ربيعة: حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية بالجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 6 سنة 2011، ص 87، وانظر أيضا عبد الرؤوف هاشم محمد ببيوني: المرجع السابق، ص 157.

² المرجع نفسه، ص 89.

³ فيصل علة شطناوي: المرجع السابق، ص 19، مصلح الصراير، ربيع يوسف بوقرط: المرجع السابق، ص 618.

الخطأ التأديبي...¹ فهذا القرار أيّد اعتماد الإدارة على الوقائع الثابت بموجب الحكم الجزائي، والاستناد إليها.

فكلما شكل الفعل خطأ تأديبيا وجزائيا في نفس الوقت وجب الاعتماد على الحكم الجنائي في إثبات الفعل ونسبته إلى المتهم ما لم يكن منصوصا عنه في النصوص المتعلقة بالمهنة، وقد استقر القضاء الجزائي على هذا المبدأ، فاشتراط إثبات الخطأ المهني المترتب عن ارتكاب خطأ جزائي بموجب حكم قضائي، وهو ما أكدته قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا رقم 615373 بتاريخ 2010/10/07 حيث أوجب إثبات الخطأ المهني بحكم جزائي نهائي، في حالة اقتران الخطأ المهني بالخطأ الجزائي، وجاء فيه " . . . لكن حيث أن قاضي الدرجة الأولى طبق الاجتهاد القضائي المستقر بخصوص أن اقتران الخطأ المهني بالخطأ الجزائي كما هو الشأن في دعوى الحال لابد من إثبات هذا الخطأ بحكم جزائي نهائي، بالتالي لما كانت الأخطاء التي سرح من أجلها المطعون ضده يعاقب عليها التشريع الجزائي فلا يمكن إثباتها إلا عن طريق حكم جزائي نهائي...² . أما لو كان الفعل يشكل خطأ جزائيا، وفي نفس الوقت يعتبر خطأ مهنيا منصوصا عنه في النظام الداخلي للمؤسسة فإنه لا يشترط إثباته بموجب حكم جزائي، ويكفي فيه التحقيق التأديبي وبهذا قضت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في القرار رقم 0870026 بتاريخ 2014/07/03 حيث لم تعتبر تسريح العامل من أجل الخطأ الجسيم المتمثل في إفشاء السر المهني تسريحا تعسفيا، لأنه لا يشترط إثبات هذا الخطأ بحكم جزائي مادام منصوصا عليه بالنظام الداخلي.³

ثالثا: حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة، تنقيذ السلطة التأديبية بحجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة، وذلك على التفصيل التالي:

- **الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع، إن الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع أو لعدم ثبوت نسبته للمتهم، يقيّد السلطة التأديبية، ولا تملك أن تقرر وجود الخطأ أو نسبته للمتهم، على نحو مخالف للحكم الجزائي، ولا تكون السلطة التأديبية ملزمة بالتنقيذ إلا بذات الوقائع التي أثبتتها القاضي**

¹ مجلة مجلس الدولة، العدد 1 سنة 2002، ص 119.

² قرار رقم 615373 الصادر بتاريخ 2010/10/07، عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، منشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، سنة 2011، ص 183.

³ القرار رقم 0870026 بتاريخ 2014/07/03، الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، منشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، سنة 2014، ص 443.

الجنائي، أما الوقائع الأخرى التي لم يتطرق لها القاضي الجنائي فلها كامل الحرية في إعطائها التكييف القانوني الذي تراه من الناحية التأديبية.¹

وهذا ما أشار إليه المنشور الوزاري رقم 5 الصادر سنة 2004، حيث جاء فيه "إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائيا حكما قضائيا نهائيا يقضي بإطلاق سراحه، ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى، نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدر المتابعة القضائية، يعاد إدماجه وجوبا في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

إلا أنه ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء النظر في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية، وبطبيعة الحال، فإن غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعني".²

وجاء في قرار لمجلس الدولة تأييده لقرار الإدارة في إعادتها للموظف المستفيد في حكم جزائي نهائي بالبراءة، حيث جاء فيه " وحيث أن المدعي قد استفاد في الأخير من البراءة بموجب قرار نهائي بتاريخ 2000/05/23.

وحيث أن المدعي اتصل بمديرية البريد والمواصلات لأجل إعادته إلى منصب عمله.

وفعلا فإن المدعي المستأنف تم تنصيبه في عمله الأصلي يوم 2000/09/02 وفقا للمادة 2/131 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 وسويت وضعيته الإدارية والمالية بعد صدور القرار الجزائي النهائي.³ ويستنتج من خلال هذا القرار أن مجلس الدولة يؤيد إرجاع الموظف إلى منصب عمله في حال صدور حكم جزائي بالبراءة على أساس انتفاء الوجود المادي للوقائع، متى تأكدت من عدم توفر مخالفة تأديبية.⁴ وألغت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا قرار العزل المبني على وقائع مادية صدر حكم جزائي بعدم ثبوتها، وذلك في قرارها رقم 148721 بتاريخ 1997/02/16، وجاء في الحثيات التي ترتب عنها

¹ فيصل عقلة شطانوي: المرجع السابق، ص 22، وأنظر أيضا بوقرط ربيعة: المرجع السابق، ص 89، وأنظر طارق فيصل مصطفى غانم: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية (دراسة مقارنة)، ماجستير في القانون العام، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، 2016، ص 106.

² المنشور الوزاري رقم 05 بتاريخ 2004/04/12 الصادر من مصالح رئاسة الحكومة الجزائرية المديرية العامة للتوظيف العمومي، المتعلق بكيفية تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.

³ القرار رقم 10847 بتاريخ 2004/06/15، مجلة مجلس الدولة، العدد 5 سنة 2005، ص 148.

⁴ مصلح الصرايرة، ربيعة يوسف بوقرط: المرجع السابق، ص 623.

إلغاء القرار "حيث أن والي ولاية سطيف ذكر أن المستأنف هرب وثائق إدارية، ولكن المستأنف قد توبع من أجل هذه الأفعال واستفاد من البراءة بمقتضى حكم محكمة سطيف 1..

- الحكم الجنائي الصادر بالبراءة بدون انتفاء الوجود المادي للوقائع، قد يصدر الحكم الجنائي بالبراءة دون انتفاء الوجود المادي للوقائع، وذلك إما للشك أو عدم كفاية الأدلة، أو لانتفاء القصد الجنائي أو لبطلان الإجراءات، ففي هذه الحالات وغيرها لا تلتزم السلطة التأديبية بالحكم الجزائي، لأن الحكم في هذه الحالات لا ينفى وجود الواقعة أو نسبتها للمتهم، وعدم كفاية الأدلة أو الشك أو بطلان الإجراءات لا يحول دون إمكانية اعتبار الفعل الذي قام به المهني خطأ تأديبيا، كما أن الحكم بالبراءة لانتفاء القصد الجنائي لا ينفى وقوع الفعل المادي، ولكن ينفى الصفة الإجرامية عنه، وبالتالي لا يحول دون أن تكون هذه الوقائع جريمة تأديبية، لأن مناط التأثيم في كل منهما يختلف عن الآخر، فقد لا تتوفر أركان الجريمة وبالرغم من ذلك يشكل الفعل خطأ تأديبيا.²

فمتى ثبتت الوقائع المشككة للخطأ المهني جاز متابعة المهني تأديبيا وإن صدر حكم جزائي ببراءته، مادام لا ينفى الوجود المادي لتلك الوقائع، وبهذا قضى مجلس الدولة في القرار رقم 39009 بتاريخ 2007/11/14 الذي أكد "أن الحكم بالبراءة الصادر لصالح الموظف الذي كان محل متابعة جزائية ومتابعة تأديبية لا يؤثر على مواصلة إجراءات إحالته على الهيئة التأديبية ومعاقبته إذا ثبت في حقه الخطأ المهني.

حيث أنه يستخلص من التحقيق الذي قامت به مصالح الأمن في القضية أن الوقائع المنسوبة للمدعي والمتمثلة في المساس الخطير بأخلاقية المهنة وآداب الشرطة والتي لا يناع فيها المدعي هي تعتبر أخطاء مهنية جسيمة، تؤدي إلى عقوبة من الدرجة الثالثة، وأن القرار المطعون فيه لا يشوبه أي عيب من عدم المشروعية".³

رابعا: ارتباط المتابعة التأديبية بالمتابعة الجزائية، ويتعلق الأمر بحالة نشوء دعوى تأديبية وأخرى جزائية عن نفس الفعل، كونه يشكل مخافة تأديبية وجنائية في نفس الوقت أو كون

¹ قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا رقم 148721 بتاريخ 1997/02/16، منشور بالمجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا، العدد الثاني، سنة 1997، ص 159.

² بوقرط ربيعة: المرجع السابق، ص 90.

³ القرار رقم 39009 بتاريخ 2007/11/14 مجلة مجلس الدولة العدد 9 سنة 2009، ص 61.

الفعل يشكل خطأ تأديبيا لأنه مجرم بموجب قانون العقوبات، ويظهر هذا الارتباط في عدة حالات:

1- حالة الانتهاء من المتابعة الجزائية قبل البدء في الإجراءات التأديبية: متى انتهت المتابعة الجزائية قبل التأديبية لا خلاف بين الفقهاء في أن للحكم الجنائي متى كان نهائيا حجية أمام السلطة التأديبية، وعلى هذه الأخيرة أن تقضي على نحو موافق لما قضى به الحكم الجنائية باعتباره عنوانا للحقيقة.

2- حالة الانتهاء من الإجراءات التأديبية ثم صدور الحكم الجنائي: في هذه الحالة تكون السلطة التأديبية قد باشرت كامل اختصاصها وسلطاتها التأديبية، وأصدرت بالتالي القرار التأديبي، ثم صدر بعد ذلك الحكم الجنائي المتعلق بذات الوقائع التي بوشرت من أجلها الإجراءات التأديبية، هنا نكون أمام أحد الفروض التالية،

- صدور الحكم الجنائي بالبراءة موافقا للقرار التأديبي، وهنا لا تثار أي مشكلة بخصوص الاستقلالية أو التأثير لصدور الحكمين بتبرئة المتهم.

- صدور الحكم الجنائي بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع بعد صدور القرار التأديبي بالإدانة، هنا لا بد من احترام الحجية المطلقة للحكم الجنائي وإعمال مقتضاها، وإهدار القرار التأديبي.

- صدور الحكم الجنائي بالإدانة موافقا لما انتهى إليه القرار التأديبي: لا يمكن في هذه الحالة للسلطة التأديبية سحب الجزاء الذي اتخذته واستبداله بأخر لأنها استنفدت سلطاتها في تقدير الخطأ وتوقيع الجزاء، ولا يحق لها أن تعيد النظر فيما سبق أن اتخذته وإلا أضرت بمراكز العاملين واستقرار الأوضاع.

- صدور الحكم الجنائي بالإدانة لثبوت الوقائع بعد صدور القرار التأديبي بالبراءة لعدم ثبوت تلك الوقائع: في هذه الحال ذهب اتجاه فقهي إلى القول بعدم تأثير الحكم الجنائي على القرار التأديبي لاستقلالية كل منهما عن الآخر، في حين ذهب رأي آخر إلى خلاف ذلك، بالقول أن للحكم الجنائي أثر على القرار التأديبي، ذلك أن مثل هذا القرار وإن كان قد صدر بالبراءة، إلا أنه لا يقيد السلطة التأديبية بمنعها من إعادة مساءلة الموظف المخطئ، فهذه السلطة لم تستنفد في الواقع اختصاصها

تماماً، إذ أن البراءة التي انتهت إليها في السابق إنما كانت استناداً على عدم قيام الواقعة التي تؤكد قيامها بالحكم الجنائي بقرينة لا تقبل إثبات العكس.¹

وكل هذه الأحكام متعلقة بحالة اتحاد الفعل بحيث يكون الخطأ التأديبي هو الخطأ الجزائي نفسه وقائم على نفس الوقائع، أما لو كان الخطأ قائم على جملة من الوقائع يشكل بعضها خطأ تأديبياً والبعض الآخر خطأ جزائياً، فلا ارتباط بين الدعويين التأديبية والجزائية.²

وإذا كان المشرع الجزائري قد عالج هذه المسألة بالنسبة للموظف العام، حيث حدد في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وقبله المرسوم رقم 59-85، العلاقة بين الإجراءات الجزائية والإجراءات التأديبية عند ارتكاب الموظف مخالفة تنطوي على جريمة جنائية. فنصت المادة 174 من الأمر رقم 06-03 على أنه "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائياً".³

فواضح من خلال هذه المادة بأنه يجب على السلطة التأديبية وقف تحريك الإجراءات التأديبية ولا يتم البت في ملفه إلا بعد صدور حكم قضائي نهائي، وذلك منعا لصدور أحكام متناقضة، وإعمالاً لحجية الحكم الجنائي، خاصة وأن هذا الأخير يملك من

¹ رمضان محمد بطيخ: طبيعة العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، ندوة دور القضاء الإداري في دعم وتعزيز الخدمة المدنية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، أيام 08-12 يوليو 2007. القاهرة، ص ص 7-10، وأنظر أيضاً، فيصل عقله شطناوي: علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية، مجلة مؤنة للبحوث و الدراسات، العدد السادس، المجلد التاسع عشر، الأردن، 2004، ص 14.

² وقد أكد القضاء الجزائري هذا الفصل في عدة أحكام من بينها الحكم الذي جاء فيه " .. يتبين من وقائع القضية، أن المستأنف عليها الممرضة، تم اتهامها بخطف قاصر وسرقة أدوية خاصة بالمستشفيات، وتم فتح تحقيق حول ذلك، وأحيلت على المحكمة التي أعطتها البراءة، وبالموازاة مع ذلك أحيلت هذه الممرضة بتاريخ 1998/05/05 على لجنة الاستشارة الخاصة بالعمال شبه الطبيين التي قررت عزلها من مهامها، وبناء على قرار هذه اللجنة أصدر مدير المركز الاستشفائي الجامعي قراراً بعزلها بتاريخ 1998/05/25، حيث طعن المستأنف عليها في هذا القرار أمام لجنة الطعن الولائية، التي قررت تثبيت عقوبة العزل.

وحيث ينتج عما سبق أنه يجب التفرقة بين الخطأ الجزائي والخطأ التأديبي الذي هو من اختصاص مجلس التأديب. وأن حصول المستأنف عليها على البراءة لانعدام الأدلة، لا يعني عدم مسؤوليتها عن الأفعال التأديبية المنسوبة إليها، خاصة وأنه بالرجوع إلى محضر لجنة التأديب، نجد أنه تعترف بالأفعال المنسوبة إليها...

حيث أن حكم البراءة اللاحق لا يلغي قراراً تأديبياً مبنياً على خطأ وظيفي مهني وليس جزائي.. قرار مجلس الدولة مؤرخ في 2001/07/09، نقلاً عن عيساني رقيقة: المرجع السابق، ص 145.

³ المادة 174 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وسائل الكشف عن الحقيقة ما لا تملكه السلطة التأديبية، ولذا فإن وقف السير في الدعوى التأديبية يتفق تماما مع مقتضيات العدالة ومبادئها.¹
فهل تطبق نفس هذه الأحكام على المهني؟.

بالرجوع إلى بعض النصوص، خاصة المتعلقة بتوقيف المهني المتابع جزائيا أو المتعلقة بأجال الفصل في الدعوى التأديبية، أو المتعلقة بتقادم الدعوى التأديبية، يمكن القول أن الدعوى التأديبية للمهني تخضع لنفس الأحكام المذكورة أعلاه. فالمادة 125 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة بعد أن نصت على إمكانية توقيف المحامي المتابع بجناية أو جنحة، حددت في الفقرة الخامسة آجالا للفصل في الدعوى التأديبية أقصاها ستة (6) أشهر من تاريخ التوقيف، غير أن المادة استثنت حالة المتابعة الجزائية من هذا الأجل، وهو ما يدل على أن الدعوى التأديبية مرتبطة بنهاية المتابعة الجزائية، وعلى السلطة التأديبية انتظار ما سيسفر عنه الحكم الجنائي للفصل في الدعوى التأديبية. ونفس الحكم جاء في الفقرة الثانية من المادة 57 من القانون 03-06 المتعلق بمهنة المحضر القضائي حيث نصت على أنه " في غير حالات المتابعة الجزائية، يتعين أن يحال المحضر القضائي أمام المجلس التأديبي المختص في أجل أقصاه ستة (6) أشهر من تاريخ التوقيف وإلا أعيد إدماجه إلى ممارسة مهامه بقوة القانون".²

فهذه الأحكام خاصة بالمهني المساعدة للقضاء وهي تدل ضمنا على وقف الدعوى التأديبية إلى غاية الفصل في المتابعة الجزائية، غير أنه من باب الحكمة ومنعا لتناقض القرار التأديبي مع الحكم الجنائي،³ وإعمالا لمقتضيات حجية الحكم الجنائي، يجب أن يكون هناك نص صريح يقضي بذلك، وينبغي تعميمه على كل المهني، باعتبار أن كل المهني تتضمن جملة من الأخطاء التي تأخذ وصفا جنائيا وتاديبيا في نفس الوقت.

المطلب الثالث

الجلسة التأديبية

بعد الانتهاء من إجراء التحقيق ينعقد المجلس التأديبي لدراسة الملف والبت فيه، وذلك وفقا للشروط والإجراءات القانونية اللازمة، بداية باستدعاء المعني(الفرع الأول)، ثم الشروط المتعلقة بنصاب انعقاد الجلسة ونصاب التصويت على القرار التأديبي(الفرع

¹ محمد الأحسن: المرجع السابق، ص ص 289-290.

² ونفس الحكم وارد في المادة 61 الفقرة الثانية من القانون 06-02 المتضمن مهنة الموثق.

³ محمد قبطان: المرجع السابق، ص 131.

الثاني)، مع ضرورة توفر ضمانات أثناء الجلسة التأديبية، سواء المتعلقة بالاستماع للمعني واستجوابه، أو احترام حق الدفاع، أو الحق في الاستعانة بمحامى أو زميل للدفاع عن المهني المائل أمام المجلس (الفرع الثالث).

الفرع الأول

استدعاء المهني المتهم للجلسة

لا يمكن للجلسة التأديبية أن تتعقد إلا بحضور المهني المحال على المجلس التأديب أو بعد تكليفه قانونا ولم يمثل، وكل قرار يتخذه المجلس دون استدعاء قانوني للمعني يكون معيبا وقابلا للإبطال لتخلف إجراء جوهري.

البند الأول: وجوب استدعاء المهني المتابع

أشرنا سابقا إلى وجوب هذا الإجراء في كل النصوص المتعلقة بالمهنة الحرة، فنصت المادة 120 من قانون المحاماة على أنه "لا يجوز إصدار أي عقوبة تأديبية في حق محامى قبل سماعه أو تكليفه بالحضور قانونا.

ويجب استدعاؤه لهذا الغرض قبل التاريخ المعين لحضوره بعشرين (20) يوما على الأقل، عن طريق مندوب النقيب أو برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو عن طريق محضر قضائي".

وفي مهنة المحاسبة يستدعى المهني المعني برسالة مضمونة مع وصل استلام، يتم إرسالها قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل من تاريخ الجلسة.¹

ونفس الأحكام بالنسبة للمهنة الصحية حيث لا يمكن إصدار أي قرار تأديبي قبل استدعاء المعني المتهم للمثول أمام اللجنة التأديبية والاستماع إليه، وذلك خلال خمسة عشر (15) يوما قبل تاريخ الجلسة وفي حال عدم الرد يرسل له استدعاء ثاني في نفس الآجال، ويمكن للجنة أن تتعقد في غيابه إذا لم يرد عن الاستدعاء الثاني.²

ولم يشذ النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين على هذه القاعدة حيث أوجب استدعاء المهندس المحال على التأديب قبل عشرون (20) يوما على الأقل من تاريخ انعقاد المجلس التأديبي.³

¹ المادة 22 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة.

² المادة 213 من مدونة أخلاقيات الطب.

³ Article 208 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes

ورغم أن النظام الداخلي لمهنة المهندسين العقاريين، نص على استدعاء المعني بالشكوى من طرف المجلس الجهوي لسماعه وتدوين أقواله.¹ إلا أنه لم ينص على حضور المعني إلى الجلسة التأديبية التي تتعقد بعد إجراء التحقيق، فيقيم المجلس الجهوي في جلسة تأديبية حجم الخطأ المرتكب، ويقترح على المجلس الوطني العقوبة المناسبة،² ثم "يصدر المجلس الوطني قراره بشأن العقوبة التأديبية مهما كانت درجتها، وتبلغ إلى المعني..."³ ولا شك أن هذا مخالف للقواعد العامة المعتمدة في التأديب، ويعتبر انتقاصا من الضمانات المصاحبة للجلسة التأديبية، التي تقتضي استدعاء المعني ومواجهته بنتائج التحقيق معه، لأن جلسة الاستماع وتدوين الأقوال غير كافية لوحدها، ولا تشكل مواجهة حقيقية للمعني.

وأوجب المشرع استدعاء الموثق أو المحضر القضائي المعني قبل خمسة عشر (15) يوما كاملة على الأقل من التاريخ المحدد لمثوله، عن طريق رسالة مضمونة مع إشعار بالاستلام أو عن طريق محضر قضائي.⁴

وقد أكد القضاء الجزائري على ضرورة استدعاء المعني بالأمر في الآجال القانونية واعتبره من الإجراءات الجوهرية، بل وعده من النظام العام، حيث ألغى مجلس الدولة قرار عزل موظف، لعدم وجود ما يثبت استلامه للاستدعاء وجاء في قراره "حيث أن المستأنف عليه قدم في الملف نسخة من الاستدعاء المرسل إلى المستأنف للمثول أمام لجنة التأديب، لكن حيث أن الاستدعاء القانوني والرسمي للمعني بالأمر لا بد أن يثبت بوصل استلام موقع عليه من طرف هذا الأخير أو بمحضر رسمي ممضي عليه من طرف المستأنف، وتقديم نسخة من الاستدعاء الموجه للمعني بالأمر دون إثبات استلامه من طرف هذا الأخير غير كافي لإثبات استدعائه بصفة قانونية وخاصة في المسائل التأديبية، فإن استدعاء الموظف المحال على لجنة التأديب يعتبر إجراء جوهريا يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، وكان على الإدارة المستخدمة أن تتأكد من ذلك قبل اتخاذ العقوبة التأديبية المسلطة على المعني".⁵

¹ المادة 24 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

² المادة 3/24 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

³ المادة 4/24 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

⁴ المادة 58 من القانون 02-06 المنظم لمهنة الموثق والمادة 54 من القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي.

⁵ قرار مجلس الدولة رقم 009898 المؤرخ في 2004/04/10 منشور بمجلة مجلس الدولة العدد 5 سنة 2004، ص 143.

غير انه إذا لم يتم التبليغ قانونيا لكن المهني المعني علم بموعد الجلسة التأديبية وحضر هذه الجلسة وقبل الإجراءات التي اتخذت معه دون أن يسجل اعتراضه على عدم التبليغ أو عدم احترام أجاله، فإن ذلك يحول دون إبطال الإجراءات، لأنه يعد بمثابة تنازل منه، وهو جائز في هذا الصدد لأنه وضع لمصلحة المحال على المجلس التأديبي، فيجوز له التنازل عنه صراحة أو ضمنا من خلال حضوره وقبوله الاستجواب.¹

البند الثاني: شكل الاستدعاء والآثار المترتبة عنه

لم تحدد النصوص شكلا معيناً للاستدعاء، غير أنه عموماً يجب أن يكون في الآجال القانونية، وأن يصدر من الجهة المختصة بالاستدعاء حتى يحدث أثره، ويجب أن يَدُلَّ بشكل دقيق عن تاريخ وساعة ومكان انعقاد الجلسة، كما يجب أن يتضمن الاستدعاء بعض التنويهات، كحق الاطلاع على الملف وأجاله، وحق المعني في الاستعانة بمدافع عنه سواء كان محام أو زميل.

وينتج عن الاستدعاء الآثار التالية:

- إمكانية طلب تأجيل الجلسة.
- إمكانية الاطلاع على الملف.
- تقديم المحامي أو الزميل المدافع عن المعني.²

وبحسب الرأي الراجح فقها لا يعتبر عدم امتثال المعني للاستدعاء خطأ تأديبياً، وإنما يعد تقويتاً منه لحقه القانوني في الدفاع عن نفسه دون أن يشكل ذلك مخالفة مستقلة، ما لم يوجد نص يقرر ذلك صراحة.³

ومتى كان الاستدعاء صحيحاً اعتبرت القرارات الصادرة عن المجلس التأديبية ضرورية، سواء حضر المعني أو لم يحضر.⁴ إلا أن المادة 219 من مدونة أخلاقيات الطب اعتبرت القرار الصادر دون الاستماع للمعني المتهم، قراراً غيابياً يمكن للمعني الاعتراض عليه في أجل أقصاه عشرة (10) أيام من تاريخ التبليغ.

وبالرجوع إلى نماذج بعض الاستدعاءات المتعلقة بالمثل أمام المجلس التأديبي نجدتها تتضمن جل العناصر السابق ذكرها، فيتم ذكر الجهة مصدرة الاستدعاء، ورقم

¹ الياس أبو عيد: المرجع السابق، الجزء الثاني، ص 486.

² علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص ص 798-799.

³ هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 233.

⁴ المادة 120 الفقرة الأخيرة من القانون 13-07 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

الاستدعاء وتاريخه، والمهني المعني به، ثم التذكير بالنص القانوني الذي يخول الجهة المصدرة استدعاء المعني للمثول أمام المجلس التأديبي، ثم ذكر تاريخ الجلسة ومكان الانعقاد والإشارة إلى العنوان بدقة، وفي الأخير تاريخ الإرسال والتوقيع.

وهذه أغلب العناصر التي يجب توفرها في الاستدعاء مع تسجيل غياب لعنصر مهم يعد من أهم الضمانات وهو تذكير المعني ببعض حقوقه المتمثلة في إمكانية الاستعانة بمحام أو الاطلاع على الملف.

الفرع الثاني

انعقاد الجلسة التأديبية

خصت أغلب النصوص المتعلقة بإجراءات التأديب، الجلسة التأديبية بأحكام خاصة تختلف عن باقي الجلسات، إن من حيث النصاب الواجب توفره للانعقاد (البند الأول)، أو إعمال مبدأ سرية الجلسة (البند الثاني)، أو النصاب المشروط للتصويت (البند الثالث).

البند الأول: نصاب انعقاد الجلسة التأديبية

تتميّز الجلسة التأديبية بطابع خاصة، لذلك يشترط لانعقادها حضور أغلبية الأعضاء، وعلى هذا نصت المادة 53 من قانون الموثق 06-03 " لا ينعقد المجلس التأديبي قانوناً إلا بحضور أغلبية أعضائه.."¹، غير أن الفقرة الثانية من المادة 53 نصت على أنه لا يمكن التصويت على عقوبة العزل إلا بأغلبية ثلثي 3/2 الأعضاء المكونين للمجلس التأديبي، مما يعني أنه لا تنعقد الجلسة إذا كان هناك اتجاه لتوقيع عقوبة العزل إلا بحضور ثلثي الأعضاء.

ونصت المادة 119 من قانون المحاماة على أنه "لا تصح اجتماعات مجلس التأديب إلا بحضور أغلبية أعضائه"، وجاء في المادة 06 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة "يتمثل النصاب القانوني لانعقاد الاجتماعات في عشرة (10) أعضاء، أي أغلبية أعضاء اللجنة، إذا لم يكتمل النصاب، يتم استدعاء اجتماع ثاني خلال الثمانية أيام الموالية، باحترام النصاب المطلوب".

واشترط النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين في المادة 207 منه حضور أغلبية الأعضاء لانعقاد المجلس التأديبي، ويتم الفصل في القضية بأغلبية الأعضاء الحاضرين.

¹ المادة 57 من القانون 06-02 المتعلق بالموثق.

في حين لم يشترط النظام الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، نصابا خاصا لانعقاده كهيئة تأديبية، وحتى المرسوم التنفيذي 96-95 المحدد لكيفيات تنظيم هياكل مهنة المهندس الخبير العقاري لم يميّز الجلسة التأديبية عن غيرها، بل نص بشكل عام على أنه لا تصح مداوات المجلس الوطني والمجالس الجهوية للهيئة، إلا بحضور أغلبية الأعضاء وإذا لم يكتمل النصاب، يعقد اجتماع آخر خلال الثمانية أيام الموالية، وتصح مداواته حينئذ مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين في هذا الاجتماع.¹

أما اللجنة التأديبية بمجلس أخلاقيات الطب فلم يرد أي نص بمدونة أخلاقيات الطبية يحدد النصاب اللازم للانعقاد.

إن أهمية الجلسة التأديبية تقتضي حضور أغلبية الأعضاء، بل لقد رأى بعض الباحثين أنه يجب عدم الاكتفاء بالنصاب القانوني والسعي لحضور كافة الأعضاء زيادة في الضمانات، خصوصا إذا كان الاتجاه في العقوبة يسير نحو التشطيب أو الإيقاف.² ونظرا لهذه الأهمية جعل النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم الحضور لاجتماع اللجنة وجوبيا، وفي حال الغياب الطارئ والمبرر يجب على العضو الغائب تكليف عضو آخر لينوب عنه في الاجتماع.³

البند الثاني: سرية الجلسات

من المبادئ المستقرة في أصول المحاكمات علنية جلسات المحاكمة، إلا إذا قررت المحكمة جعل الجلسة سرية مراعاة للنظام العام أو الآداب، على أن يكون النطق بالحكم في جميع الأحوال في جلسة علنية،⁴ وقد كرس الدستور هذا المبدأ من خلال المادة 162 التي نصت على أنه "تعلى الأحكام القضائية وينطق بها في جلسة علنية".⁵

إن مبدأ علنية الجلسات هو الأصل بالنسبة للقضاء بصفة عامة ضمانا للنزاهة والشفافية، ولكن هذا المبدأ يخضع لاستثناءات بحسب طبيعة المحاكمة، فتسود السرية في

¹ المادتان 10 و23 من المرسوم التنفيذي 96-95 يحدد كيفيات تنظيم هياكل مهنة المهندس الخبير العقاري وسيرها ويضبط طرق ممارسة المهنة.

² عبد الله درميش: خصوصيات التأديب حسب قانون المهنة في المغرب، مجلة المحاكم المغربية، العدد 85 نوفمبر - ديسمبر 2000، ص 28.

³ المادة 14 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم.

⁴ ماجد راغب الطلو: المسؤولية المهنية للمحامي بين الشريعة والقانون، المجموعة المتخصصة في المسؤولية القانونية للمهنيين، منشورات الحلبي الحقوقية، 2000، بيروت، ص 30.

⁵ المادة 162 من دستور 1996.

مجال القضاء التأديبي، والمقصود بسريّة جلسة المحاكمة التأديبية ألا يحضرها من ليس عضواً في تشكيل مجلس التأديب وألا يحضرها سوى الخصوم ومحاميهم وأن مخالفة ذلك يترتب عليه البطلان، وذلك حفاظاً على سمعة المهني وحتى جلسات النطق بالقرار التأديبي تكون سرية.¹

ولذلك تم النص على أن المجلس التأديبي يفصل في جلسة سرية أو مغلقة،² في كل من مهنة المحاماة والتوثيق والمحضر القضائي، ونصت المادة 23 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم أن جلسة الاستماع ليست عامة، وأكدت قبل ذلك المادة 9 ضرورة الالتزام بسريّة النقاشات من قبل الأعضاء والمدعويين.

والعبرة في مبدأ السريّة تكمن في ضمان عدم المساس بسمعة المهني قبل الأوان، وبالتالي عدم المساس بقريضة البراءة، ذلك أن إجراءات التحقيق والمحاكمة تهدف إلى كشف الحقيقة والأدلة على المخالفة التأديبية، الأمر الذي يستوجب إبقاءها طي الكتمان حفاظاً على سمعة المهني قبل إدانته بموجب قرار تأديبي.³

البند الثالث: نصاب التصويت

يفصل المجلس التأديبي في الدعوى التأديبية بقرار حائز على أغلبية الأصوات، وفي حال تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً،⁴ وحددت المادة 11 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم طريقة التصويت بأن يكون بالاقتراع السري وبالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين، وفي حال تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس. وبالنص على الاقتراع السري يكون النظام الداخلي قد قرر ضمانات إضافية، تضمن عدم تأثر الأعضاء بأراء بعضهم البعض، والفصل في الدعوى بكل استقلالية، وهو ما ينبغي تعميمه على كل المهن، وقد أشار بعض الباحثين إلى أنه في حال كان التصويت علني، يجب أن

¹ حاج عزام سليمان: الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب، المرجع السابق، ص 134، وأنظر أيضاً ماجد راغب الحلو: المرجع السابق، ص 30، وأنظر أيضاً، نجيب محمد الهاملي: المرجع السابق، ص 75.

² المادة 119 من القانون 07-13 المتضمن مهنة المحاماة، المادة 53 من القانون 03-06 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، المادة 57 من القانون 02-06 المتضمن تنظيم مهنة الموثق.

Article 207 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes

³ الياس أبو عيد: المرجع السابق، الجزء الثاني، ص 492.

⁴ المادة 119 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة والمادة 53 من القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي، والمادة 57 من القانون 02-06 المنظم لمهنة الموثق، المادة 11 و 24 من المرسوم التنفيذي 95-96 يحدد كليات تنظيم هياكل مهنة المهندس الخبير العقاري.

Article 207 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes

يتم ترتيب المصوتين بحسب ترتيب تقييدهم في الجدول الأحدث فالأحدث، وصولاً إلى النقيب أو رئيس المجلس، حتى لا يتأثر الأعضاء حديثي العهد بالمهنة بأراء زملائهم القدامى.¹

وفرق المشرع بالنسبة لمهنة الموثق والمحضر القضائي، بين عقوبة العزل وباقي العقوبات من حيث الأغلبية المطلوبة لاتخاذ القرار التأديبي، بحيث لم يكتف بالأغلبية البسيطة، واشترط وجوب توفر أغلبية ثلثي 3/2 أعضاء المجلس ككل وليس الحضور فقط. وحسنا فعل، نظرا لخطورة قرار العزل كونه يضع حدا للحياة المهنية للمهني المحال على التأديب، وتوفر أغلبية الثلثين تعني الاقتناع التام لأعضاء المجلس التأديبي بالعقوبة المتخذة. غير أنه يجب النص على أن اجتماعات المجلس التأديبي لا تصح إلا بحضور أغلبية الثلثين، حتى تتوفر الأغلبية المشروطة للتصويت، وهو ما كان معمولا به في ظل قانون المحضرين رقم 03-91 أو قانون الموثق رقم 27-88. حيث اشترط النظام الداخلي للغرف الجهوية للمحضرين حضور ثلثي الأعضاء على الأقل حتى تبت بصفة صحيحة في القضايا التأديبية، كما اشترطت أن يكون الاقتراع سريا.²

الفرع الثالث

سير الجلسة التأديبية والمبادئ التي تحكمها

فيما عدا النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة، لم تفصل النصوص كيفية انعقاد الجلسة التأديبية، من حيث استدعاء الأعضاء، والسلطات المخولة للمجلس أثناء الجلسة، لذلك سنحاول في هذا الفرع استخلاص هذه الأحكام، بالتطرق إلى سير الجلسة التأديبية في البند الأول، ثم الضمانات المقررة للمهني في الجلسة التأديبية في البند الثاني.

البند الأول: سير الجلسة التأديبية

تتعد الجلسة التأديبية في اليوم والساعة المحددين في الاستدعاء الموجه للمهني المعني والأعضاء،³ وقد حددت المادة 5 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم أجل إرسال الاستدعاءات ثمانية (8) أيام قبل تاريخ الاجتماع، من طرف أمانة اللجنة عن طريق

¹ عبد الله درميش: المرجع السابق، ص 29.

² أنظر أيضا المادة 106 من النظام الداخلي للغرفة الجهوية للموثقين في ظل قانون مهنة الموثق 27/88.

³ نصت المادة 119 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة لسنة 2016. على أن أمين المنظمة يتولى تبليغ الاستدعاءات للأعضاء نيابة عن النقيب.

رسالة أسمية أو بريد الكتروني، في حين لم تحدد النظم الداخلية لباقي المهن آجالاً لاستدعاء الأعضاء.

يرأس الاجتماع رئيس المجلس التأديبي أو من ينوبه،¹ يتأكد في البداية من توفر النصاب القانوني للانعقاد، ويتولى تنظيم وإدارة الجلسة، خاصة مداخلات الأعضاء لضمان السير الحسن للاجتماع، وبعد تلاوة تقرير المحقق، تعطى الكلمة للمهني المتابع، ليدفع عن نفسه ما نسب إليه أو يقدم التوضيحات التي يراها ضرورية، وتحول دون معاقبته أو تخفف عنه العقوبة، ويعد إجراء الاستماع للمهني إجراءً جوهرياً نصت عليه كل النصوص القانونية، بحيث لا يمكن اتخاذ أي عقوبة تأديبية دون الاستماع للمهني المعني، ويمكن له الاستعانة بزميله أو بمحام، ليدافع عنه سواء بمرافعة شفوية أو مذكرة كتابية، كما يحق للأعضاء توجيه أسئلة للمهني المتابع لاستيضاح بعض النقاط. وفي مهن المحاسبة يمكن للجنة الانضباط والتحكيم الاستعانة بأي شخص يمكنه نظراً لكفاءته الخاصة، المساهمة في توضيح بعض النقاط المتعلقة بالموضوع المدروس خلال الاجتماع، وذلك دون أن يكون له صوت تداولي.²

وبعد الانتهاء من المناقشة، يحال الملف للتداول في نفس الجلسة أو في جلسة أخرى قريبة يحدد تاريخها، خاصة في حال كان نصاب التصويت يختلف عن نصاب الانعقاد، وفي هذه المرحلة وإعمالاً لمبدأ الحياد لا يشارك المحقق في جلسة التداول، بحيث ينسحب مع المهني المعني بمجرد الانتهاء من النقاش.³

يفصل المجلس في الدعوى التأديبية بالأغلبية المحددة قانوناً، وذلك باتخاذ قرار يتضمن معاقبة المهني المتابع أو تبرئته، ويجب أن يكون القرار مسبباً، كما سنرى لاحقاً. وقد أقر الفقه جملة من الضمانات يجب أن تتوفر للمهني في الجلسة التأديبية، نوردتها في البند الثاني.

¹ نصت المادة 10 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم على أنه في حال غياب الرئيس يتولى المقرر رئاسة اللجنة، وفي حال غياب هذا الأخير أيضاً يختار أعضاء اللجنة رئيساً ومقررًا من بينهم. أما نقيب المحامين فيستخلفه في حال حدوث مانع له العضو الأكثر اقدمية وفقاً لما نصت عليه المادة 115 فقرة أخيرة من قانون المحاماة 07-13.

² المادة 9 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة.

³ المادة 23 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة. في حين لا يمكن للمقرر حضور الجلسة التأديبية نهائياً في مهنة المحاماة وفقاً لما نصت عليه المادة 117 الفقرة الخامسة من قانون المحاماة 07-13.

البند الثاني: الضمانات المقررة للمهني في الجلسة التأديبية

قد تكون النقاشات الدائرة في الجلسة التأديبية من الأهمية بحيث تحدد مسار الدعوى، لذا كان من اللازم إحاطتها بالضمانات الكافية التي تحقق العدالة في القرار التأديبي، وعنوان وأصل هذه الضمانات هو حق الدفاع، الذي يقتضي أن تكون المحاكمة وجاهية بحيث يواجه المتابع بما نسب إليه ليردها عن نفسه، وحقه في الاستعانة بمحام أو زميل.

أولاً: مبدأ وجاهية المحاكمة التأديبية: يعتبر هذا المبدأ من المبادئ الجوهرية التي تقوم عليها المحاكمة، وهو يؤمن للمحال أمام المجلس التأديبي حرية الدفاع عن نفسه وعن مصلحته، الأمر الذي يستتبع تمكينه من الإطلاع ومناقشة المستندات المعتمدة في القضية، وهذا المبدأ يهدف أكثر ما يهدف إلى حماية حقوق الدفاع، فلا يجوز إصدار حكم تأديبي على المحال على التأديب إلا بعد السماح له بمناقشة مضمون قرر الإحالة وأسانيده وتقديم ما لديه من وسائل دفاع ودفع. ومنه لا يجوز للمجلس أن يعتمد في حكمه أسباباً أو حججاً وردت في قرار الإحالة أو في مستندات ضمت إليه، إلا إذا أتيح للمحال على التأديب مناقشتها، كما لا يمكن للمجلس أن يستند في حكمه على أسانيد قانونية، يثيرها من تلقاء نفسه دون تمكين المهني المحال على التأديب من تقديم ملاحظاته بشأنها.¹ فلا يكفي استدعاء المهني المتابع للحضور بل يجب أن يناقش معه كل ما نسب إليه وتعرض عليه كل الأدلة المعتمدة لمناقشتها وإبداء ملاحظاته حولها.

وهذا المبدأ امتداد لمواجهة المهني بما هو منسوب إليه في مرحلة التحقيق، فلا معنى لإعلام المهني بما نسب إليه وتمكينه من الإطلاع على ملفه إذا لم يسمح له بمناقشة ما ورد فيه من أسانيد والرد عليها، وممارسة هذا الحق أمام المحقق لا يمنعه من اللجوء إليه ثانية أمام المجلس التأديبي، فقد يفتتق هذا الأخير بما لم يفتتق به المحقق.

كما يمكن استجواب المهني وهو إجراء يختلف عن الاستماع له، فالاستجواب يعني إلى جانب سؤاله وتوجيه التهمة إليه، مجابته بالأدلة المختلفة القائمة ضده ومناقشته فيها، على نحو يدفع المتهم إلى الاعتراف أو يؤكد حقيقة الأدلة في ذهن المحقق، فهو يستهدف تأكيد الأدلة وتدعيمها أو تفنيدها وإبطالها.

¹اللياس أبو عيد: المرجع السابق، الجزء الثاني، ص 488.

أي أن الاستجواب يستهدف أمران، الأول أنه طريقة دفاعية لتنفيذ الأدلة القائمة ضد المتهم وتبرير تصرفاته، والآخر أنه وسيلة تحقيق لاستجلاء الحقيقة، والوصول إلى معرفة مرتكب المخالفة التأديبية.¹

أما الاستماع فهو إجراء جوهري نصت عليك كل النصوص المنظمة للمتابعة التأديبية كأحد أهم الضمانات المقررة للمهني ويترتب بطلان الإجراءات في حال إغفاله أو عدم احترام أجاله، متى تمسك بذلك المهني. وهو لا يعدو أن يكون مجرد سؤال المهني المعني عن رأيه فيما نسب إليه من أخطاء، دون مناقشته فيها أو مواجهته بالأدلة.²

في حين أن الاستجواب كإجراء يعني إلى جانب سؤال المتهم مجابته بالأدلة ومناقشته تفصيلاً ومحاصرته والتضييق عليه كي يعترف أو يفند الاتهام،³ لم تشر إليه النصوص صراحة، إلا في مهن المحاسبة حيث نصت المادة 19 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم على أنه " يتولى المشرف جمع تفسيرات المعني، والاستماع عند الاقتضاء للمدعين والشهود المحتملين الذي يبدون له مفيداً وإجراء كل الاستجابات الضرورية"، لكن عدم النص لا يحول دون استجواب المتهم، إذ يمكن أن يستفاد ذلك ضمناً من خلال النصوص المتعلقة بإجراء التحقيق، حيث تعطى للمحقق سلطة اتخاذ أي إجراء يراه لازماً،⁴ ولا شك أن مناقشة المعني في التهم الموجهة إليه وعرض الأدلة التي تدنيه وتثبت ارتكابه للمخالفة التأديبية، هي أهم إجراء يتخذ معه، وإلا فلا معنى للتحقيق مع المهني المتهم، إذا كان ذلك يقتصر على الاستماع إليه دون مناقشة ومحاصرة بالأدلة، فالاستجواب أمر ضروري خاصة في ظل عدم اعتراف المعني أو نفيه لكل ما نسب إليه.

ويملك المحقق سلطة استجواب المتهم حسب ما يراه ملائماً، ويمكن إجراؤه في أي مرحلة من مراحل الدعوى التأديبية، فقد يكون هو أول إجراء من إجراءات التحقيق، أو يكون بعد سماع الشهود أو بعد الانتهاء من جمع الأدلة،⁵ كما أن هذا الإجراء يمكن أن يتم أمام المحقق أو أمام المجلس التأديبي.

¹ محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص 311.

² المرجع نفسه، ص 311.

³ ممدوح طنطاوي: الأدلة التأديبية، الطبعة الثانية، سنة 2001، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص 70.

⁴ المادة 117 الفقرة 4 من قانون المحاماة 13-07 .

⁵ محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص 312.

ثانياً: حق الاستعانة بمحام: حق الاستعانة بمحام يعتبر من أهم الضمانات التي يمتلكها المهني المتابع، فحضور المحامي يضمن سلامة الإجراءات، ويهدئ من روع المتهم ويساعده على الاتزان والهدوء في إجاباته.¹ ويعتبر تكريساً لحق الدفاع لأن معظم حقوق الدفاع أصبحت لا تصل إلى المتابع إلا عن طريق محاميه، وأن الضمانات المعترف بها له تفقد أهم معنى لها بغير مساعدته.² لكن ورغم هذه الأهمية إلا أن الاستعانة بمحام ليست إجبارية وإنما اختيارية، يمكنه اللجوء إليها إن أراد كما أن له أن يستعين بدلاً عن المحامي بأحد زملائه، نظراً لخبرته أو معرفته بالمهنة وبالإجراءات التأديبية والضمانات المقررة لذلك.

1- تكريس المشرع الجزائري لحق الاستعانة بمحام: أقر المشرع الجزائري هذا الحق من حيث المبدأ، إلا أن أعماله اختلفت من مهنة إلى أخرى، حيث يسمح أحيانا بالاستعانة بمحام أو زميل على الخيار، وأحيانا لا ينص إلا على الزميل لوحده. فنص في المادة 120 من قانون المحاماة على جواز الاستعانة بمحام، وفي المادة 215 من مدونة أخلاقيات الطب حيث جاء فيها، "يمكن الأطباء أو جراحي الأسنان أو الصيادلة المتهمين، اللجوء إلى مساعدة مدافع زميل مسجل على القائمة أو محام معتمد لدى نقابة المحامين مع استبعاد أي شخص آخر، ولا يمكن اختيار الفروع النظامية الجهوية والوطنية للقيام بدور المدافع"، ونصت المادة 22 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم على أنه "يتم استدعاء المعني قصد الاستماع إليه، ويمكن أن يستعين بأحد زملائه". في حين لم تحدد المادة 208 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين صفة الشخص الذي يمكنه مساعدة المهندس المعماري حيث نصت على أنه يمكنه اختيار أي شخص لمساعدته، مما يسمح بأن يكون محامياً أو زميلاً في المهنة أو غيرهما.

أما في مهنتي المحضر القضائي والموثق فقد ورد النص على أن المهني المتهم يمكنه الإطلاع على ملفه التأديبي بنفسه أو بواسطة محاميه أو وكيله،³ وهذا دون تحديد لصفة الوكيل، ونص أيضاً على إمكانية الاستعانة بأحد الزملاء أو بمحام يختاره عند مثوله أمام اللجنة الوطنية للطعن.⁴

¹ المرجع نفسه، ص 414.

² المرجع نفسه، ص 415.

³ المادة 54 الفقرة الثانية من القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي والمادة 58 من القانون 02-06 المنظم لمهنة الموثق..

⁴ المادة 61 من القانون 03-06 المنظم لمهنة المحضر القضائي والمادة 65 من القانون 02-06 المنظم لمهنة الموثق.

وفي مهنة المهندس الخبير العقاري لم يرد أي نص يسمح بالاستعانة بمحام أو زميل، غير أن الاستعانة بمحام تعتبر حقا لصيقا بحق الدفاع المضمون لأي متهم، ولا يحتاج إلى نص يقره.

2- في أي مرحلة يمكن الاستعانة بمحام؟

اعتبر الفقهاء حق الاستعانة بمحام حق صاحب لحق الدفاع، وبما أن حق الدفاع مقرر للمتهم في كل مراحل وإجراءات المتابعة التأديبية، فإنه يتم الاستعانة به في كل تلك المراحل، سواء عند الاستماع له أول مرة أو في التحقيق أو عند مثوله أمام المجلس التأديبي، أو على مستوى الدرجة الثانية عند الطعن في قرارات المجالس التأديبية.

غير أن الملاحظة على النصوص المذكورة أعلاه والمتعلقة بحق الاستعانة بمحام أو بزميل، كلها جاءت بعد النص على وجوب الاستماع للمهني المتهم، عند مثوله أمام المجلس التأديبي. ففي مدونة أخلاقيات الطب جاء النص في المادة 215 بعد النص على استدعاء المتهم للمثول ووجوب حضوره شخصيا، ونفس الأمر بالنسبة للمحامي حيث نصت الفقرة الأولى والثانية من المادة 120 على استدعاء المحامي للحضور والاستماع إليه، ثم نصت الفقرة الثالثة على إمكانية الاستعانة بمحام، وفي الحالتين لا يوجد تكريس لحق الاستعانة بمحام على مستوى الدرجة الثانية. وربطت المادة 22 من النظام الداخلي للجنة الانضباط بين الاستماع والاستعانة بزميل حيث نصت على أنه "يتم استدعاء المعني قصد الاستماع إليه، ويمكن أن يستعين بأحد زملائه"، ونفس الأمر بالنسبة للمادة 208 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين.

أما في مهنتي المحضر القضائي والموثق فقد كرس الحق على مستوى المجالس التأديبية، وأمام اللجنة الوطنية للطعن، غير أن الجدير بالملاحظة هو اختلاف الصياغة المعتمدة لتكريس هذا الحق عما ورد في باقي المهن، بالرغم من وروده في نفس الموضوع، أي بعد النص على وجوب استدعاء المتهم والاستماع إليه، ولم تستعمل عبارة "الاستعانة أو مساعدة" وإنما جاء النص بالشكل التالي "و.. ويمكنه الإطلاع على ملفه التأديبي بنفسه أو بواسطة محاميه أو وكيله"¹، وتوحي هذه الصياغة بأن دور المحامي أو الوكيل يقتصر على الإطلاع على الملف فقط، ولا يمكنه حضور الجلسة أو التحقيق أو تقديم دفوع سواء كانت شفوية أو كتابية.

¹ المادة 54 الفقرة الثانية من القانون 03-06 والمادة 58 من القانون 06-02.

في حين أنه يحق للمحامي ممارسة دفاعه بكل الطرق الممكنة قانونا والمسموح بها للمتهم، من إطلاع على الملف، وحضور التحقيق وللجلسة التأديبية، وتقديم الدفوع وإبداء الملاحظات، وعدم تمكين المحامي من ذلك يعد إخلالا بحق الدفاع، ذلك أن القانون كفل حق الدفاع أصالة أو وكالة.¹

ولا يقتصر دور المحامي في الدفاع عن المتهم بل يؤدي دورا إيجابيا في مساعدة السلطة التأديبية، فكثيرا ما تكون الأفعال وعناصر الجريمة وظروفها في صورة غير كاملة يصعب بحثها بغير الجهود الصادقة التي يبذلها المحامي، فالدفاع لا يخدم المهني المتابع وحده بل يساعد في الوصول إلى الحقيقة.²

ومما سبق تناوله في مباحث هذا الباب يمكن القول أن المتابعة التأديبية للمهني تحتاج إلى الاهتمام بقواعد تشكيل المجالس التأديبية بقدر الاهتمام بإجراءات التأديب نفسها، وأن الاهتمام بأحدهما دون الآخر يؤثر سلبا على عدالة المتابعة التأديبية وفعاليتها. فالمجالس التأديبية يجب أن تتشكل على نحو يضمن نزاهتها وحيادها، وهذا لوحده غير كاف بل يجب أن تتوفر إلى جانبه قواعد إجرائية واضحة للمتابعة التأديبية، وبشكل تحديد الأخطاء وتصنيفها ضمانة سابقة أساسية للمهني، إلى جانب الضمانات المصاحبة لإجراءات المتابعة.

وقد اختلف توفر هذه العناصر من مهنة لأخرى، فكانت المجالس التأديبية في المهن المساعدة للقضاء أكثر تنظيما، رغم تسجيل غياب العنصر القضائي على المستوى الجهوي. وكان تصنيف الأخطاء في مهنة المهندس الخبير العقاري ومهن المحاسبة أكثر وضوحا، وتميّز النظام الداخلي لمهنة المحاماة بالتحديد الحصري للأخطاء التأديبية الجسيمة. وجاءت إجراءات التأديب والضمانات المصاحبة لها متشابهة في أغلب المهن.

¹ محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص 419.

² المرجع نفسه، ص 414.

الباب الثاني

العقوبة التأديبية والرقابة على

القرار التأديبي

الفصل الأول:

العقوبات التأديبية

الفصل الثاني:

طرق الطعن في القرار التأديبي

وقد قسمنا هذا الباب إلى فصلين تطرقنا في الأول للعقوبة التأديبية، للوقوف على أهم الأحكام المتعلقة بها، وفي الفصل الثاني تناولنا الرقابة على القرار التأديبي، كضمانة لاحقة للمهني، تطرقنا فيه لاختلاف الفقهاء وعدم استقرار الاجتهاد القضائي حول طبيعة القرار التأديبي.

الفصل الأول

العقوبات التأديبية

نتناول في هذا الفصل دراسة العقوبة التأديبية التي توقع على المهنيين وضوابط توقيعتها، وذلك من خلال مبحثين:

المبحث الأول: تعريف العقوبة التأديبية وأهم المبادئ التي تحكمها

المبحث الثاني: العقوبات الموقعة على المهنيين وتصنيفها.

المبحث الأول

تعريف العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها

أوردت أغلب القوانين العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، دون أن تتطرق لتعريفها، مما دفع الفقهاء إلى التصدي لذلك، وأدى إلى ظهور العديد من التعاريف المختلفة في المبنى المتحدة في المعنى، سنورد أهمها محاولين تميّز العقوبة التأديبية عن غيرها من العقوبات والإجراءات (المطلب الأول)، ومن أجل تمام التحديد نتطرق لأهم المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية وتكريسها في التشريع الجزائري (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تعريف وتمييز العقوبات التأديبية

سننتطرق لذكر أهم التعاريف التي أوردها الفقهاء والباحثون، ونستخلص خصائص العقوبة (الفرع الأول)، ثم نفرق في بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية (الفرع الثاني) وفي الأخير نميّز بين العقوبة التأديبية والتوقيف التحفظي والإغفال وإسقاط العضوية (الفرع الثالث).

الفرع الأول

تعريف العقوبة التأديبية وبيان خصائصها

أورد الفقهاء العديد من التعاريف للعقوبة التأديبية، ورغم أن أغلبها متعلق بالعقوبات التي تطبق على الموظف العام، إلا أنها لا تختلف من حيث المعنى عن تلك التي يخضع

لها المهني (البند الأول)، ومن خلال تلك التعاريف يمكن استخلاص أهم الخصائص التي تتمتع بها العقوبة التأديبية (البند الثاني).

البند الأول: تعريف العقوبة التأديبية

عرفت العقوبة التأديبية بأنها "إيلاء مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقرره المشرع على نحو مجرد، وتوقعه السلطة التأديبية بقرار إداري أو حكم قضائي، ويترتب على توقيعه الحرمان من بعض أو كل حقوق الموظف العام أو العامل الخاص أو المهني الحر".¹

وفي تعريف آخر هي "جزء وظيفي يصيب الموظف الذي ثبتت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين، بحيث توقع باسم ولمصلحة الطائفة الوظيفية التي ينتمي إليها، وتنفيذا لأهدافها المحددة سلفاً".²

وعرفها آخرون بصفة عامة بأنها "وسيلة من وسائل الإدارة، تتطوي على عنصر الإيلاء وتستخدم في مواجهة مرتكب المخالفة التأديبية، بهدف المحافظة على النظام فيها". ونظر البعض إلى طبيعة العقوبة التأديبية ومحلها معتبرا العقوبة التأديبية "الجزء المادي أو الأدبي الذي يصيب الموظف في مركزه الوظيفي، فيؤدي إلى حرمانه أو الانتقاص من مزايا الوظيفة، دون المساس بحريته وملكيته الخاصة". وعرفها آخرون بالنظر إلى الهدف المراد تحقيقه من ورائها بأنها "كل تصرف عقابي، يتم اتخاذه داخل نظام قانوني عام أو خاص بهدف المحافظة على حسن سير العمل وانتظامه بداخله" وعرفها البعض من زاوية الأفعال المسببة لها بأنها "جزء وظيفي بغرض مراجعة ما يقع من إخلال بالالتزامات الوظيفية، أثناء أو بمناسبة القيام بمهام الوظيفة".³

كما عرفت بأنها "جزء المخالفات لواجبات المهنة، قررها ويقررها قانون تنظيم المهنة، يوقعها المجلس التأديبي، من أجل المخالفات التي ارتكبتها المحامين تتناسب مع المخالفة".⁴

¹ محمد ماجد ياقوت: النظرية العامة للقانون التأديبي، المرجع السابق، ص 355. وأنظر أيضا محمد شهبون: تخليق مهنة المحاماة من خلال مهنة نظام التأديب، ص 99.

² محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، 195، وأنظر أيضا، علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 570، وهيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 28.

³ نقلا عن مشعل الثقيل: المرجع السابق، ص 180.

⁴ إلياس أبو عيد: المرجع السابق، ص 457.

وبإسقاط هذه التعاريف على المهن الحرة يمكن تعريف العقوبة التأديبية التي يتعرض لها المهني بأنها: جزاء يقرره المشرع، وتوقعه السلطة التأديبية المختصة على المهني الذي يرتكب خطأ تأديبياً، يتعلق بامتيازات المهنة، يستهدف الردع وحسن سير وانتظام المهنة.

البند الثاني: خصائص العقوبة التأديبية.

من خلا التعريف السابق يمكن استخلاص أهم خصائص العقوبة التأديبية على النحو التالي:

- 1- أن العقوبات محددة من قبل المشرع، وهذا التحديد قد يختلف من مهنة إلى أخرى، غير أنه لا يمكن للسلطة التأديبية إنشاء عقوبة جديدة. بخلاف الخطأ التأديبي الذي رسم التشريع معالمه الأساسية، دون تحديد دقيق له، وخول السلطة التأديبية اختصاصاً تقديرياً في اعتبار فعل ما خطأ تأديبياً من عدمه.
- 2- أن قرار العقوبة لا يمكن اتخاذه من غير الجهة التي حددها المشرع، فالسلطة التأديبية هي المختص الوحيد بإصدار العقوبات التأديبية وتوقيع الجزاء على المخالف.
- 3- لا يمكن توقيع العقوبة التأديبية إلا على المهني، وأي شخص لا يحمل هذه الصفة لا يمكن أن يكون محلاً لعقوبة تأديبية، وهذا في إطار النظام التأديبي للمهنيين.
- 4- العقوبة التأديبية مرتبطة بالخطأ التأديبي، فالخطأ التأديبي هو السبب المبرر للعقوبة التأديبية، أي لا توقع على المهني إلا جراء ارتكابه خطأ تأديبياً. وبذلك تتحقق فكرة الجزاء أي مقابلة الشيء بمثله، فما دام المهني المخطئ قد ارتكب خطأ ألحق ضرراً بالمهنة والمجتمع المهني، فجزاؤه أن يصيبه ضرر (إيلام) مادي أو معنوي يتناسب والخطأ الذي ارتكبه.
- 5- العقوبة التأديبية تتعلق بمزايا المهنة فقط ولا علاقة لها بحرية المهني.
- 6- تستهدف العقوبة التأديبية الردع الخاص للمهني مرتكب المخالفة للحرص على عدم تكرار الخطأ، والردع العام لباقي المهنيين المنتمين لنفس المهنة.

الفرع الثاني

تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية

هناك من يرى أن أساس العقاب التأديبي هو العقاب الجنائي المستند في أساسه إلى سلطة الدولة في توقيع العقاب، وتتولى فرض احترام القواعد القانونية لصالح الجماعة عن طريق إنزال العقاب على من يخالفها، غير أنه في مجال التأديب يمارس بواسطة قرارات إدارية، وليس بأحكام قضائية.¹ وقد استمد النظام التأديبي الكثير من مبادئ وأحكام النظام الجنائي خاصة فيما يتعلق بالمبادئ التي تحكم العقوبة الجنائية، غير أنه ومع هذا توجد فروق أساسية بين العقوبتين تجعل العقاب التأديبي مستقل و متميز بكيانه عن غيره، ولذلك لا بد من الإشارة إلى مظاهر التشابه (البند الأول)، وتوضيح أوجه الاختلاف (البند لثاني).

البند الأول: مظاهر التشابه بين العقوبة الجنائية والتأديبية

يمكن إجمال أهم مظاهر التشابه بينهما في النقاط التالية:

- 1- من حيث المبادئ القانونية المطبقة على العقوبتين: تتشابه العقوبتان في خضوعهما لمبدأ شرعية العقوبة، فكل منهما محدد حصراً في القانون، ولا يمكن توقيع عقوبة غير واردة في القانون، كما يطبق عليهما مبدأ وحدة العقوبة، فلا يوقع على الخطأ الواحد إلا عقوبة واحدة، وكذلك تخضع العقوبتان لمبدأ عدم رجعية العقوبة وغيرها من المبادئ، وهذا مع بعض التمايز والاستثناءات نورها عند الحديث عن أوجه الاختلاف.
- 2- من حيث سبب العقوبتين وهدفهما: توقع كل من العقوبتين بسبب ارتكاب مخالفة، وبالتالي فإن السبب المحرك لهما واحد، وموضوعهما واحد وهو شجب انتهاك الأمر أو النهي الذي ورد بالقانون بوجه عام، وبالنسبة للهدف فقد ذهب الفقهاء الذين يقرّون بوجود تشابه بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية إلى أن الهدف من العقاب التأديبي والعقاب الجنائي معاقبة كل من صدر عنه فعل ضار بمصلحة المجتمع ردعاً للجاني، ولا يستقيم القول بأن القانون الجنائي يستهدف حماية المصلحة العامة للجماعة، بينما يستهدف القانون التأديبي حماية مصلحة طائفة معينة، من طوائف المجتمع أخص من تلك التي يحميها القانون الجنائي، لأن حماية مصلحة تلك الطائفة هو في حقيقته حماية لمصلحة المجتمع ككل.²

¹ قوسم حاج غوثي: مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الموسم 2011/2012، ص 50

² محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، ص ص 256-258.

البند الثاني: أوجه الاختلاف بين العقوبتين

إن التشابه المشار إلى بعض مظاهره أعلاه لا ينفي وجود أوجه اختلاف عديدة بين العقوبتين تجعلهما متميزان عن بعضهما البعض، ومن أهم أوجه الاختلاف:

1- العقوبات الجنائية تستهدف شخص المخطئ وماله، بينما تقتصر العقوبات التأديبية على الحرمان من بعض مزايا الوظيفة.

2- العقاب الجنائي يستهدف الردع والجزر حماية للمجتمع من أذى المجرم وأخطاره، فما زالت فكرة القصاص تسيطر عليه، أما التأديب المهني فإن هدفه ضمان حسين سير المرفق العام المهني.¹

3- تخضع كل من العقوبة الجنائية والتأديبية لمبدأ الشرعية، فلا يجوز توقيع عقوبة لم يرد بشأنها نص تشريعي. والسلطة التأديبية إذا كانت حرة في تقدير ما يندرج في نطاق المخالفات التأديبية، فإنها ملزمة بأن توقع عقوبة قد حددها المشرع سلفاً، غير أنه وخلافاً للعقاب الجنائي فإن المشرع لم يضع لكل خطأ تأديبي ما يقابله من جزاء تأديبي، أو وضع حد أقصى وأدنى للعقوبة عن كل فعل يكون خطأ تأديبياً، بل حصر المشرع العقوبات التأديبية، وترك للسلطة التأديبية تقدير العقوبات التي تراها مناسبة للأفعال التي تعد أخطاء مهنية.²

4- يختلف مبدأ وحدة العقوبة من حيث تطبيقه على العقوبتين، فيطبق بصورة كاملة في العقوبة الجنائية، فلا توقع أكثر من عقوبة واحدة على الخطأ الواحد في الفترة الزمنية نفسها وعلى نفس الشخص، أما في العقوبة التأديبية فالأمر مختلف نوعاً ما، إذ يمكن توقيع أكثر من عقوبة تأديبية عن الخطأ الواحد إذا كان المهني المذنب تابع لأكثر من جهة، وقامت عدة سلطات تأديبية بتوقيع هذه العقوبات عليه، فيجب أن تكون العقوبتين في نظامين تأديبيتين مختلفين وبواسطة جهتين تأديبية يخضعان لأنظمة قانونية مختلفة.³

Jeanne de poulpquet: op.cit, p186.

¹ سليمان الطماوي: القضاء الإداري، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 223. وانظر أيضاً، هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 44.

² قوسم حاج غوثي: المرجع السابق، ص 55.

³ محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، ص 261.

- 5- أن العقوبة التأديبية تقتصر على المهنيين دون باقي أفراد المجتمع، وتطبق على من يرتكب فعلا يعتبر خطأ تأديبيا فقط، بخلاف العقوبة الجنائية، التي يخضع لها جميع أفراد المجتمع، بما فيهم المهنيين والموظفين، وتوقع على كل من يرتكب فعلا مجرما في قانون العقوبات.
- 6- السلطة المختصة بتوقيع العقوبة الجنائية هي المحاكم الجنائية وفقا لإجراءات قضائية خاصة، في حين تختص المنظمة المهنية بتوقيع الجزاء التأديبي، وقد تشترك معها السلطة الإدارية أحيانا.
- 7- صدور العقوبة التأديبية يكون في جلسة سرية، عكس العقوبة الجنائية التي ينطق بها في جلسة علنية.¹
- 8- تحديد العقوبات الجنائية من اختصاص القانون لوحده ولا يمكن أن تنشأ عقوبة جزائية بتنظيم، في حين يمكن للتنظيم إنشاء عقوبات تأديبية، على غرار العقوبات المتعلقة بأعضاء السلك الطبي المنصوص عنها في المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.

الفرع الثالث

تمييز العقوبة التأديبية عن التوقيف التحفظي والإغفال وإسقاط العضوية

تختلف العقوبة التأديبية عن بعض الحالات والإجراءات التي تتخذ في حق المهنيين على غرار الإغفال أو التوقيف المؤقت، والتوقيف التحفظي الذي يكون بمناسبة المتابعة التأديبية أو الجنائية.

البند الأول: تمييز العقوبة التأديبية عن الإغفال

يقصد بالإغفال حذف لقب واسم المحامي من الجدول بمقرر مسبب ومعلل يصدره مجلس منظمة المحامين المختص،² ويكون الإغفال إما:

- إغفالا اختياريا، حيث يتقرر بطلب من المعني، ويتم رفعه أيضا بطلب من المعني.
- إغفالا تلقائيا، يتقرر تلقائيا ويتم رفعه بموجب قرار من مجلس المنظمة عند زوال سببه.³

وسمى القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين هذا الإجراء بالتوقيف المؤقت، ولا يكون إلا بطلب من المعني الذي يريد التوقف عن ممارسة النشاط لمدة تفوق السنة.¹

¹ قوسم حاج غوثي المرجع نفسه، ص 59، وانظر أيضا، فهمي عزت: المرجع السابق، ص ص 63-64.

² علي سعيدان: المرجع السابق، ص 99.

³ المادة 46 من قانون المحاماة 13-07 والمادة 35 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

فالإغفال يشترك مع العقوبة التأديبية في عدة نواحي لاسيما، استناد الإغفال إلى سبب يبرر اتخاذه، المنع من مزاولة المهنة، فقدان رتبة الأقدمية بالجدول، لا يمكن اتخاذ قرار الإغفال إلا بعد الاستماع للمعني أو استدعائه قانونا، يمكن أن يكون قرار الإغفال محلا للطعن القضائي، فتعتبر هذه الإجراءات مشتركة بين الإغفال وعقوبة المنع المؤقت، غير أن بينهما فروقا جوهرية نوجزها في التالي:

- الإغفال يمكن أن يكون تلقائيا أو بطلب من المعني عند توفر أسبابه، في حين العقوبة التأديبية لا يمكن أن تكون بطلب من المعني.

- أسباب الإغفال محددة على سبيل الحصر، أما الأخطاء التأديبية فهي غير محصورة، كما أن الإغفال لا يقتضي وجود خطأ من المهني، في حين لا وجود للعقوبة إلا بوجود خطأ مهني.

- يصدر قرار الإغفال مجلس المنظمة، أما العقوبة التأديبية فتتخذ من قبل المجلس التأديبي.

- المحامي المتريص لا يمكنه أن يغفل، لكن يمكن أن يعاقب تأديبيا في حال ارتكابه خطأ تأديبيا.

- يمكن أن يكون قرار العقوبة التأديبية محلا للطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن، أما الإغفال فلا يطعن فيه إلا أمام القضاء.

ومن خلال كل هذه الفروق فإن الإغفال هو وضعية مهنية يمكن أن تقرر متى توفرت أسبابها، أو استجابة لطلب المهني الذي يعلن عن رغبته في تعليق ممارسته للنشاط المهني، أو نتيجة وجوده في وضعية لا تسمح له بالاستمرار في مزاولة المهنة، أما العقوبة فهي جزاء مخالفة قواعد المهنة وتقاليدها، بارتكاب خطأ تأديبي.

البند الثاني: العقوبة التأديبية والتوقيف التحفظي

التوقيف التحفظي هو إجراء وقائي يتخذ في حق المهني المتابع تأديبيا أو جنائيا، يضمن إبعاد المتهم حتى لا يكون له تأثير عن التحقيق، ويمكن تعريف التوقيف التحفظي بأنه " كف يد العامل عن مباشرة أعمال وظيفته لمدة معينة"²، فلا يعتبر التوقيف التحفظي

¹ المادة 18 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

² ممدوح الطنطاوي: المرجع السابق، ص91، أنظر أيضا كمال رحماوي: تأديب الموظف العام، المرجع السابق، ص 113.

عقوبة تأديبية، بل إجراء مؤقت يتخذ في حق المهني الذي ارتكب خطأ جسيماً أو جريمة جنائية، ويتداخل التوقيف التحفظي مع عقوبة المنع المؤقت من مزاوله المهنة في الكثير من الأحكام لاسيما:

- من حيث السبب، يعود السبب في قرار التوقيف أو المنع المؤقت لارتكاب المهني خطأً تأديبياً، أو خطأً جنائياً لا يسمح للمهني بالاستمرار في ممارسة مهامه، كما أنهما لا يتخذان إلا بعد إجراء تحقيق أولي يتضمن توضيحات المهني.¹
- من حيث المدة، يشتركان في أنهما محددان بأجل معلوم. لا يمكن للسلطة التأديبية تجاوزه، ويعاد إدماج المهني بقوة القانون بعد انتهاء المدة المقرر لكل منهما، ويسري قرار العقوبة من تاريخ الوقف التحفظي، فإذا كانت العقوبة المتخذة بحق المهني هي المنع المؤقت فإن فترة التوقيف التحفظي تدخل في احتساب العقوبة.
- أجازت بعض المهن الطعن في قرار التوقيف التحفظي أمام اللجنة الوطنية للطعن، وهو نفس الإجراء الذي يمكن اتخاذه في مواجهة عقوبة المنع المؤقت من مزاوله المهنة.
- من حيث الآثار المترتبة عن الإجراءين، يؤدي توقيف المهني تحفظياً إلى نفس الآثار التي تترتب عن منعه مؤقتاً من مزاوله المهنة، فينبغي عليه الامتناع عن كل ممارسة للمهنة، ولا يمكنه أن يتمسك بصفة المهني، كما يمنع عليه المساهمة في نشاطات الهيئات المهنية.

ومع هذا التداخل إلا أنهما يختلفان عن بعضهما من عدة حيثيات، نورد أهمها في التالي:

- التوقيف التحفظي إجراء جوازي يمكن اتخاذه من الجهة التي حددها القانون، متى كان ذلك ضرورياً للتحقيق، أما المنع المؤقت فهو قرار تأديبي يجب على السلطة التأديبية اتخاذه متى توفرت موجباته وكان متناسباً والخطأ المهني المرتكب.
- التوقيف التحفظي قد يكون نتيجة ارتكاب خطأً تأديبياً جسيماً لكنه لا يستهدف العقاب، بل كفالة التحقيق، ومتى كان الغرض منه العقاب كان عقوبة مقنعة يشكل مخالفة للقانون،² والتوقيف التحفظي عموماً لا يكون إلا في حال الجريمة

¹ المادة 125 قانون المحاماة 07-13 والمادة 61 من قانون الموثق 02-06 والمادة 57 من قانون المحضر القضائي 03-06.

² ناصر محمد إبراهيم البكر: صور العقاب التأديبي وأثره في التأديب الشرطي، دورية الفكر الشرطي، المجلد الثاني والعشرون، العدد الثالث، يوليو 2013، ص 65.

الجنائية أو الخطأ التأديبي الجسيم، أما العقوبة التأديبية فقد تتعلق بخطأ تأديب غير جسيم.

- يتخذ قرار التوقيف التحفظي من قبل النقيب أو الوزير بشكل فردي دون استشارة أي جهة، أما قرار المنع المؤقت فيتحذه المجلس التأديبي بعد النظر في الدعوى التأديبية، ولا يتخذ إلا بأغلبية أصوات الأعضاء.

- تؤثر عقوبة المنع المؤقت على حق المهني في الترشح لعضوية المنظمة المهنية وقد تمنعه من ذلك نهائياً، أما التوقيف المؤقت فلا تأثير له على الترشح لعضوية هيئات المنظمة المهنية.¹

هذا وقد أشار القضاء الجزائري إلى هذا التمييز في عدة أحكام، ف قضى مجلس الدولة في القرار رقم 44879 بتاريخ 2008/10/21 بإلغاء قرار عزل محضر قضائي صادر عن وزير العدل، نتيجة الخلط بين التوقيف التحفظي والعقوبة التأديبية، حيث استند الوزير على أحكام المادة 57 فقرة 2 من قانون تنظيم المهنة، ومما جاء في قرار مجلس الدولة " لكن حيث أن مفهوم هذه المادة 57 فقرة 2 من القانون 06-03 التي يستند إليها وزير العدل حافظ الأختام كأساس قانوني لتبرير قرار العزل، فهي تخص توقيف المحضر القضائي عن مزولة مهنته في انتظار إحالته على المجلس التأديبي ولا تعني عزل المحضر

وجدير بالملاحظة أن طول مدة التوقيف قد يشكل عقوبة تأديبية مقنعة، خاصة إذا لم يتم الفصل في الدعوى التأديبية في أجل ستة (6) أشهر أو قضى المجلس ببراءة المهني، فمدة التوقيف التحفظي تبلغ نفس مدة عقوبة المنع في مهنتي الموثق والمحضر القضائي ونصف مدة عقوبة المنع في مهنة المحاماة، فهذا الطول في المدة غير مستساغ، خاصة مع انتفاء المتابعة الجزائية، وحتى في حالة المتابعة الجزائية فإن هذا الارتباط يتنافى مع استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية، كما أن هذه الأخيرة قد تطول وتستغرق وقتاً لاستظهار الحقيقة وصدور حكم قضائي نهائي، فلماذا يستمر التوقيف كل هذه المدة؟ خاصة إذا صدر حكم ببراءة المهني، ولذلك رأى عبد القادر خضير وبحق أنه ينبغي إعادة النظر في مدة التوقيف وتقليصها إلى حد يحقق هدفها دون الإضرار بالمهني، لاسيما في حالة التوقيف التحفظي لارتكاب خطأ جسيم وبدون المتابعة الجزائية، ويمكن الاقتداء بالأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المواد من 165 إلى 174 حيث ميّز بين حالة التوقيف لارتكاب خطأ جسيم قد يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، وبين التوقيف بسبب المتابعة الجزائية، ولا يتجاوز التوقيف في الحالة الأولى التسعون (90) يوماً 45 يوم أجل إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء من قبل سلطة التعيين و 45 يوماً أجل الفصل من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء، وبالإضافة إلى قصر مدة التوقيف يتمتع الموظف بجملة من الضمانات حال توقيفه، من تقاضي نصف الراتب ومجمل المنح العائلية، واسترجاع كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه إذا تمت تبرئته أو أن العقوبة المتخذة أقل من الدرجة الرابعة، في حين يتم توقيف المهني ستة أشهر كاملة ويمنع عليه ممارسة أي نشاط يتعلق بالمهنة، كما لا يمكن أن يعرض في حال كان القرار التأديبي بالبراءة أو كان إنذاراً أو توبيخاً. وما يرجح إمكانية استغلال التوقيف التحفظي كعقوبة مقنعة هو أن المشرع رتب عليه نتيجة مهمة وهي تعطيل الاعتماد أمام المحكمة العليا ومجلس الدولة لسنتين إضافيتين في حال تعرض المحامي لإجراء التوقيف التحفظي في الثلاث سنوات الأخيرة. عبد القادر خضير: النظام التأديبي للمحامي، المرجع السابق، ص 66.

¹ أنظر المادة 125 من قانون المحاماة 13-07 والمادة 61 من قانون الموثق 06-02 والمادة 57 من قانون المحضر القضائي 06-

القضائي"¹، وبهذا أكد مجلس الدولة أن التوقيف التحفظي ليس عقوبة تأديبية، وأن العقوبة التأديبية لا يمكن اتخاذها إلا وفقا للإجراءات المقررة قانونا لذلك.

البند الثالث: العقوبة التأديبية وإسقاط العضوية من أجهزة المنظمة المهنية

يعتبر التزام العضو بالحضور لأشغال المنظمة المهنية واجتماعاتها واجبا مهنيا في حق العضو، نظرا لأهمية الدور الذي تؤديه المنظمة المهنية والذي يحتاج إلى حرص وانضباط العضو والمشاركة بإيجابية في أشغال مختلف أجهزة المنظمة، لكن رغم أهمية الحضور إلا أنه في كل المهن لم تنص على اعتبار كثرة الغياب خطأ تأديبيا، يستوجب المتابعة التأديبية للعضو، وحرصت بعض المهن على ضرورة الحضور فقط، فرتبت عن كثرة الغياب إسقاط العضوية، حيث نصت المادة 98 من قانون المحاماة على أنه " يكون حضور أعضاء المجلس إجباري في اجتماعات مجلس المنظمة، ويؤدي الغياب غير المبرر للعضو عن ثلاثة (3) اجتماعات متتالية إلى إسقاط عضويته بقرار مسبب يصدره مجلس المنظمة بأغلبية ثلثي (3/2) الأعضاء... " ونصت أيضا المادة 14 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم على أن ثلاث (3) غيابات متتالية أو خمسة (5) غيابات مجتمعة خلال نفس السنة، لنفس العضو الذي كلف غيره، وبعد التبليغ الذي يرسل إليه، يتم استبداله حسب نفس الأشكال التي تم تعيينه بها. وكذلك جاء نص المادة 46 من مشروع النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين المقترح من قبل مكتب الغرفة الجهوية، على أنه "في حالة غياب أحد الأعضاء بدون مبرر مقبول ثلاث مرات متتالية، بعد صحة استدعائه، يتم إسقاط عضويته بقرار مسبب تصدره الغرفة الجهوية بأغلبية ثلثي (3/2) أعضائها"، فهذا الإسقاط ليس عقوبة تأديبية، لعدم وروده ضمن التعداد الحصري للعقوبات التأديبية في كل مهنة.

المطلب الثاني

المبادئ التي تقوم عليها العقوبات التأديبية

أقر المشرع والقضاء والفقهاء جملة من المبادئ لتكون دستورا للعقوبة التأديبية، وذلك لتحقيق سيادة القانون وتأكيد حقوق المهنيين وضماناتهم، عن طريق وضع قواعد تضبط تصرفات السلطة التأديبية. وتختلف هذه المبادئ من حيث الأهمية، ويأتي على رأسها مبدأ

¹ مجلة مجلس الدولة العدد 9 سنة 2009، ص 139.

الشرعية الذي تتفرع عنه أغلب المبادئ الأخرى، ومبدأ التناسب بين الجزاء والخطأ، ومبدأ عدم رجعية العقوبة، ومبدأ وحدة العقوبة.¹ سنخصص لكل مبدأ فرع على النحو التالي:

الفرع الأول

مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

البند الأول: المقصود بمبدأ شرعية العقوبة

يعد مبدأ الشرعية من أهم المبادئ التي تحمي حريات الأفراد وحقوقهم، لذا نصت الدساتير عليه صراحة، وحرصت مختلف التشريعات على احترامه، والجزاء التأديبي باعتباره ذا طابع عقابي يجب ألا يخرج عن قائمة الجزاءات المحددة من قبل المشرع. وعلى خلاف ما هو متبع بشأن الأخطاء التأديبية، فإن العقوبات التأديبية تخضع لمبدأ شرعية العقوبة أي " لا عقوبة إلا بنص".²

ولقد اتجه أغلب الفقه إلى ضرورة الأخذ بهذا المبدأ في مجال التأديب، فلا يتخذ أي إجراء على سبيل العقوبة إلا إذا كان منصوصا عليه بقائمة العقوبات، وأن أي إجراء أو عقوبة لا تستوفي هذا الشرط تعتبر باطلة في حق المهني.³

ويقصد بمبدأ الشرعية في مجال الجزاء التأديبي "عدم إمكانية قيام السلطة التأديبية بتوقيع عقوبة غير العقوبات المحددة على سبيل الحصر بواسطة النص القانوني"،⁴ ويقضي مبدأ شرعية العقوبة بوجه عام أن تكون العقوبة التأديبية محددة في التشريعات المهنية على سبيل الحصر، وتلتزم السلطة التأديبية بأن تختار من بينها العقوبة المتناسبة مع الخطأ التأديبي المرتكب،⁵ فالسلطة التأديبية المختصة وإن امتاكت سلطة تقديرية في تحديد نطاق الخطأ التأديبي، فإنها ملزمة بتوقيع عقوبة قد حددها المشرع مسبقا، ولا تستطيع استبدالها بغيرها مهما كانت الدوافع، ولو كان ما توقعه أخف من العقوبة المقررة.⁶

وتجدر الإشارة إلى أنه يوجد اختلاف بين تطبيق هذا المبدأ على العقوبة الجنائية وتطبيقه على العقوبة التأديبية، فالعقوبة الجنائية مقابلة للجريمة وقد حدد القانون حديها الأقصى والأدنى، فلا يجوز الحكم بأكثر من الحد الأقصى أو أقل من الحد الأدنى المقرر

¹ عبد السلام بوهوش: المسؤولية التأديبية للخبير القضائي-دراسة مقارنة، ص 106/fiche.18/actualite/www.cnej.ma

² علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 570، وأنظر أيضا، أمجد جهاد نافع عياش: المرجع السابق، ص 42

³ محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، ص 221.

⁴ عبد السلام بوهوش: المرجع السابق، ص 107

⁵ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 628.

⁶ سليمان محمد الطماوي: المرجع السابق، ص 282، وانظر أيضا عبد الحميد الشواربي: المرجع السابق، ص 391.

لها، بخلاف العقوبة التأديبية التي وإن كانت محددة على سبيل الحصر غير أن المشرع لم يبيّن الحد الأدنى والأقصى الخاص بكل جريمة على حده، بل وضع قائمة بالجزاء التأديبية تتدرج من التنبيه حتى الفصل من الخدمة، وأجاز للسلطة التأديبية أن تختار من العقوبات ما يتناسب والخطأ المرتكب.¹ كما أنه لا يوجد ارتباط بين العقوبة التأديبية والخطأ التأديبي، مثلما هو قائم بين الجريمة والعقوبة الجنائية، ذلك أن الأخطاء التأديبية لم ترد على سبيل الحصر حتى يقرر لكل خطأ عقوبة خاصة به.²

ومن جهة أخرى فإن تحديد العقوبات الجنائية يكون دوماً من اختصاص القانون، حيث توكل مهمة تحديد العقوبات إلى السلطة التشريعية، فهي الوحيدة التي يعهد إليها تقرير الجزاء الجنائي، الذي يترتب على وقوع الجريمة، وتقتصر مهمة القضاء على تطبيق القانون والنطق بتلك العقوبات فقط، ويحظر عليه إضافة عقوبات لم يتضمنها التشريع، كما لا يمكنه أن يعدل من العقوبة تحت غطاء التفسير.³ في حين يمكن للعقوبات التأديبية أن تحدد بتنظيم، فنجد مثلاً العقوبات في المهن الطبية محددة بموجب مرسوم تنفيذي، والعقوبات التبعية في كثير من المهن مقررة بموجب النظم الداخلية لكل مهنة.

البند الثاني: مبررات أعمال مبدأ شرعية العقوبة

أنكر بعض الفقهاء أعمال مبدأ الشرعية في مجال التأديب، وذلك لعدة اعتبارات أهمها:

- لا يمكن تحديد العقوبة التأديبية بشكل كامل إلا إذا تم تحديد طبيعتها ومقدارها وعدم إمكانية توقيعها إلا عن خطأ تأديبي محدد دون ما عداه من الأخطاء التأديبية، وهو ما لا وجود له في المجال التأديبي، فتحديد العقوبات يقتضي تحديد الأخطاء التأديبية التي تقابلها، وحيث أنه لا يمكن تحديد الأخطاء فلا يمكن أعمال مبدأ شرعية العقوبة.
- أن محاولة المقارنة بين العقوبة التأديبية والجنائية ليس صحيحاً على إطلاقه ففي المجال الجنائي يقتصر تقرير العقوبات على السلطة التشريعية، دون غيرها من السلطات، أما في المجال التأديبي فقد يتم تحديد العقوبة بواسطة تنظيمات فقط.
- أن من المبادئ المستقرة في مجال العقاب بوجه عام، وجوب الإنذار قبل توقيع العقاب وعدم جواز توقيع العقاب على فعل غير محدد سلفاً، حتى لا يتم إهدار قواعد العدالة

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 572.

² المرجع نفسه، ص 629.

³ سلوى حسين حسن رزق: المرجع السابق، ص 27.

المستقرة في ضمير ووجدان المجتمع، بكافة طوائفه، وهو الأمر غير المتحقق في مجال التأديب نظرا لعدم تحديد الأخطاء.¹

غير أن الاتجاه الغالب في الفقه ذهب إلى ضرورة إعمال المبدأ في مجال التأديب، وذلك لعدة مبررات أهمها:

- أن مبدأ الشرعية من المبادئ القانونية التي يجب تطبيقها في كافة المجالات فهو مبدأ عام يسري حكمه في مواجهة أي سلطة، لأنه من المسلمات التي تستند إليها كافة النظم السياسية في العالم المعاصر، وإهداره يؤدي حتما إلى انتهاك حقوق الأفراد وحررياتهم، فقيمته كبيرة لأنه ضمان لحقوق الأفراد وحررياتهم من خلال ما يرسمه من حدود واضحة تفصل بدقة بين المحظور والمشروع من الأفعال، فالفرد يجب أن يعرف ليس فقط الأفعال المحظورة، بل يجب أن يعرف العقوبات المحددة لهذه الأفعال.

وهو ما يجعل المبدأ يؤدي دورا هاما في توفير الأمن القانوني للمجتمع، فهو يجعل إنزال العقوبات يتم باسم القانون ولحماية المصالح العامة، وبالتالي يجعل المجتمع واثقا من عدالة العقوبة.²

- أن تطبيق مبدأ الشرعية صار من المسلمات في التشريع والقضاء والفقه على حد سواء لما يحققه من فائدة بالنسبة للمهنيين فهو يحميهم من تعسف السلطة التأديبية في استخدام سلطاتها في مواجهتهم، ويضمن في نفس الوقت حسن سير المرافق العام بانتظام واطراد.

- لا يمكن إنكار تطبيق مبدأ الشرعية استنادا إلى انعدام الارتباط بين العقوبة والخطأ التأديبي، إذ أن ذلك يرجع إلى حداثة نشأة القوانين التأديبية، وهي لا تزال تتطور، كما أنه توجد بعض المخالفات التأديبية التي تربط بين الخطأ والعقوبة، كما أن بعض التشريعات ربطت ربطا كاملا بين المخالفة التأديبية والعقوبات المقررة لها كالتشريعين الإيطالي والألماني، وهو ما اتبعته أيضا بعض لوائح الجزاءات في مصر.³

- أن مبدأ الشرعية يستهدف تحقيق العدالة في المجتمع المهني، إذ يُمكن المهني مسبقا من معرفة العقوبات التي تنتظره في حالة ما إذا ارتكب خطأ تأديبيا.⁴

¹ محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، ص 223، وأنظر أيضا، هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 36.

² سلوى حسين حسن رزق: المرجع السابق، ص 30.

³ نقلا عن هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 37.

⁴ كمال رحماوي: المرجع السابق، ص 95.

البند الثالث: النتائج المترتبة عن أعمال مبدأ شرعية العقوبات التأديبية

يترتب على مشروعية العقوبة التأديبية نتائج هامة، استخلصها الفقه والقضاء وصاغها في عدة قواعد وهي:

أولاً: الالتزام بالحدود المقررة قانوناً للعقوبة التأديبية: العقوبات التأديبية واردة على سبيل الحصر فلا يجوز توقيع عقوبة لم يرد بها نص، وإلا كان القرار باطلا لمخالفته للقانون، كما ينبغي الالتزام بالجزاء المقرر نوعاً ومقداراً ومدة، فلا يجوز استخدام ألفاظ غير التي وردت بالنص للدلالة على نوع العقوبة كما يجب ألا تتجاوز المدة المقررة للعقوبة أو مقدارها.¹

ثانياً: تفسير النصوص العقابية تفسيراً ضيقاً: لما كانت العقوبة بشكل عام تشكل قيوداً على حقوق وحرّيات الأفراد، وجب عدم التوسع في تفسير النصوص العقابية، فإذا صادف السلطة التأديبية نصوص غامضة ومبهمة تحتاج إلى تأويل فلا يجوز التوسع في تفسيرها إلى حد خلق عقوبات جديدة غير منصوص عنها.²

كما يحظر اللجوء إلى القياس في توقيع العقوبة، وبذلك حكمت المحكمة العليا المصرية بأنه لا يسوغ للسلطة التأديبية أن تحكم على الموظف بالوقف عن العمل لمدة سنة بدون مرتب، في حين أن الوقف يجب ألا يزيد عن ثمانية أيام، ثم يقال بعد ذلك إن المحكمة كانت تملك الحكم بالعزل فيجوز من باب أولى أن تحكم بوقفه عن العمل بدون مرتب لمدة سنة.³

هذا ويرى البعض أن وضع النظام التأديبي يختلف تماماً عما وصل إليه القانون الجنائي من تطور، فالأساس الذي يخضع له نظام التأديب هو السلطة التقديرية لجهة التأديب، ومثل هذه السلطة تتعارض تماماً مع مبدأ التفسير الضيق ولذلك قيل أنه لا يمكن إخضاع سلطة التأديب لهذا المبدأ كما هو الشأن في القانون الجنائي.

فإذا كانت سلطة التأديب تتمتع بسلطة تقديرية في تكييف ما يعد من الأفعال مكوناً للأخطاء التأديبية فإنه لا يكون من السائغ إلزامها بمبدأ التفسير الضيق، إذ أن هذا المبدأ لا يطبق إلا في نظام قانوني يلتزم بمبدأ الشرعية التزاماً دقيقاً وحرفياً.⁴

¹ محمد ماجد باقوت: التحقيق في المخالفة التأديبية: المرجع السابق، ص 86.

² عمراوي حياة: الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الإداري والإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الموسم 2011/2012، ص 17.

³ نقلاً عن عمراوي حياة: المرجع السابق، ص 18.

⁴ عزت فهمي: المرجع السابق، ص 81.

البند الرابع: إعمال مبدأ شرعية العقوبة التأديبية في التشريع الجزائري

بالرجوع للنصوص المتعلقة بالمهن الحرة نجدها أوردت العقوبات التي يمكن أن توقع على المهنيين ولم تترك للسلطة التأديبية إمكانية وضع عقوبة جديد، بل عليها أن تختار من بين العقوبات المنصوص عنها ما يتناسب والخطأ المرتكب. فنصت المادة 119 من قانون المحاماة على أنه "يصدر مجلس التأديب إذا لزم الأمر إحدى العقوبات التأديبية الآتية:

- الإنذار.
- التوبيخ.
- المنع المؤقت من ممارسة المهنة لمدة أقصاها سنة.
- الشطب النهائي من جدول منظمة المحامين".¹

وجاء نص المادة 54 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق أكثر وضوحا في حصر العقوبات التأديبية بالنص على أن "العقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها الموثق هي:

- الإنذار
- التوبيخ
- التوقيف عن ممارسة المهنة لمدة أقصاها ستة (6) أشهر
- العزل".²

وبخصوص مهن المحاسبة جاء في المادة 63 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة "تتمثل العقوبات التأديبية التي يمكن اتخاذها وفق ترتيبها التصاعدي حسب خطورتها في: الإنذار، التوبيخ، التوقيف المؤقت لمدة ستة (6) أشهر، الشطب من الجدول".

ونفس الأحكام واردة في المادة 217 من مدونة أخلاقيات الطب التي أحالت على المادة 17 من القانون 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها.³ غير أن ما يمكن ملاحظته أن المنع المؤقت والنهائي من مزاوله مهن الصحة كعقوبتين تأديبيتين لم تكونا

¹ وردت نفس هذه العقوبات بالنسبة للمهندس الخبير العقاري في المادة 19 من الأمر 95-08، والمادة 44 من المرسوم التشريعي 94-07 على أنه يخول للمجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين النطق بالعقوبات التالية: الإنذار، التوبيخ، التوقيف المؤقت لممارسة المهنة، وأضافت المادة 48 من نفس المرسوم التشريعي عقوبة الشطب من الجدول الوطني للمهندسين المعماريين.

² نفس الأحكام والصياغة واردة في المادة 50 من القانون 06-03 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي.

³ يقابل نص المادة 17 من القانون 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها نص المادة 315 من قانون الصحة 18-11.

واضحيتين في قانون الصحة أو مدونة أخلاقيات الطب، وحتى في قانون الصحة 11-18 لم يتضمن نص المادة 315 الإشارة إليهما كعقوبة تأديبية، بل كإجراء يتخذ من قبل الوزير أو الوالي حسب الحالة بناء على تقرير من المصالح المختصة. وقد تدارك ذلك النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء بالنص أن العقوبات التي يمكن أن تتخذ في حق المهني حسب جسامه الخطأ تتمثل في الإنذار والتوبيخ والتعليق والإقصاء.¹

البند الخامس: مصدر شرعية العقوبة

من خلال النصوص السابق الإشارة إليها فإن مصدر شرعية العقوبة التأديبية هو القانون كأصل عام، باستثناء ورود تحديد العقوبات في المهن الطبية بموجب التنظيم، وهو ما من شأنه الإنقاص من قيمة مبدأ الشرعية كضمانة للمهني في مجال التأديب، فقيمة مبدأ الشرعية في كونه قيد على السلطة التأديبية في أن تلتزم بالنطق بأحد العقوبات المقرر قانونا، وفي نفس الوقت هو قيد على الإدارة أيضا، فليس لها أن تنص على عقوبة لم يحددها القانون من قبل، إلا إذا حولها القانون ذلك، كأن يحيل النص القانوني على التنظيم لتحديد العقوبات التأديبية. خاصة وأن النطق بعقوبة المنع المؤقت أو المنع النهائي من ممارسة المهنة من اختصاص السلطة الإدارية، باقتراح من مجلس أخلاقيات الطب.

هذا فيما يتعلق بالعقوبات الأصلية، أما العقوبات التبعية، والتي تتمثل خصوصا في الحرمان المؤقت أو النهائي من الترشح لعضوية مجالس المنظمة المهنية، سواء على المستوى الجهوي أو الوطني أو عضوية مجالس التأديبي فيها، فإن الوضع يختلف من حيث مصدر العقوبة، ففي مهنة المحاماة تم النص عليها في المادة 93 من قانون المحاماة 07-13، أما في مهن الصحة فوردت في المادة 218 من المرسوم التنفيذي المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، غير أن الإشكال يطرح في مهن المهندس الخبير العقاري والمهندس المعماري، بالإضافة إلى ما كان واردا في مهنتي الموثق والمحضر القضائي، فقد تم النص على الحرمان من الترشح بموجب النظام الداخلي،² وهذا ما يتنافى مع مبدأ شرعية العقوبة التأديبية، فاختصاص المنظمات المهنية بإقرار عقوبات لم ينص عليها

¹ Article 96 du reglement intérieur de la section ordinaire nationale des médecins.

² المادة 25 من النظم الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، والمادة 46 من النظام الداخلي للنقابة الوطنية للمهندسين المعماريين، وأيضا نصت المادة 9 من النظام الداخلي للغرفة الجهوية للموثقين الصادر سنة 1992 في ظل القانون السابق، وكذلك نص المادة 9 من النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين لسنة 1993 في ظل القانون السابق، وقد تضمن مشروع النظام الداخلي المقترح من قبل مكتب الغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين، النص على هذه العقوبة في المادة 13 منه.

المشرع أو حتى التنظيم، يفرغ المبدأ من محتواه، خاصة وأنه لا يوجد نص قانوني صريح يخولها سلطة إقرار عقوبات تكميلية، كما أن المجالس التأديبية في مهنتي المهندس الخبير العقاري والمهندس المعماري هي نفسها أجهزة المنظمات المهنية، فالمجالس الجهوية والمجلس الوطني لكل من المهنتين تعتبر مجالس للتأديب، وبذلك تكون مختصة بإقرار العقوبة ابتداء، وفي نفس الوقت تختص بالمتابعة التأديبية والنطق بتلك العقوبات.

الفرع الثاني

مبدأ عدم جواز تعدد العقوبات التأديبية

ويسمى أيضا بمبدأ وحدة العقوبة التأديبية،¹ وسنتطرق إليه من خلا تحديد مضمونه وشروطه (البند الأول)، ثم تطبيق المبدأ في التشريع الجزائري (البند الثاني).

البند الأول: مضمون مبدأ عدم جواز تعدد العقوبات التأديبية وشروطه

يقصد بهذا المبدأ "عدم جواز معاقبة المتهم عن مخالفة واحدة بعقوبتين تأديبيتين أصليتين أو أكثر"، فطالما تمتلك السلطة التأديبية مكنة اختيار العقوبة الملائمة للخطأ التأديبي المرتكب يصبح من غير المنطقي ومما يتناقض مع مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ إعطاء صاحب الحق في التأديب صلاحية فرض أكثر من عقوبة تأديبية جزاء على مخالفة تأديبية واحدة أو عدة مخالفات صدر فيها قرار تأديبي واحد، كما أن فرض أكثر من عقوبة لخطأ واحد يتعارض ومبدأ تدرج العقوبات.² فمتى استنفذت السلطة التأديبية اختصاصها بمعاقبة المهني، فإنه لا يجوز أن تعيد استخدام هذه السلطة مرة أخرى بالنسبة لنفس الخطأ ولنفس الشخص وفي الفترة الزمنية نفسها.³

كما يعتبر هذا المبدأ أحد أهم تطبيقات مبدأ الشرعية ذلك أن الجمع بين عقوبتين هو إنشاء لعقوبة جديدة لم ينص عليها القانون.⁴ وأعتبر بعض الباحثين أن تعدد العقوبات عن الخطأ الواحد أشد من الانحراف، ففرض عقوبتين عن حالة مخالفة واحدة هو انحراف صارخ عن مبدأ الشرعية، وتكون السلطة التأديبية قد بلغت بذلك أوج طابعها التحكيمي، كما يعد إفراطا في العقاب ليس له ما يبرره وخرقا لمبدأ التناسب لا مسوغ له.⁵

¹ محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، ص 235.

² علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 630.

Abdelkader khadir: les garanties disciplinaires de la fonction publique, houma éditions , Alger,2014,p 162.

³ عبد السلام بوهوش: المرجع السابق، 107.

⁴ مليكة الصروخ: سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، المرجع السابق، ص 76.

⁵ فهمي عزت: المرجع السابق، ص 68. وانظر أيضا سلوى حسين حسن رزق: المرجع السابق، ص 63.

ويتطلب تطبيق هذا المبدأ توافر شروط معينة هي:

- وحدة المخالفة التأديبية، أي يجب أن نكون بصدد عين الأفعال التي عوقب من أجلها الموظف، بحيث إذا ظهرت وقائع جديدة بعد إنزال العقوبة التأديبية فإن السلطة التأديبية المختصة تملك سلطة المتابعة قبله.
- وحدة النظام القانوني الذي يحكم المخالفين،
- وحدة السلطة التأديبية،
- استنفاد العقوبة التأديبية للإجراءات القانونية بحيث تصبح العقوبة نهائية.
- ولا يعد من قبيل تعدد العقوبات التأديبية الحالات التالية:
- الجمع بين عقوبة أصلية وأخرى تبعية.
- الجمع بين عقوبة تأديبية وأخرى جزائية وذلك لاستقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية.
- إذا نص المشرع على إمكانية الجمع بين العقوبات، فيصح الجمع ولا يعتبر إخلالاً بمبدأ وحدة العقوبة، ذلك أن سلطة التأديب تلتزم بالحدود التي رسمها المشرع ولا تنشئ عقوبة جديدة.¹ فالمبدأ قيد على السلطة التأديبية وليس على المشرع.
- إلغاء العقوبة التأديبية المتعلقة بخطأ مهني معين لعيب في الشكل أو الاختصاص لا يمنع من معاقبة المهني مرة أخرى عن ذات الفعل بإصدار قرار صحيح، لأن الإلغاء كان لعيب في الشكل ولا يمس أصل الموضوع.²
- يمكن تكرار العقوبة إذا استمر المهني في ارتكاب الخطأ المهني، فاستمرار المهني في الخطأ الذي عوقب من أجله يبرر توقيع عقوبة أخرى عليه، وهذا هو الأصل في الجريمة المستمرة، حتى لا يشجع المهني على الاستمرار في ارتكاب الخطأ مستنداً إلى سبق معاقبته عنه.³

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق: ص 631، أنظر أيضاً محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، ص 235-236، وكمال رحمان: تأديب الموظف العام، المرجع السابق، 102.

² مليكة الصروخ: سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، المرجع السابق، ص 77. وأنظر أيضاً أحمد عودة الغويري: سلطة التأديب في نظام الخدمة المدنية الأردني، المرجع السابق، ص 92.

³ فهمي عزت: المرجع السابق، ص 87.

البند الثاني: تطبيقات مبدأ عدم جواز تعدد العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري

أشار المشرع الجزائري لاعتماد هذا المبدأ بشكل صريح في القانون الأساسي للقضاء حيث نصت المادة 69 منه " لا تترتب على ارتكاب خطأ تأديبي إلا عقوبة واحدة، غير أن العقوبات من الدرجتين الثانية والثالثة المذكورة في المادة 68 أعلاه، يمكن أن تكون مصحوبة بالنقل التلقائي".¹ وأيضاً بالنسبة للموظف العام حيث نصت المادة 183 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة، كما هو منصوص عليها في المادة 163"،² فهذه النصوص تفيد عدم جواز الجمع بين العقوبات، وعلى السلطة التأديبية أن تطبق إحدى العقوبات فقط وليس لها الجمع بين عقوبتين أو أكثر إلا إذا ورد النص بذلك.

وبالرجوع للمهن الحرة نجد المادة 221 من مدونة أخلاقيات الطب قد نصت صراحة على إعمال مبدأ عدم تعدد العقوبات حيث نصت على " لا تشكل ممارسة العمل التأديبي عائفاً بالنسبة :

- للدعاوى القضائية المدنية والجنائية،

- للعمل التأديبي الذي تقوم به الهيئة المؤسسة التي ينتمي إليها المتهم.

ولا يمكن الجمع بين عقوبات من طبيعة واحدة وللخطأ ذاته".

فالمشرع من خلال هذه المادة كرس مبدأ عدم جواز تعدد العقوبات، وأوضح شروط تطبيقه، والمتمثلة في :

- شرط أن يكون الخطأ ذاته، أي إذا تعددت الأخطاء فلا محل للحديث عن مبدأ عدم التعدد العقوبات،

- أن تكون العقوبات من طبيعة واحدة، فلا تحول معاقبة المهني جنائياً أو مدنياً من معاقبته تأديبياً، وذلك لاختلاف طبيعة العقوبات، على نحو ما بيّناه أعلاه.

- أن تكون العقوبة التأديبية في ظل نفس النظام القانوني، فلو تعددت النظم التأديبية جاز تعدد العقوبات تبعاً لذلك، وعليه فمعاقبة الطبيب أو الصيدلي تأديبياً من قبل مجلس أخلاقيات المهن الطبية باعتباره منظمة مهنية، مختصة بتأديب

¹ المادة 69 من القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر ع 57 المؤرخة في 8 سبتمبر 2004.

² المادة 183 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كل ممارسي المهن الطبية المقيدون في قوائمها، لا يمنع إدارة المستشفى أو المؤسسة التي ينتمي إليها المهني من معاقبة عن ذات الخطأ، باعتبارها مختصة بتأديب موظفيها، وذلك لاختلاف النظام التأديبي في الحالتين.

وكرس أيضا المشرع الجزائري هذا المبدأ من خلال المادة 119 من قانون المحاماة التي نصت على أن المجلس التأديبي يصدر إذا لزم الأمر إحدى العقوبات التأديبية، أي لا يمكنه إصدار عقوبتين أو أكثر على نفس الخطأ، في حين لم تشر نصوص باقي المهن إلى هذا المبدأ، غير أن عدم ورود نص لا يعني عدم الالتزام بهذا المبدأ، فهو من المبادئ العامة التي لا تحتاج إلى نص يقررها، وعلى السلطة التأديبية أن تلتزم به وإلا كانت متجاوزة لمبدأ شرعية العقوبة.

الفرع الثالث

مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ

من أهم ضمانات تحقيق العدالة في المتابعة التأديبية، مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ التأديبي،¹ فعلى السلطة التأديبية تفادي عدم الملاءمة الظاهرة بين الخطأ والعقوبة.² ولتحقيق التناسب في مجال التأديب لا بد للسلطة التأديبية من القيام بعمليتين منفصلتين ومتابعتين، فعليها أولا أن تقوم بتشخيص الخطأ وكشفه، وعليها ثانيا أن تقوم باختيار العقوبة من بين العقوبات المقررة، حيث لا يتحقق التناسب إلا وقت اختيار الجزاء.³ ولما كان الأصل العام أن العقوبات التأديبية مقررة على سبيل الحصر فإنه يجب على السلطة التأديبية أن تختار من بين العقوبات ما يتناسب مع الخطأ المرتكب، ولا يجوز لها أن تغالي في الشدة والقسوة أو تتساهل في الجزاء إلى حد المبالغة في الرأفة، لأن كلا الأمرين مضر للمصلحة العامة.⁴

¹ محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، 236.

Abdelkader khadir: les garanties disciplinaires, op.cit, p 166.

² عبد الحميد الشواربي: المرجع السابق: ص 393، انظر أيضا، علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 574.

³ عبد العالي حاحة وأمال يعيش تمام: الرقابة على تناسب القرار الإداري ومحلته في دعوى الإلغاء، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، ص 137.

⁴ عبد السلام بوهوش: المرجع السابق، ص 108.

البند الأول: مضمون مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ وطبيعته

يعني المبدأ أن تراعي السلطة التأديبية عند تحديد العقوبة مدى تناسبها مع درجة المخالفة المرتكبة، كما يعني وجوب تفادي عدم الملاءمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري وبين نوع الجزاء ومقدراه.¹ فمبدأ التناسب في حقيقة الأمر ما هو إلا معيار للتوازن بين مبدأ الضمان والفاعلية والذي يسعى كل نظام تأديبي إلى تحقيقه، وتختص السلطة التأديبية بمفردتها بتقدير مدى هذا التناسب وفقا للظروف المعروضة أمامها، وهي في سبيل ذلك تملك حرية التقدير بما يحقق التوازن بين توفير الضمان للعاملين وبين ضمان حسن سير المرفق بانتظام.²

وقد اتفق الفقه على أن مبدأ التناسب هو تعبير عن علاقة بين أمرين أو أكثر، تتسم هذه العلاقة بالمعقولية أو المنطقية أو التوافق، ورغم هذا الاتفاق إلا أنهم اختلفوا في تحديد طرفي هذه العلاقة، هل هي علاقة بين عنصر السبب والمحل، أو بين عنصري السبب والغاية، الأمر الذي أدى إلى ظهور عدة تعاريف.

اعتبر البعض أن التناسب هو تعبير عن علاقة منطقية بين الوسيلة والغاية، فالقضاء بعدم التناسب بين الجزاء التأديبي والمخالفة التأديبية، إنما يرتبط بعيب الغاية، وأنه لا يعدو إلا إساءة في استعمال السلطة أو انحرافا بها، ولا يمكن اعتباره عيب مخالفة قانون لأن القرار صادر في نطاق سلطة تقديرية وليس في إطار اختصاص مقيد.³ ولا يمكن الرقابة على سوء التقدير في اختيار العقوبة إلا في نطاق عيب الانحراف بالسلطة باعتباره العيب الملازم للسلطة التقديرية، وعدم التناسب ما هو إلا بديل عن كلمة التعسف في استعمال السلطة.

غير أن ربط عدم التناسب بعيب الانحراف بالسلطة لا يستقيم، كون الانحراف بالسلطة عيب قصدي يقوم على استعمال السلطة لتحقيق هدف غير المحدد قانونا، حيث قد

¹ وائل المحمود: المرجع السابق: ص 31. انظر أيضا، محمد ماجد ياقوت: النظرية العامة للقانون التأديبي، ص 43.

² فهمي عزت: المرجع السابق، ص 92، أنظر أيضا عبد الله رمضان بنيني: الغلو في الجزاء التأديبي وأثره على القرار الإداري 'دراسة مقارنة'، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس يونيو 2015، ص 173.

³ قوسم حاج غوثي: المرجع السابق، ص 113.

يقع عدم التناسب من دون أن تقصد السلطة التأديبية الخروج عن هدف التأديب، وهو ضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد.¹

في حين رأى اتجاه آخر الرقابة على التناسب ما هي إلا رقابة على عنصر السبب في صورتها القصوى، التي تتضمن التحقق من أهمية وخطورة الحالة الواقعية ومدى التناسب بينها وبين الإجراء المتخذ، ومبدأ التناسب هو مبدأ عام في القانون، يقضى بعدم مشروعية القرار التأديبي إذا كان محل القرار لا يتناسب مع سببه.² وبذلك يكون القرار التأديبي مشوباً بعيب مخالفة القانون. ذلك أن القضاء الإداري قد أضاف إلى عناصر المشروعية، قاعدة قانونية مقتضاها أنه يشترط لشرعية الجزاء التأديبي ألا يتسم بالشفقة المفرطة أو القسوة المجحفة، حيث أن رقابة التناسب في هذه الحالة لا تعدو أن تكون رقابة للمشروعية، ومخالفتها تعد مخالفة للقانون بمفهومه الواسع.³

وبهذا ذهب الرأي الغالب في الفقه إلى تعريف التناسب بأنه تقدير أهمية السبب ومدى توافق هذا السبب مع محل القرار، فالتناسب له عنصران (السبب والمحل) وهو أحد ملامح القرار الإداري بل هو أهم عناصر الملاءمة في القرار الإداري.

وجمع رأي ثالث بين كل هذه العناصر فاعتبر التناسب ملاءمة بين الجريمة سبب القرار التأديبي، والعقوبة محل القرار التأديبي، والنتيجة التي يؤدي إليها أي الغاية من التأديب.⁴

البند الثاني: تمييز التناسب عن الملاءمة

يعتبر مصطلح التناسب من أكثر المصطلحات تداخلاً مع مصطلح الملاءمة، حتى ذهب البعض إلى القول بأن تناسب الجزاء مع الخطأ يعني الملاءمة، وعرف آخرون الملاءمة بأنها التناسب بين الإجراء وأسبابه، ويعود سبب الخلط بين المصطلحين إلى ربط الملاءمة بالسبب والمحل في القرار، وهما نفس عنصر التناسب، والحقيقة أنهما يختلفان عن بعضهما، فالملاءمة بصفة عامة تتحقق إذا ما صدر القرار في توقيت ملائم وظروف ملائمة وبكيفية مناسبة، وكذلك يكون ملائماً إذا تناسب الإجراء المتخذ مع سبب القرار،

¹ لعلام محمد مهدي: دور القاضي الإداري في رقابة مبدأ تناسب الجزاء التأديبي، لمجلة المصرية للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد الرابع، مارس 2015. ص 105.

² سليمان محمد الطماوي: المرجع السابق، ص 696، أنظر أيضاً، لعلام محمد مهدي: المرجع السابق، ص 106.

³ قوسم حاج غوثي: المرجع السابق، ص 112، وانظر أيضاً، لعلام محمد مهدي: المرجع السابق، ص 106.

⁴ محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، ص 364.

فالتناسب أحد أمور كثيرة إذا روعيت وصف القرار بأنه ملائم. فالتناسب هو أحد ملاءمات القرار التأديبي، بل من أهم عناصر الملاءمة في القرار والتي تتكون من ثلاث عناصر هي:

- تقدير وجوب التدخل أو الامتناع.

- اختيار وقت التدخل.

- تقدير الإجراء الذي يتناسب مع خطورة وأهمية السبب.¹

فالملاءمة أوسع نطاقاً من التناسب، باعتبار هذا الأخير عنصراً من عناصرها، وهذا يؤدي إلى إمكانية تحقق التناسب في القرار دون أن تحقق الملاءمة، وذلك لعدم تحقق باقي عناصرها، فيكون بذلك ملائماً من حيث التناسب من غير أن يكون ملائماً من حيث وقت إصداره.²

وما يزيد من أهمية مبدأ التناسب في مجال التأديب هو أن المشرع لم يربط بين العقوبات التأديبية والخطأ التأديبي، وترك هذه المهمة للسلطة التأديبية، التي تقوم بها في إطار مبدأ التناسب، ويتولى القضاء رقابة مدى احترام السلطة التأديبية للمبدأ.

البند الثالث: الربط بين الجريمة والعقوبة

يتأكد البحث في تناسب العقوبة مع الخطأ في حال عدم الربط بين الأخطاء والعقوبات، أما في حال تم الربط بين الخطأ والعقوبة التي توقع على مرتكبه على نحو ما هو موجود في قانون العقوبات، فإن إشكالية التناسب لا تطرح آنذاك كالتزام على السلطة التأديبية، لأن سلطتها في اختيار العقوبة تكون مقيدة، وليس لها إلا أن تكيف الخطأ وتصنفه في أحد الأصناف المقررة مسبقاً، وتتطوق بالعقوبة المحددة لذلك الصنف.

وقد ذهب بعض الفقهاء إلى ضرورة الربط بين كل من الجريمة والعقوبة في مجال التأديب لما يحققه ذلك من فائدة كبيرة على صعيدي الضمان والفاعلية، إلا أن الربط الكامل بين الجريمة والعقوبة غير ممكن إلا في حال تحديد الأخطاء التأديبية وتقنينها، حينها يمكن مقابلة الخطأ بالعقوبة التي تناسبه مع وضع حد أدنى وأقصى لكل عقوبة حتى تستطيع السلطة التأديبية تقدير العقوبة في ظل الظروف المشددة أو المخففة المصاحبة للخطأ.³ ومع ذلك إلا أن عدم تحديد الأخطاء وتقنينها لا يحول دون إمكانية الربط الجزئي بين الخطأ والعقوبة، ويكون ذلك بتصنيف الأخطاء إلى درجات وتحديد عقوبة لكل درجة، وتعمل

¹ المرجع نفسه، ص 367.

² لعلام محمد مهدي: المرجع السابق، ص 107.

³ مليكة الصروح: سلطة التأديب في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 79، 78.

السلطة التأديبية على تكييف الأخطاء وتصنيفها حسب درجة جسامتها وتوقع العقوبة المقابلة لتلك الدرجة.

وقد رأينا عند الحديث عن الأخطاء التأديبية أن بعض المهن صنف الأخطاء التأديبية المتوقعة من المهنيين، وقسمتها إلى درجات وحددت لكل درجة العقوبة التي تقابلها، فالمرسوم التنفيذي 10-13 حدد درجات الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، وحدد أيضا العقوبات التي تقابلها، بحيث صنف الأخطاء إلى أربعة أصناف، وقرر لكل صنف العقوبة التي تتناسب درجة خطورته، وتختص لجنة الانضباط والتحكيم بتقدير درجة خطورة الأخطاء المرتكبة وتصدر العقوبات التأديبية المقابلة لكل صنف،¹ وليس لها أن تصنف الخطأ في الدرجة الثانية وتصدر عقوبة من الدرجة الأولى أو الثالثة، فهي لا تملك أي سلطة في اختيار العقوبة.

ونفس الأحكام نص عليها القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، بحيث صنف الأخطاء إلى أربعة درجات وجعل لكل درجة العقوبة المناسبة، وجاء في المادة 3/23 "درجة العقوبات التأديبية تتناسب مع سلم الأخطاء كما هي مبينة في الجدول"، فسلطة التأديب لا تملك سلطة لاختيار العقوبة وإنما تكتفي بإصدار العقوبة المقابلة لدرجة الخطأ.²

ورغم أن النظام الداخلي لمهنة المحاماة والنظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين صنفا الأخطاء التأديبية إلى درجتين إلا أنهما لم يقابلا بين الأخطاء والعقوبات، وجدير بالإشارة أن النظام الداخلي لمهنة المحاماة قد حدد الأخطاء المستوجبة لعقوبة الشطب النهائي على سبيل الحصر. في حين لم يرد أي تصنيف للأخطاء التأديبية بالنسبة للمهن الطبية أو مهنة المحضر والموثق، كل هذا يجعل اختيار العقوبة التأديبية من اختصاص السلطة التأديبية، التي عليها أن تراعي التناسب بين الخطأ والعقوبة.

ونظرا لأهمية مقابلة العقوبات لدرجات الأخطاء فإنه من الأحسن اعتماد النموذج المقرر في مهن المحاسبة ومهنة المهندس الخبير العقاري، الأمر الذي يشكل ضمانة حقيقية للمهني، بحيث يجعله على دراية مسبقة بالعقوبة التي سيتعرض لها في حال ارتكابه لخطأ معين، كما أن هذه المقابلة تحد من السلطة التقديرية للسلطة التأديبية في اختيار العقوبة، وتغني عن البحث عن معايير التناسب بين الخطأ والعقوبة.

¹ المرسوم التنفيذي 10-13 يحدد درجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد خلال ممارسة وظيفتهم وكذا العقوبات التي تقابلها.

² المادة 23 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

الفرع الرابع

مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي

البند الأول: مضمون المبدأ

يعد هذا المبدأ تطبيقاً لما تقضي به المبادئ القانونية العامة سواء بالنسبة لعدم رجعية القوانين كقاعدة عامة أو عدم رجعية القرارات الإدارية، ويقصد بعدم رجعية الجزاء التأديبي أن الجزاء لا يرتب أثره إلا من تاريخ توقيعه فلا يجوز أن يترد الجزاء التأديبي إلى تاريخ سابق على توقيعه، ولا يمكن أن يوقع الجزاء من تاريخ ارتكاب المخالفة.¹

ويقتضي الأخذ بهذه القاعدة أن النص الواجب التطبيق على الجريمة هو النص المعمول به وقت ارتكابها وليس النص المعمول به وقت محاكمة مرتكبها.

وأساس مبدأ عدم الرجعية هو ضرورة الحفاظ على الحرية الفردية واطمئنان المهني، فهذا المبدأ يرسم الحدود الفاصلة بين المشروع من الأفعال وغير المشروع، وتمليه اعتبارات العدالة التي تأبي أن يؤخذ شخص على سلوك كان وقت إتيانه مباحاً من جهة، أو بتطبيق عقوبة أشد من تلك التي ينص عليها القانون الذي ارتكبت الواقعة في ظلّه من جهة ثانية،² بالإضافة إلى أن تطبيق القرار التأديبي على المستقبل فقط يضمن احترام الحقوق المكتسبة والمراكز القانونية التي تمت قبل صدور قرار التأديب.³

البند الثاني: الاستثناءات الواردة على المبدأ

أشار الباحثون إلى استثناءين هما:

- **الاستثناء القانوني:** وهو متعلق بعقوبة الفصل بالنسبة للمهني الموقوف، فإن سريانه يكون من تاريخ صدور قرار التوقيف وليس من تاريخ صدور العقوبة، ذلك أن الموقوف تكف يده بالفعل عن ممارسة عمله اعتباراً من تاريخ إيقافه.
- **الاستثناء العملي:** السماح بالأثر الرجعي في الحالات التي تكون أصلح لمرتكب الخطأ، كأن يؤدي التطبيق الرجعي للنص المتضمن العقوبة التأديبية إلى خفض أو إلغاء العقوبة التي ستوقع على المهني.⁴ وهذا ما ذهب إليه المحكمة الإدارية المصرية حيث

¹ فهمي عزت: المرجع السابق، ص 98.

Abdelkader khadir: les garanties disciplinaires de la fonction publique, houma éditions , Alger,2014, p 161.

² منية بنلمليح: المرجع السابق، ص 73.

³ عمر اوي حياة: المرجع السابق، ص 24.

⁴ منية بنلمليح: المرجع السابق، ص 73، وأنظر أيضاً، كمال رحمانى: المرجع السابق، ص 106.

قضت "... طبقا لما جرى عليه قضاء المحكمة من حتمية التزام السلطة التأديبية رئاسية كانت أو قضائية بتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانونا وقت وقوع الفعل التأديبي وعدم تطبيق أي عقوبة لاحقة على تاريخ وقوع الجريمة التأديبية ما لم تكن العقوبة أصلح للمتهم...".¹

المبحث الثاني

أنواع العقوبات التأديبية والأحكام الخاصة بكل عقوبة

تنقسم العقوبات التأديبية إلى عدت تقسيمات باعتبارات متعددة، فمن حيث جسامه الخطأ تنقسم إلى عقوبات خفيفة وعقوبات مشددة أو عقوبات درجة أولى وعقوبات درجة ثانية، وتنقسم من حيث طبيعتها إلى عقوبات أدبية معنوية وعقوبات مالية مادية، ومن حيث النطق بها تنقسم إلى عقوبات أصلية وعقوبات تبعية.

ورغم ورود العقوبات التأديبية على سبيل الحصر في كل المهن، إلا أن بعض المهن لم تورد أي تصنيف للعقوبات واكتفت بتعدادها وترتيبها تصاعديا حسب شدتها.

وبالرجوع للنصوص المتعلقة بالمهن الحرة نجدها أوردت العقوبات التي يمكن أن توقع على المهنيين حصريا: وهي لا تخرج عن العقوبات الأربعة التالية:

- الإنذار.
- التوبيخ.
- المنع المؤقت من ممارسة المهنة.
- الشطب النهائي أو العزل.²

هذا وقد وردت عقوبة تبعية تتمثل في الحرمان المؤقت أو النهائي من الترشح لعضوية مجالس المنظمة المهنية، سواء على المستوى الجهوي أو الوطني أو عضوية مجالس التأديب فيها، غير أن مصدر هذه العقوبة اختلف من مهنة إلى أخرى، ففي مهنة المحاماة تم النص عليها في المادة 93 من قانون المحاماة 07-13، أما في مهن الصحة فوردت في المادة 218 من المرسوم التنفيذي المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، وفي مهن

¹ نقلا عن عمراوي حياة: المرجع السابق، ص 25.

² المادة 119 من قانون المحاماة 07-13، والمادة 54 من قانون الموثق رقم 06-02، والمادة 50 من قانون المحضر القضائي 06-03. ووردت نفس هذه العقوبات بالنسبة للمهندس الخبير العقاري في المادة 19 من الأمر 08-95، والمادة 44 من المرسوم التشريعي 07-94 التي نصت على أنه يخول للمجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين النطق بالعقوبات التالية: الإنذار، التوبيخ، التوقيف المؤقت لممارسة المهنة، وأضاف في المادة 48 من نفس المرسوم التشريعي عقوبة الشطب من الجدول الوطني للمهندسين المعماريين، ونفس الأحكام واردة في المادة 217 من مدونة أخلاقيات الطب والمادة 17 من قانون حماية الصحة وترقيتها، بالنسبة للمهن الطبية.

المهندس الخبير العقاري والمهندس المعماري ورد النص عليها في النظام الداخلي لكل مهنة، أما في مهنتي الموثق والمحضر القضائي، فلم يرد النص على هذه العقوبة.¹

واختلفت المهن أيضا فيما يتعلق بتقسيم العقوبات التأديبية، فالنظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين قسمها إلى قسمين:

- العقوبات المتعلقة بالأخطاء من الدرجة الأولى، وهي الإنذار والتوبيخ.
- العقوبات المتعلقة بأخطاء الدرجة الثانية، وهي المنع من مزاوله المهنة لمدة أقصاها سنتين، والشطب النهائي من جدول المهنة.²
- وفي مهن أخرى قسمت العقوبات إلى أربع درجات، ويتعلق الأمر بمهنة المهندس الخبير العقاري ومهن المحاسبة، حيث قسمت على النحو التالي:
- عقوبة الدرجة الأولى وهي الإنذار.
- عقوبة الدرجة الثانية وهي التوبيخ
- عقوبة الدرجة الثالثة وهي التعليق (التوقيف المؤقت).
- عقوبة الدرجة الرابعة وهي الشطب من الجدول.³

أما في مهنة المحاماة فرغم تصنيف الأخطاء إلى درجتين، أخطاء مهنية جسيمة وأخطاء مهنية غير جسيمة، إلا أن العقوبات لم تقسم تبعا لذلك، مع تأكيد النظام الداخلي على أن عقوبة الشطب النهائي من الجدول لا تصدر إلا استنادا لأحد الأخطاء المهنية الجسيمة.⁴ وبهذا يمكن القول بأن العقوبات في مهنة المحاماة تنقسم إلى قسمين:

- عقوبات غير مقيدة بأخطاء مهنية محددة، وهي الإنذار والتوبيخ والتوقيف المؤقت، وهذه العقوبات يمكن إصدارها استنادا لأخطاء جسيمة أو غير جسيمة.
- عقوبة مرتبطة بأخطاء مهنية محددة، وهي عقوبة الشطب النهائي من جدول المنظمة، وهذه العقوبة لا يمكن النطق بها إلا استنادا للأخطاء الجسيمة.

¹ المادة 26 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، والمادة 46 من النظام الداخلي للنقابة الوطنية للمهندسين المعماريين، وأيضا نصت المادة 9 من النظام الداخلي للغرفة الجهوية للموثقين الصادر سنة 1992 في ظل القانون السابق، وكذلك نص المادة 9 من النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين لسنة 1993 في ظل القانون السابق، وقد تضمن مشروع النظام الداخلي المقترح من قبل مكتب الغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين، النص على هذه العقوبة في المادة 13 منه.

² المادة 194 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين.

³ المادة 05 من المرسوم 10-13 المتضمن تحديد درجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد خلال ممارسة وظيفتهم وكذا العقوبات التي تقابلها، المادة 23 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

⁴ المادة 176 فقرة 2 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

في حين لم يرد أي تقسيم للعقوبات التأديبية في مهن الطب أو مهنة الموثق أو المحضر القضائي، الأمر الذي يؤدي إلى اتساع السلطة التقديرية للمجالس التأديبية في اختيار العقوبة.

من خلال هذا المبحث سننتقل للعقوبة التأديبية الأربعة، وذلك في مطلبين نخصص الأول لعقوبتي الإنذار والتوبيخ، وفي المطلب الثاني نتناول عقوبة التوقيف المؤقت والنهائي عن مزاوله المهنة.

المطلب الأول

العقوبات غير المؤثرة على مزاوله النشاط

(العقوبات المعنوية)

تسمى عقوبتا الإنذار والتوبيخ بالعقوبات المعنوية أو العقوبات الأدبية، وهي أدنى درجات العقوبات التأديبية الأصلية قوة، وتهدف إلى شد انتباه المخطئ لعدم العودة لمثل هذه المخالفة وإلا تعرض لعقوبة أشد.¹

الفرع الأول

عقوبة الإنذار

الإنذار هو عقوبة تأديبية، يقصد بها تبصير المهني وتحذيره من الوقوع في الخطأ مرة أخرى،² يصدرها المجلس التأديبي المختص وترتب آثارها القانونية، يصدر بشأنها مقرر يبلغ للمعني، ويدرج في ملفه كسابقة تأديبية، تؤخذ بعين الاعتبار في حالة العود.³ وعرف أيضا بأنه وسيلة بيد السلطة التأديبية لتحذير المهنيين ذوي السلوك المعيب وتذكيرهم بالنظام الواجب عليهم احترامه والالتزام به لإصلاح سلوكهم المهني حتى لا يترتب على استمرارهم في هذا السلوك غير القويم عقوبات أشد عليهم مستقبلا،⁴

¹ محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، ص 243.

² المرجع نفسه، ص 243.

³ الحمزاوي موحى: المرجع السابق، ص 143، وأنظر أيضا الياس أبو عيد: المرجع السابق، ص 459، وفهمي عزت: المرجع السابق، ص 213، و عبد القادر خضير: النظام التأديبي للمحامي الجزائري، درا هومه، 2015، ص 53.

⁴ عبد السلام بوهوش: المرجع السابق، ص 110.

أو هو عقوبة لمخالفة تأديبية حقق فيها مجلس النقابة (السلطة المختصة بالتأديب) وفق الإجراءات التأديبية.¹ والملاحظ على هذا التعريف أنه ينطبق على كل العقوبات ولا يتضمن تمييزاً لعقوبة الإنذار.

وعقوبة الإنذار هي أخف عقوبة يمكن أن ينطق بها مجلس التأديب، وتُرتب في أدنى درجات العقوبات جسامة في السلم التدريجي التصاعدي للعقوبات، بحيث تشكل عقوبة من الدرجة الأولى بالنسبة للمهن التي صنفت العقوبات إلى أربع درجات،² أو درجتين. بل نص على ذلك صراحة المرسوم التنفيذي 10-13 المتضمن تحديد درجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد خلال ممارسة وظيفتهم وكذا العقوبات التي تقابلها، في المادة الخامسة منه حين رتب العقوبات تصاعدياً وبدأ بعقوبة الإنذار.

ونشير إلى أن قانون التوثيق 27-88 وقانون المحضر 03-91 كانا ينصان على عقوبة أخرى أدنى من الإنذار وهي عقوبة لفت الانتباه،³ غير أنه تم التخلي عن هذه العقوبة، لكن هذا لا يمنع رئيس الغرفة من تنبيه المهني أو لفت انتباهه إلى تجنب سلوك معين، أو تذكيره بواجباته المهني تقادياً للمتابعة التأديبية، دون أن يتخذ ذلك شكل العقوبة التأديبية.

والإنذار غير التنبية، فهذا الأخير مجرد تحذير يوجه للمخالف من نقيب أو رئيس غرفة أو رئيس مجلس، دون أن تتخذ فيه أي إجراءات تأديبية، ويتعلق الأمر بأخطاء بسيطة لا تمس بشرف المهنة وقواعدها والآداب العامة، ويمكن أن يوجه التنبية حتى ولو لم يرد نص بشأنه، وسواء كان ذلك شفاهة أو كتابة، ولا يكون له أي صلة بالملاحقة التأديبية.⁴

وهذا ما لم يرد نص يعتبر التنبية عقوبة تأديبية، أما في حال ورود نص بذلك فإنه يشكل عقوبة تأديبية تأخذ نفس أحكام العقوبات التأديبية.⁵

¹ نبيل فرحان حسين الشطناوي: المرجع السابق: ص 440.

² المادة 5 من المرسوم التنفيذي 10-13، والمادة 23 فقرة 4 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، والمادة 194 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين.

³ المادة 7 من المرسوم التنفيذي 185-91 يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر وممارستها ونظامها الانضباطي وقواعد تنظيم المهنة وسير أجهزتها.

⁴ الحمزاوي موحى: المرجع السابق: ص 143.

⁵ اعتبرت بعض التشريعات التنبية عقوبة تأديبية وقسم إلى عدة أقسام تنبيه أخوي، من صلاحيات النقيب أو رئيس الفرع، وتنبيه بدون تسجيل أو مع التسجيل، ويكون من صلاحيات مجلس التأديب، أنظر الياس أبو عيد: المرجع السابق، ص 495، وانظر أيضاً علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 576، 701، ووائل المحمود: المرجع السابق، ص 37.

ويشكل الإنذار عقوبة معنوية لا يؤثر على ممارسة المهنة، بحيث يستمر المهني في ممارسة مهامه بشكل عادي وليس له أي أثر مالي، وبحسب ما ذكره عبد السلام بوهوش، فإن ما يميّز هذه العقوبة أنها أكثر العقوبات التأديبية استخداماً من الناحية العملية،¹ ويجوز أن يتضمن الإنذار تنبيه المخطئ إلى خطورة الآثار التي تترتب على عودته إلى ارتكاب ذات الخطأ أو خطأ مماثل.

وكما رأياً سابقاً تترتب عن عقوبة الإنذار عقوبة تبعية تتمثل في الحرمان من الترشح لعضوية المنظمات المهنية، فلا يمكن للمهندس الخبير العقاري الترشح لعضوية المجلس الجهوي لهيئة الخبراء العقاريين لمدة ثلاث (3) سنوات من تاريخ العقوبة،² ونفس الحكم وارد في المادة 218 من مدونة أخلاقيات الطب التي تنص على الحرمان من حق الانتخاب لمدة ثلاث سنوات (3) لكل من تعرض لعقوبة الإنذار، أما بالنسبة للمهندس المعماري فإن عقوبة الإنذار تحرمه من الترشح بشكل نهائي وليس مؤقتاً.³

الفرع الثاني

عقوبة التوبيخ

يقصد بالتوبيخ استهجان واستنكار السلوك أو العمل الذي قام به المهني بمخالفته الواجبات المكلف بها، وتأنيبه عليها، وهو بهذا ليس مجرد لفت الانتباه وإنما إجراء يحمل نوعاً من التحقير والتشهير بالمخطئ،⁴ فالتوبيخ ينطوي على معنى التقصير وهو يعني الاستنكار الشديد.⁵ ويوجه بخطاب شديد اللهجة، لتقريح المعني وردعه عن الاستمرار في خطئه، وتنبهه لتجاوز الخطوط الحمراء، وإمكانية معاقبته مستقبلاً في حال العود بعقوبة ثقيلة.⁶

¹ عبد السلام بوهوش: المرجع السابق، ص 110.

² المادة 26 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين الخبراء العقاريين.

³ المادة 46 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين. ونصت المادة 13 من مشروع النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين المقترح من قبل مكتب الغرف، نص على حرمان المحضر الذي تعرض لعقوبة إنذار لم يمض عنها ستة (6) أشهر من الترشح لعضوية الغرفة الجهوية.

⁴ عبد السلام بوهوش: المرجع السابق، ص 111، أنظر أيضاً، مشعل الثقيل: المرجع السابق، ص 196.

⁵ نبيل فرحان حسين الشطناوي: المرجع السابق، ص 440.

⁶ عبد القادر خضير: النظام التأديبي للمحامي الجزائري، المرجع السابق، ص 53.

ويأتي التوبيخ كعقوبة تأديبية في المرتبة الثانية من حيث الشدة بعد الإنذار، بحيث يشكل عقوبة من الدرجة الثانية بالنسبة للمهن التي قسمت العقوبات إلى أربع درجات،¹ ويصنف في الدرجة الأولى بالنسبة لمهنة المهندس المعماري أين صنفت العقوبات إلى درجتين أولى وثانية.²

والتوبيخ مثل الإنذار يشكل عقوبة معنوية لا يؤثر على ممارسة المهنة، بحيث يستمر المهني في ممارسة مهامه بشكل عادي وليس له أي أثر مالي، وتترتب عليه نفس الآثار المترتبة عن عقوبة الإنذار والمتعلقة بالحرمان من الترشح لعضوية المجلس الجهوي لمدة ثلاث سنوات من تاريخ العقوبة، بالنسبة للمهندس الخبير العقاري والمهن الطبية، والحرمان من الترشح نهائياً بالنسبة للمهندس المعماري.³

ويعود الاختصاص في النطق بعقوبتي الإنذار والتوبيخ للمجلس التأديبي الذي نظر في الدعوى التأديبية، ما عدى بالنسبة للمهندس الخبير العقاري فإن المجلس الجهوي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين ليس له أن ينطق بالعقوبة ويقتصر دوره على دراسة الملف واقتراح العقوبة على المجلس الوطني الذي يختص لوحده بالنطق بكل العقوبات.

وتبلغ عقوبة التوبيخ حسب نفس الأحكام المتعلقة بالإنذار، وتسجل في ملف المهني ويعتد بها في حالة العود.⁴

ولقد أشار بعض الباحثين إلى أن عقوبة التوبيخ لا تطبق إلا مرة واحدة على المهني نظراً لما تتطوي عليه من جسامه وتأثير على المهني، بخلاف الإنذار الذي يمكن النطق به أكثر من مرة، دون أن يحدد المشرع الحد الأقصى لمرات توقيعه بل ترك ذلك لتقدير سلطة التأديب.⁵

غير أننا لم نقف على ما يفيد إمكانية تكرار عقوبة الإنذار أو منع تكرار عقوبة التوبيخ، بل خلافاً لذلك أعتبر تكرار الأخطاء من الدرجة الأولى خطأً تأديبياً من الدرجة

¹ المادة 5 من المرسوم التنفيذي 13-10 المحدد لدرجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من قبل مهنيي المحاسبة، والمادة 23 فقرة 4 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

² المادة 194 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين.

³ المادة 218 من مدونة أخلاقيات الطب، والمادة 26 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين. والمادة 46 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين.

⁴ ونصت بعض التشريعات على إمكانية إرفاق عقوبتي الإنذار والتوبيخ بعقوبة إضافية وهي تعليق منطوق المقرر التأديبي على مستوى المنظمة المهنية لمدة معينة، أنظر حمزاوي موحى: المرجع السابق، ص 144.

⁵ أنظر محمد سيد أحمد محمد: المرجع السابق، ص 244 ح ومشعل الثقيل: المرجع السابق، ص 196.

الثانية، أي يقتضي عقوبة من الدرجة الثانية،¹ وتكرار خطأ من الدرجة الثانية يشكل خطأ من الدرجة الثالثة، أي يستوجب عقوبة من الدرجة الثالثة وهكذا،² ففي هذه الحالات لا مجال لتكرار النطق بنفس العقوبة، في حين نصت المادة 197 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين على أنه في حال تكرار ارتكاب المهني لخطأ تأديبي من الدرجة الأولى وتعرضه لعقوبة الإنذار، يصدر في حقه عقوبة التوبيخ، وفي حال التكرار للمرة الثالثة يقترح المجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين عقوبة التوقيف المؤقت، أي يمكن تكرار عقوبات الدرجة الأولى مرتين فقط. أما في المهن التي لم يرد فيها نص يصنف الأخطاء أو صنفها غير أنه لم يعتبر تكرار الخطأ من الدرجة الأولى خطأ من الدرجة الثانية، فإنه لا يوجد ما يمنع سلطة التأديب من تكرار نفس العقوبة في حال تكرار الخطأ من نفس الدرجة، متى رأى المجلس أن العقوبة تتناسب والخطأ المرتكب، كونه المختص في تقدير العقوبة.

المطلب الثاني

العقوبات المؤثرة على مزولة المهنة

تشكل هذه العقوبات نوعاً مستقلاً، يأخذ طابعاً مادياً لما يترتب عنه من أثر مالي على المهني، نتيجة منع المهني من مزولة المهنة إما مؤقتاً (الفرع الأول)، وإما نهائياً بحيث يفقد صفة المهني (الفرع الثاني)، ورغم ورود هاتين العقوبتين في كل المهن إلا أن أحكامهما تختلف من مهنة إلى أخرى.

وتأخذ هذه العقوبات عدة تسميات، فتسمى عقوبات مادية لما لها من أثر مادي مباشر على المهني، وتمييزاً لها عن العقوبات المعنوية التي ليس لها أثر مادي مباشر على المهني، وتسمى أيضاً عقوبات مالية لنفس الاعتبارات السابقة، ولما يترتب عنها من أثر مالي نتيجة حرمان المهني من مزولة المهنة التي كانت تشكل مصدراً مالياً له، ويمكن أن نطلق عليها أيضاً تسمية العقوبات المؤثرة على مزولة المهنة لتعلقها بالمنع من مزولة المهنة.

¹ المادة 7 من المرسوم التنفيذي 10-13 المحدد لدرجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من قبل مهني المحاسبة والمادة 23 فقرة 5 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

² المادة 8 من المرسوم التنفيذي 10-13 المحدد لدرجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من قبل مهني المحاسبة والمادة 23 فقرة 6 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

الفرع الأول

المنع المؤقت من مزاوله المهنة

نتطرق لهذه العقوبة من خلال تحديد مضمونها (البند الأول)، ثم اختيار المصطلح الأنسب للدلالة عليها وتحديد مدتها (البند الثاني)، وبعد ذلك تمييزها عن التوقيف التحفظي والإغفال (البند الثالث).

البند الأول: مضمون عقوبة المنع المؤقت

تكتسي هذه العقوبة بالمقارنة مع الإنذار والتوبيخ خطورة أشد لما يترتب عنها من آثار على الوضعية المهنية للمهني، فهي تمنعه طوال مدة الإيقاف أو المنع من مزاوله المهنة، وتلحق به أضراراً بالغة تتمثل في حرمانه من مصدر عيشه والنيل من سمعته ومكانته لدى الزملاء والزيائن على السواء،¹ فعقوبة المنع المؤقت إلى جانب أثرها المادي المتمثل في منع المهني من مزاوله المهنة طوال فترة التوقيف، فإن لها أيضاً أثر معنوي على نفسية المهني، وهي عقوبة مؤقتة إذ يعود المهني لممارسة مهامه بعد انتهاء المدة المحددة في القرار التأديبي.²

ورغم منع المهني من مزاوله المهنة إلا أنه لا يفقد صفة المهني، فيبقى كل من الطبيب والمحامي والموثق والمحاسب وغيرهم من المهنيين محتفظين بصفتهم المهنية، غير أنهم ممنوعون من الاستفادة من هذه الصفة أو من مزاله النشاط، فالعقوبة تطال ممارسة النشاط وليس صفة المهني.³ بحيث إذا اخترق المهني قرار المنع أو ارتكب خطأً تأديبياً آخر في فترة التعليق يتابع تأديبياً،⁴ ويخضع للمتابعة باعتباره مهنيًا (محامياً أو طبيباً أو مهندساً أو غيرها من المهن..).

هذا وقد وردت هذه العقوبة في كل المهن الحرة، في نفس الترتيب حيث تعتبر العقوبة الثالثة في الترتيب التصاعدي للعقوبات حسب درجة شدتها أو خطورتها، وتعتبر

¹ الحمزاوي موجي: المرجع السابق، ص 144.

² علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص ص 643، 701.

Jeanne de poulpiquet: op.cit, p195-196.

³ عبد السلام بوهوش: المرجع السابق، ص 111، وانظر أيضاً إلياس أبو عيد: المرجع السابق، ص 464.

⁴ محمد قيطان: المرجع السابق، ص 137.

أيضا عقوبة الدرجة الثالثة بالنسبة للمهن التي صنفت العقوبات إلى أربع درجات،¹ أما المهن التي قسمت العقوبات إلى درجتين فصنفتها في عقوبات الدرجة الثانية.²

البند الثاني: في تسمية العقوبة وتحديد مدتها

رغم اعتماد هذه العقوبة في كل المهن إلا أنها اختلفت من حيث التسمية ومدة التوقيف.

أولاً: تسمية العقوبة: اختلف تسمية المشرع للعقوبة من مهنة لأخرى، ففي مهنة المحاماة ومهن الصحة سمي العقوبة بالمنع المؤقت من ممارسة المهنة،³ أما في مهن المحضر القضائي والمحاسبة والمهندس المعماري فسميت بالتوقيف المؤقت، وكذلك في مهنة الموثق، غير أنه لم يذكر عبارة "مؤقت" واكتفى بالتوقيف،⁴ وسميت في مهنة المهندس الخبير العقاري بتعليق ممارسة المهنة.⁵

ومع أن كل هذه التسميات تحمل نفس المعنى إلا أن يستحسن استعمال مصطلح المنع المؤقت، ذلك أن مصطلح التوقيف المؤقت قد يؤدي إلى الخلط والتداخل بين التوقيف المؤقت الذي يشكل عقوبة تأديبية والتوقيف الذي يعتبر إجراء تحفظياً يتخذ في حق المهني المتابعة تأديبياً أو جنائياً في حالات معينة، والمنصوص عنه مثلاً في المادة 125 من قانون المحاماة. أو التوقيف المؤقت الذي يكون بطلب من المهني عندما لا يستطيع القيام بمهامه المنصوص عنه مثلاً في المادة 18 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

كما أن مصطلح المنع المؤقت يدل على وجود ترتيب تصاعدي للعقوبات، فيكون المنع مؤقتاً، ثم نهائياً، الأمر الذي يستشعره المعاقب ويتحقق بذلك الردع، أما التعليق فلا يحمل هذه الدلالة كونه لا يكون إلا مؤقتاً.

ثانياً: مدة عقوبة المنع المؤقت: ورد بعض الاختلاف في تحديد مدة المنع المؤقت، سواء من حيث تحديد حده الأقصى من عدمه، أو من حيث المدة، ففي مهنة المحاماة يكون

¹ المادة 5 من المرسوم التنفيذي 13-10 المحدد لدرجات الخفاء التأديبية لمهن المحاسبة والعقوبات التي تقابلها، والمادة 23 فقرة 6 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

² المادة 194 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين.

³ المادة 119 من قانون المحاماة 13-07، والمادة 218 من مدونة أخلاقيات الطب.

⁴ المادة 50 من قانون المحضر القضائي 06-03، والمادة 54 من قانون الموثق 06-02، والمادة 63 من القانون 10-01 المتعلق بمهن الحاسبة، المادة 44 من المرسوم التشريعي رقم 94-07 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري.

⁵ المادة 19 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري

"المنع المؤقت من ممارسة المهنة لمدة أقصاها سنة"¹، أما في مهن المحضر القضائي والموثق والمحاسبة فمدتها القصوى ستة (6) أشهر،² أما في مهنة المهندس المعماري فإن المرسوم التشريعي رقم 07-94 لم يحدد مدة المنع المؤقت، وتدارك ذلك النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين فحددها بسنتين كأقصى حد.³

ففي كل هذه المهن يكون المجلس التأديبي مقيدا بالحد الأقصى لمدة المنع المؤقت، وله أن يقرر منع المهني من مزاوله المهنة لفترة تتناسب مع جسامه الخطأ المرتكب دون أن تتجاوز الحد الأقصى المقرر للعقوبة، ورغم أن مدة المنع تبدو طويلة نوعا ما بالنسبة للمهندس المعماري، إلا أنه أحسن وضعاً من المهندس الخبير العقاري والطبيب والصيدلي وجراح الأسنان، حيث لا يوجد أي تحديد للحد الأقصى للمنع المؤقت، وترك أمر تحديد مدة المنع للسلطة التقديرية للسلطة التأديبية، لا تخضع في ذلك إلا لمبدأ التناسب، حيث نصت المادة 23 فقرة 6 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين على أن "فترة التوقيف تترك لتقدير المجلس الجهوي والمجلس الوطني"، وبالنسبة للمهن الطبية لم يشر لا قانون الصحة ولا مدونة أخلاقيات الطب ولا النظام الداخلي للحد الأقصى لمدة المنع المؤقت.

البند الثالث: بعض الأحكام الخاصة بعقوبة المنع المؤقت

يختص المجلس التأديبي من حيث الأصل بإصدار عقوبة المنع المؤقت، غير أن المشرع خص هذه العقوبة في بعض المهن بإجراءات خاصة نوردتها في النقاط الآتية:

1- **الحصول على رخصة قبلية:** في المهن الطبية قيّد المجلس التأديبي في إصدار عقوبة المنع المؤقت، بالحصول على رخصة قبلية من الجهات الإدارية، فنص في المادة 217 من مدونة أخلاقيات الطب على أنه " يمكن للمجلس الجهوي أن يتخذ العقوبات التأديبية التالية:

- الإنذار
- التوبيخ

¹ المادة 119 من قانون المحاماة 07-13 .

² المادة 50 من قانون المحضر القضائي 03-06، والمادة 54 من قانون الموثق 02-06، والمادة 63 من القانون 01-10 المتعلق بمهن الحاسبة.

³ المادة 193 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين.

كما يمكنه أن يقترح على السلطات الإدارية المختصة منع ممارسة المهنة و/أو غلق المؤسسة، طبقاً للمادة 17 من القانون 85-05...

ونصت المادة 17 من القانون 85-05 على أنه " يخضع إنشاء أي هيكل صحي أو ذي طابع صحي وتوسيعه وتغيير تخصيصه وإغلاقه المؤقت أو النهائي، لرخصة قبلية من الوزير المكلف بالصحة.

غير أن الإغلاق المؤقت للهياكل المذكورة أعلاه، مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، يخضع لرخصة قبلية من الوالي".¹

فالمنع المؤقت في المهن الطبية كعقوبة تأديبية لا يكون من اختصاص المجلس التأديبي لوحده بل عليه أن يقترح العقوبة على السلطات الإدارية المختصة، ولا يمكنه اتخاذ عقوبة المنع المؤقت إلا برخصة قبلية من الوالي إذا كان المنع المؤقت لا يتجاوز ثلاثة أشهر، أو من الوزير المكلف بالصحة إذا كان المنع المؤقت يتجاوز الثلاثة أشهر.

- اختصاص المجلس الوطني باتخاذ عقوبة المنع المؤقت في مهنة الهندسة

المعمارية: لم تميّز أغلب المهن بين العقوبات التأديبية من حيث المختص بإصدارها، فيمكن إصدار كل العقوبات من قبل المجلس التأديبي في كل من مهنة المحاماة والمحضر والموثق ولجنة الانضباط والتحكيم بالنسبة لمهنة المحاسبة، والمجالس الجهوية لأخلاقيات الطب، والمجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، أما في مهنة المهندس المعماري فإن المجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين لا يصدر إلا العقوبات من الدرجة الأولى، أي عقوبتا الإنذار والتوبيخ، أما المنع المؤقت فهو من اختصاص المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين، يصدره بعد اقتراح من قبل المجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين.²

- النفاذ المعجل لعقوبة المنع ووقف تنفيذها: يمكن أن تكون عقوبة المنع المؤقت

مشمولة بالنفاذ المعجل أو مع وقف التنفيذ وذلك في كل من مهنتي المحاماة والمهندس المعماري، فنصت المادة 181 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة على أنه "يمكن أن تكون عقوبة المنع المؤقت عن ممارسة المهنة مشمولة بالنفاذ المعجل أو بوقف التنفيذ بقرار مسبب"، ويمكن الاعتراض على النفاذ المعجل أمام اللجنة الوطنية للطعن،³ ونفس الحكم

¹ يقابل نص المادة 17 من قانون حماية الصحة وترقيتها المذكورة أعلاه نص المادة 315 من قانون الصحة 18-11.

² المادة 197 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين.

³ المادة 121 من قانون المحاماة 13-07 .

ورد في المادة 193 من النظام الداخلي لمهنة المهندسين المعماريين دون الإشارة إلى إمكانية الاعتراض على النفاذ المعجل، ولم يحدد المشرع أسباب النفاذ المعجل أو وقف التنفيذ، لكن اشترط أن يكون القرار الذي يتضمنه مسببا، فعلى السلطة التأديبية أن تبرر النفاذ المعجل بتوفر أحد أسباب الاستعجال التي تراها مستوجبة له، وكذلك بالنسبة لوقف التنفيذ فعلى السلطة التأديبية أن تنتظر في ملف المهني وظروف ارتكابه للخطأ التأديبي، فمن غير الملائم معاقبة مهني ارتكب خطأ تأديبيا لأول مرة بمنعه من مزاوله المهنة مباشرة، رغم وجود ظروف خاصة تقتضي منحه فرصة لإثبات التزامه بآداب وأخلاقيات المهنة وحسن أدائه لمهامه، وبذلك تحقق العقوبة هدفها في تحقيق الردع، من خلال معاقبة المخطئ، وتؤخذ الظروف الخاصة للمهني بعين الاعتبار من خلال وقف تنفيذ العقوبة، ولم يرد في نصوص باقي المهن ما يفيد جواز أن يكون النفاذ معجلا أو مع وقف التنفيذ.

البند الرابع: الآثار المترتبة عن عقوبة المنع المؤقت

يترتب عن عقوبة المنع المؤقت والشطب من الجدول مجموعة من الآثار نوجزها في النقاط التالية:

أولا: المنع من مزاوله المهنة: وهو أهم أثر يترتب عن العقوبة، بحيث يحرم المهني من ممارسة أي نشاط مهني، ويعتبر استمرار المهني في مزاوله مهامه ممارسة غير شرعية للمهنة، تعرضه للمتابعة التأديبية والجنائية.¹

1- المسؤولية الجنائية: يعتبر الاستمرار في مزاوله المهنة رغم المنع المؤقت أو الشطب مزاوله غير شرعية، تعرض مرتكبها إلى المسؤولية الجنائية المتعلقة بجريمة انتحال صفة، وعلى ذلك نصت المادة 29 من الأمر 95-08 المنظم لمهنة المهندس الخبير العقاري "تعرض الممارسة غير القانونية لمهنة الخبير العقاري مرتكبها لعقوبة جنائية.

يمارس بصفة غير قانونية مهنة المهندس الخبير العقاري، كل شخص غير مسجل في جدول هيئة المهندسين الخبراء العقاريين، أو الذي علق تسجيله أو شطب، ويقوم أو يستمر في القيام باسمه الشخصي بالأعمال المنصوص عليها في المادة 02 من هذا الأمر".² ومن ذلك أيضا ما ورد في المادة 74 من القانون 10-01 بالنسبة لمهن المحاسبة حيث نصت على أنه "يعد ممارسا غير شرعي لمهنة الخبير المحاسب أو محافظ

¹ Henri ader et André damien: op.cit, p 671.

² المادة 29 من الأمر 96/95 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري.

الحسابات أو المحاسب المعتمد، كل شخص غير مسجل في الجدول أو تم توقيف مؤقت لتسجيله أو شطبه من الجدول والذي يمارس أو يواصل في أداء العمليات المنصوص عليها في أحكام هذا القانون". وهو ما أكدته أيضا المادة 127 من قانون المحاماة التي جاء فيها "يجب على المحامي الموقوف، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في المادة 243 من قانون العقوبات،¹ خلال مدة توقيفه الامتناع عن كل ممارسة للمهنة ولاسيما ارتداء البذلة الرسمية أو استقبال الموكلين أو تقديم استشارات قانونية أو مساعدة أو تمثيل الأطراف أمام الجهات القضائية، ولا يمكنه في أي ظرف أن يتمسك بصفة المحامي، كما لا يمكنه أن يساهم في نشاطات الهيئات المهنية التي ينتمي إليها".² وفي مهن الصحة "يعاقب كل شخص على الممارسة غير الشرعية لمهن الصحة طبقا لأحكام المادة 243 من قانون العقوبات"،³ وتعتبر ممارسة غير شرعية لمهنة الطب أو طب الأسنان أو الصيدلة كل شخص يزاول مهامه خلال مدة المنع من الممارسة.⁴ فالمهني رغم احتفاظه بصفته المهنية إلا أنه لا يمكنه استعمال هذه الصفة أو الاستفادة منها، ويمنع عليه ممارسة أي نشاط متصل بالمهنة مهما كان، وإلا اعتبر مرتكبا لجريمة انتحال صفة.

2- **المسؤولية التأديبية:** إلى جانب إقرار المسؤولية الجنائية عن انتهاك عقوبة المنع المؤقت، يتحمل المهني المسؤولية التأديبية عن ذلك، بحيث تعتبر ممارسة المهنة أثناء فترة المنع المؤقت خطأ تأديبيا، وورد النص على ذلك صراحة في بعض المهن، لاسيما المادة 9 من المرسوم التنفيذي 10-13 بالنسبة لمهن المحاسبة والمادة 23 فقرة 7 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين التي اعتبرت ممارسة المهنة أثناء فترة التوقيف المؤقت أو التعليق خطأ تأديبيا من الدرجة الرابعة، يعرض مرتكبه إلى عقوبة الشطب من الجدول، واعتبر المرسوم التشريعي 07-94 قيام المهندس المعماري بممارسة المهنة أثناء فترة التوقيف خطأ تأديبيا جسيما يؤدي إلى عقوبة الشطب النهائي من الجدول.⁵

¹ تنص المادة 243 من قانون العقوبات على أنه "كل من استعمل لقباً متصلاً بمهنة منظمة قانوناً أو شهادة رسمية أو صفة حددت السلطة العمومية شروط منحها أو ادعى لنفسه شيئاً من ذلك بغير أن يستوفي الشروط المفروضة لحملها يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبغرامة من 500 إلى 5.000 دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين"

² المادة 127 من قانون المحاماة 07-13.

³ المادة 416 من قانون الصحة 11-18.

⁴ المادة 2/186 من قانون 11-18.

⁵ المادة 47 مرسوم تشريعي 07-94 يتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري.

ثانيا: تاريخ تنفيذ عقوبة المنع المؤقت: إن تحديد تاريخ تنفيذ عقوبة المنع أمر بالغ الأهمية، فهو يضمن عدم التراخي في التنفيذ حتى لا تفقد العقوبة قيمتها الردعية، حيث كلما كان تنفيذ العقوبة بعيد زمنيا عن تاريخ النطق بالعقوبة كانت العقوبة أقل تأثيرا وفعالية، وباستثناء مهن المحاسبة التي حدد فيها النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم تاريخ بداية سريان التوقيف المؤقت "من يوم تبليغ الحكم إلى المعني"¹، فإن المشرع لم يحدد في باقي المهن تاريخا معينا لتنفيذ العقوبة،² مما يلقي على عاتق المجلس التأديبي مسؤولية تحديد هذا التاريخ وفقا لسلطته التقديرية،³ آخذا بعين الاعتبار ضرورة قرب التنفيذ من تاريخ النطق بالعقوبة ضمانا للفعالية، ومن جهة أخرى تمكين المهني من إتمام التزاماته المهنية اتجاه زبائنه، وهذا ما أكدته المادة 28 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم فبعد تحديدها لتاريخ بداية سريان عقوبة التوقيف من يوم تبليغ الحكم قررت استثناء لصالح الزبائن بالنص التالي: "غير أنه وقصد حماية مصالح الزبائن، يمكن تأجيل بداية تنفيذ عقوبة التوقيف إلى تاريخ لاحق، دون تأخيره لأكثر من ستة (06) أشهر، بطلب مبرر من المعني".

ويمكن ملاحظة أن بعض المهن نصت على أحكام استخلاف المهني الممنوع من ممارسة المهام مؤقتا، مما يقتضي أن يكون التنفيذ فوريا، لالتزام المستخلف بإتمام التزامات المهني المعاقب، وألزمت مهن أخرى المهني بإتمام عمله إلى آخره مما يقتضي منحه وقتا مناسباً للقيام بذلك.

ثالثا: استخلاف المهني المعاقب بالمنع المؤقت أو الشطب من الجدول: وردت في بعض المهن الإشارة إلى استخلاف المهني المعاقب بعقوبة المنع من مزاوله المهنة، وذلك حرصا على مصلحة الزبائن وضمانا لاستمرارية وانتظام سير المرفق المهني، ومن هذه الأحكام نص المادة 35 من قانون الموثق التي جاء فيها "عند شغور مكتب التوثيق، بسبب الوفاة، أو العزل، أو التوقيف أو في غيرها من الحالات، يعين وزير العدل حافظ الأختام، موثقا بناء على اقتراح رئيس الغرفة الوطنية للموثقين، تسند له مهمة تسيير المكتب، وتنتهي

¹ المادة 28 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة.

² نص مشروع النظام الداخلي المقترح للغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين في المادة 89 على أنه "لا تنفذ القرارات الصادرة عن المجلس التأديبي القاضي بعقوبة التوقيف المؤقت أو العزل إلا بموجب قرار صادر عن وزير العدل حافظ الأختام.

³ إلياس أبو عيد: المرجع السابق، ص 464.

مهامه بعد الانتهاء من إجراءات التصفية أو زوال المانع".¹ ونفس الحكم وارد في المادة 30 من قانون المحضر القضائي 06-03.²

في حين أوجب قانون الواجبات المهنية على المهندس المعماري إكمال عقده إلى نهايته، ماعدا في حالات العجز المؤقت الناجم عن الاحتياجات الصحية، أو الخدمة العسكرية أو غيرها من المشاكل الصعبة غير المتوقعة عند إبرام العقد،³ وذلك بسبب طبيعة عمل المهندس المعماري، الأمر الذي يقتضي مراعاة آجال إكمال العقد في تحديد زمن تنفيذ العقوبة، على نحو ما رأينا في البند الثاني أعلاه.

رابعا: فقدان صفة الشريك: يفقد الشريك في الشركة المهنية صفة الشريك إذا صدر بحقه عقوبة المنع المؤقت من مزاولة المهنة، وهو ما نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة 61 من قانون المحاماة حيث جاء فيها "... ومع ذلك فإن كل شريك صدرت في حقه نهائيا عقوبة تأديبية تتضمن منعه مؤقتا من ممارسة المهنة لمدة سنة يفقد صفة الشريك".⁴ ويستشف هذا الحكم أيضا من المادة 14 فقرة 7 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين العقاريين، التي نصت على أنه " إذا تعذر على أي شريك القيام بمهامه يستوجب تعديل القانون الأساسي للشركة"، والشريك الممنوع من مزاولة المهنة مؤقتا يتعذر عليه مزاولة المهنة، ولم يرد في قوانين باقي المهن ما يفيد فقدان الشريك لصفته في حال تعرضه لعقوبة المنع المؤقت، غير أن هذا الحكم يعتبر نتيجة للمنع من ممارسة المهام.

خامسا: الحرمان من الترشح لعضوية المنظمات المهنية:

نصت أغلب المهن على الحرمان المؤقت أو النهائي من الترشح لعضوية مجالس المنظمة المهنية، في حال التعرض لعقوبة المنع المؤقت، وذلك لمدة ثلاث سنوات تسري من تاريخ نهاية استنفاد العقوبة بالنسبة لقانون المحاماة،⁵ الذي لم يقرر أي عقوبة تبعية لعقوبات الإنذار والتوبيخ. أما بالنسبة للمهن الطبية والمهندس الخبير العقاري فإن الحرمان من الترشح يكون لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهاء العقوبة، وهي فترة أطول من تلك المقرر

¹ المادة 35 من قانون الموثق 06-02.

² تختلف هذه الحالات عن حالة غياب المحضر أو الموثق مؤقتا عن مكتبه والتي تكون بترخيص مسبقا من الجهات المختصة حيث يتم تعيين مستخلف له يختاره هو أو تعيينه الغرفة الجهوية، أنظر المادة 28 من القانون 06-03 المنظم لمهنة المحضر القضائي والمادة 33 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق.

³ المادة 13 من قانون الواجبات المهنية للمهندس المعماري.

⁴ المادة 61 الفقرة 3 من قانون المحاماة 13-07 .

⁵ المادة 93 من قانون المحامي 13-07 .

في حال كانت العقوبة إنذار أو توبيخ،¹ وهذا تتناسب مع خطورة العقوبة، أما بالنسبة للمهندس المعماري فيكون الحرمان نهائي من الترشح وليس مؤقتا مهما كانت درجة العقوبة،² في حين وكما رأينا سابقا لم يرد النص على العقوبة التبعية في مهنتي الموثق والمحضر القضائي.³

سادسا: تعليق قيد المهني في جدول المهنة: تؤدي عقوبة المنع المؤقت إلى تعليق قيد المهني في الجدول، الأمر الذي يؤدي إلى عدم احتساب فترة العقوبة في المسار المهني، ولا تدخل في احتساب الأقدمية، وقد اختلفت صياغة النصوص المتعلقة بهذا الأثر:

- المادة 27 من النظام الداخلي للجنة الانضباط نصت على أنه " لا يمكن للشخص المعاقب أن يبقى مسجلا في أي جدول، ولا يمكن ممارسة مهنته بصفة حرة أو كأجير "
- المادة 209 من المدونة أخلاقيات الطب التي نصت على أنه " يسقط من القائمة: ... الأطباء وجراحو الأسنان والصيدالة، الذين تعرضوا لعقوبات تقضي بمنعهم من الممارسة ..".
- المادة 74 من القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة التي اعتبرت ممارسا غير شرعي لمهن المحاسبة "كل شخص غير مسجل في الجدول أو تم توقيف مؤقت لتسجيله أو شطبه من الجدول والذي يمارس أو يواصل في أداء العمليات المنصوص عليها ..".
- المادة 29 من الأمر 95-08 المنظم لمهنة المهندس الخبير العقاري التي نصت على أنه يمارس بصفة غير قانونية مهنة المهندس الخبير العقاري، كل شخص غير مسجل في جدول هيئة المهندسين الخبراء العقاريين أو الذي علق تسجيله أو شطب ..".

¹ المادة 218 من مدونة أخلاقيات الطب، والمادة 26 فقرة 6 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

² المادة 46 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين.

³ تشير إلى أن هذه العقوبة التبعية بالحرمان من الترشح كانت واردة في المادة 9 من النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين لسنة 1993 في ظل القانون السابق، وقد تضمن مشروع النظام الداخلي المقترح من قبل مكتب الغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين، النص على هذه العقوبة في المادة 13 منه، حيث يحرم من تعرض لعقوبة المنع المؤقت من الترشح لمدة سنة من تاريخ انتهاء العقوبة، وهي أقل مدة للحرمان بالمقارنة مع باقي المهن.

فكل مهني تعرض لعقوبة المنع يعلق قيده في جدول المهنة إلى غاية انتهاء العقوبة، حينها يتقدم بطلب إعادة تسجيل، واستئناف ممارسة النشاط المهني.

سابعاً: تكرار عقوبة المنع المؤقت: يؤدي تكرار عقوبة المنع المؤقت إلى شطب المهني من الجدول، حيث يعتبر تكرار أخطاء الدرجة الثالثة خطأً تأديبياً من الدرجة الرابعة يستوجب الشطب من جدول المهنة في مهن المحاسبة والمهندس الخبير العقاري،¹ واشترط النظام الداخلي لمهنة المحاماة حتى يشطب المحامي أن يتعرض لعقوبة جديدة بالمنع المؤقت خلال مدة خمس سنوات، ابتداء من تاريخ صدور قرار المنع المؤقت سواء كان نافذاً أو مع وقف التنفيذ.² وخلافاً لذلك يقترح المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين على الوزير شطب المهندس المعماري في حال تكرار عقوبة المنع المؤقت.³ بغض النظر عن المدة الزمنية الفاصلة بين العقوبتين.⁴

الفرع الثاني

عقوبة الشطب النهائي

تعتبر عقوبة الشطب النهائي من جدول المهنة أشد عقوبة يمكن أن تتخذ في حق المهني، وهي تعني حذف المهني من سجل الممارسة ومنعه منها،⁵ فبمجر أن يكون القرار قابلاً للتنفيذ يتخلى المهني عن ممارسة المهنة ويفقد صفته المهنية ويشطب اسمه من الجدول.

وقد وردت هذه العقوبة في القوانين المنظمة للمهن الحرة بثلاث تسميات: المنع النهائي في المهن الطبية، والعزل في مهنتي الموثق والمحضر القضائي، والشطب النهائي في باقي المهن وهي التسمية التي سنعتمدها.

¹ المادة 9 من المرسوم 10/13 المتعلق بتحديد درجاة الأخطاء في مهن المحاسبة، والمادة 23 فقرة 7 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

² المادة 181 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

³ المادة 198 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين.

⁴ نصت المادة 51 فقرة 2 من قانون المحاماة على إجراء قد يأخذ شكل العقوبة التبعية يتمثل في تعطيل الاعتماد على مستوى المحكمة العليا أو مجلس الدولة، غير أنه ربط هذا الإجراء بالتعرض خلال الثلاث سنوات الأخيرة إلى إجراء التوقيف وفي هذه الحال تضاف سنتين للعشر سنوات المطلوبة للاعتماد، وما يعاب على هذا النص هو ترتيب جزاء على إجراء لا يعد في الأصل عقوبة تأديبية وهو التوقيف، حيث رأينا أنه إجراء تحفظي لا غير، وكان الأولى لو ربط هذا التعطيل بعقوبة المنع المؤقت من ممارسة المهنة. عبد القادر خضير: النظام التأديبي للمحامين المرجع السابق، ص 141.

⁵ نبيل فرحان حسين الشطنائي: المرجع السابق، ص 440..

وسنتناول هذه العقوبة من خلال التطرق لسلطة المجلس التأديبي في النطق بها (البند الأول)، ثم نبحث في مدى توفر إجراءات خاصة لاتخاذ هذه العقوبة كضمانة للمهني (البند الثاني)، ونورد بعض الآثار المترتبة عن عقوبة الشطب من الجدول (البند الثالث)، ونشير في الأخير إلى مسألة تحديد مدة زمنية لعقوبة الشطب أم أنها أبدية؟ (البند الرابع).

البند الأول: سلطة المجلس التأديبي في اتخاذ عقوبة الشطب

باعتبار عقوبة الشطب عقوبة قاسية بالنظر لما يترتب عنها من نتائج متعلقة بمستقبل المهني، ونتيجة لهذه الخطورة فإنه لا يلجأ إليها عادة إلا في الحالات القصوى وبعد التدرج في المعاقبة، واستنفاد جميع الجزاءات التأديبية الأخرى، بحيث تمنح للمهني فرصة لتجنب المخالفات التأديبية، وفي حال عدم التزامه فإنه لا مناص من شطبه من جدول المهنة. وهذا ما لم ينص المشرع صراحة على عقوبة الشطب النهائي كعقوبة لخطأ محدد، حيث لا يملك المجلس التأديب حينها إلا الحكم بها على المهني وليس له أن يتدرج في الجزاء، أو أن يقرر عقوبة غير تلك التي حددها المشرع.

فسلطة المجلس التأديبي في النطق بهذه العقوبة تختلف من مهنة إلى أخرى، ويمكن إرجاعها إلى حالتين أساسيتين :

1- في حالة عدم ورود أي تصنيف للأخطاء والعقوبات التأديبية، في هذه الحالة يملك المجلس التأديبي سلطة واسعة في تقدير جسامة الخطأ، وإقرار عقوبة الشطب، وعليه أن يثبت تناسب العقوبة مع جسامة الخطأ المرتكب، وذلك من خلال تسبيب القرار الذي يتضمن الإشارة إلى وجه مناسبة العقوبة للخطأ، وهذه الحالة متعلقة بالمهنة الطبية والموثق والمحضر القضائي، حيث لم يرد في هذه المهنة أي تصنيف للأخطاء والعقوبات.

2- حالة تصنيف الأخطاء والعقوبات وتخصيص صنف خاص للأخطاء الجسيمة التي تستوجب الشطب، أو تحديد الأخطاء التي تقتضي الشطب على سبيل الحصر، في هذه الحالة يكون المجلس التأديبي مقيدا ولا يملك أي سلطة في تقدير العقوبة، بل عليه التقيد بما ورد في النص، فمتى شكل الفعل المنسوب للمهني أحد الأخطاء المستوجبة لعقوبة الشطب والمحددة قانونا، جاز للمجلس شطبه، وتنطبق هذه الحالة على مهنة المحاسبة والمهندس الخبير العقاري أين تم تصنيف الأخطاء إلى أربعة درجات وربط بين أخطاء الدرجة الرابعة وعقوبة الشطب، وكذلك بالنسبة لمهنة المحاماة حيث نص النظام الداخلي على أنه " لا يصدر الشطب من جدول منظمة المحامين إلا استنادا إلى أحد الأخطاء

المهنية الجسيمة المحددة بالمادة 179 من هذا النظام الداخلي¹، فقيدت المادة سلطة المجلس التأديبي في إصدار عقوبة الشطب بتوفر أحد الأخطاء الجسيمة المذكورة على سبيل الحصر، غير أن المجلس ليس ملزماً باتخاذ عقوبة الشطب، بحيث يمكنه اتخاذ عقوبة أخف متى رأى ذلك متناسباً مع الخطأ وظروف ارتكابه وسيرة المهني.

أما بالنسبة للمهنة المهندس المعماري أين صنف الأخطاء والعقوبات إلى درجتين، فقد أكد النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين على ضرورة التدرج في تطبيق العقوبات، بحيث أن المجلس الوطني يصدر عقوبة المنع المؤقت باقتراح من المجلس المحلي وفي حال التكرار يقترح المجلس الوطني عقوبة الشطب النهائي على الوزير، فلا يملك المجلس الوطني سلطة في اقتراح عقوبة الشطب إلا في حال تكرار المنع المؤقت أو توفر أحد الأخطاء الجسيمة المنصوص عنها في المادة 47 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المهندس المعماري التي أشارت إلى بعض الحالات التي يترتب عليها شطب المهندس المعماري نهائياً.

البند الثاني: الإجراءات الخاصة باتخاذ عقوبة الشطب النهائي

على غرار عقوبة المنع المؤقت خص المشرع عقوبة الشطب النهائي ببعض الأحكام، تتناسب وخطورة العقوبة، وتشكل في مجملها ضماناً للمهني الذي ستضع العقوبة حداً لمساره المهني، غير أنه ينبغي الإشارة إلى أن بعض هذه الإجراءات خاصة بمهنة دون الأخرى، ويمكن أن نرجعها إلى:

1- **الحصول على رخصة قبلية:** في المهنة الطبية قيّد المشرع المجلس التأديبي في إصدار عقوبة المنع النهائي (الشطب)، بالحصول على رخصة قبلية من الجهات الإدارية، فنص في المادة 217 من مدونة أخلاقيات الطب على أنه " يمكن للمجلس الجهوي أن يتخذ العقوبات التأديبية التالية:

- الإنذار

- التوبيخ

كما يمكنه أن يقترح على السلطات الإدارية المختصة منع ممارسة المهنة و/أو غلق المؤسسة، طبقاً للمادة 17 من القانون 85-05..."

¹ المادة 176 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

ونصت المادة 17 من قانون الصحة 85-05 على أنه " يخضع إنشاء أي هيكل صحي أو ذي طابع صحي وتوسيعه وتغيير تخصيصه وإغلاقه المؤقت أو النهائي، لرخصة قبلية من الوزير المكلف بالصحة..".

فالشطب النهائي في المهن الطبية كعقوبة تأديبية لا يكون من اختصاص المجلس التأديبي لوحده بل عليه أن يقترح العقوبة على السلطات الإدارية المختصة، ولا يمكنه اتخاذ عقوبة المنع النهائي إلا برخصة قبلية من الوزير المكلف بالصحة، باعتبار هذا الأخير هو المختص بالترخيص لمزاولة المهنة.¹

- اختصاص المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين باقتراح عقوبة

الشطب النهائي: خلافا لباقي المهن لا يختص المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين المنعقد كمجلس تأديبي بإصدار عقوبة الشطب النهائي رغم أن قرار الشطب هو قرار مضاد لقرار التسجيل في الجدول، هذا الأخير الذي يعتبر بمثابة اعتماد طبقا للمادة 15 من المرسوم التشريعي 94-07 المتعلق بمهنة المهندس المعماري والذي يكون من اختصاص نقابة المهندسين المعماريين، إلا أنه لا يتخذ من قبل المجلس الوطني للمهندسين المعماريين، بل يصدر عن الوزير المكلف بالسكن والعمران والمدينة،² وهذا خلافا لباقي العقوبات التي تصدر عن المنظمة المهنية، وهو ما نصت عليه صراحة المادة 48 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة الهندسة المعمارية، حيث جاء فيها " يصدر الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير قرار الشطب من الجدول الوطني للمهندسين المعماريين إما بناء على اقتراح من المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين أو بناء على تقرير المصالح التقنية المعنية بعد إعلام النقابة بذلك ..".

وعليه فاختصاص الوزير بشطب المهندس جاء خلافا لما تقتضيه قاعدة توازي الأشكال، باعتبار أن الجهة المختصة بإصدار قرار التسجيل أي الاعتماد لممارسة المهنة هي المنظمة المهنية، ومنه فإن قرار الشطب يكون أيضا من اختصاصها.³ كما أن اختصاص الوزير بإصدار عقوبة الشطب تقليص لدور المنظمة المهنية في الرقابة على المهنة، بجعلها جهة اقتراح فحسب، والنص على إمكانية اقتراح عقوبة الشطب النهائي من قبل المصالح التقنية مع إعلام النقابة هو تجاوز للنقابة، وتحويل لدور النقابة من جهة

¹ المادة 197 من القانون رقم 85-59 المتعلقة بحماية الصحة وترقيتها، المعدل والمتمم.

² عبد الرحمان عزاوي: المرجع السابق، ص 347.

³ عبد الرحمان عزاوي: المرجع السابق، ص 572.

إشراف ورقابة على المهنة والمهنيين إلى طرف في القضية وذلك بمنحها حق الطعن في قرار الشطب المتخذ من قبل الوزير، وهذا على خلاف المقرر في كل المهني أين تتولى المنظمة المهنية إصدار العقوبة مع تمكين الوزير المختص من الطعن في قرارها.

- **اشتراط أغلبية الثلثين (3/2) لإصدار عقوبة الشطب النهائي:** اشترط المشرع

توفر أغلبية موصوفة للتصويت على عقوبة الشطب النهائي في مهنتي الموثق والمحضر القضائي، وبذلك يكون قد ميّز بين عقوبة العزل وباقي العقوبات من حيث الأغلبية المطلوبة لاتخاذ القرار التأديبي، فلم يكتف بالأغلبية البسيطة، بل يجب توفر أغلبية ثلثي 3/2 أعضاء المجلس ككل وليس الحضور فقط. وحسنا فعل المشرع، نظرا لخطورة قرار العزل كونه يضع حدا للحياة المهنية للمهني المحال على التأديب، وتوفر أغلبية الثلثين تعني الاقتناع التام لأعضاء المجلس التأديبي بالعقوبة المتخذة.

ولم تميّز باقي المهن بين عقوبة الشطب النهائي وباقي العقوبات من حيث الأغلبية المطلوبة للتصويت على قرار العقوبة رغم التفاوت الكبير في خطورة العقوبات.

- **الأمر بالإنفاذ المعجل لعقوبة الشطب النهائي:** نصت المادة 121 من قانون

المحاماة 07-13 على أنه "يجوز لمجلس التأديب أن يأمر عند الاقتضاء بالإنفاذ المعجل بقرار مسبب. ويمكن الاعتراض على الإنفاذ المعجل أمام اللجنة الوطنية للطعن .." ينصرف معنى المادة إلى أن التنفيذ المعجل جوازي يملك المجلس التأديبي سلطة تقديرية في الأمر به، وهو ما أكدته المادة 181 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، لكنها وخلافا لعقوبة المنع المؤقت أضافت "ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون مع وقف التنفيذ".

البند الثالث: الآثار المترتبة عن عقوبة الشطب

يترتب عن عقوبة الشطب النهائي من الجدول مجموعة من الآثار نوجزها في

النقاط التالية:

أولا: المنع من مزاوله المهنة: وهو أهم أثر يترتب عن العقوبة، بحيث يحرم المهني من ممارسة أي نشاط مهني¹، ويعتبر استمرار المهني في مزاوله مهامه ممارسة غير شرعية

¹Henri ader et André damien: op.cit, p675.

للمهنة، تعرض مرتكبها إلى المسؤولية الجنائية المتعلقة بجريمة انتحال صفة،¹ وعلى ذلك نصت المادة 29 من الأمر 95-08 المنظم لمهنة المهندس الخبير العقاري تعرض الممارسة غير القانونية لمهنة الخبير العقاري مرتكبها لعقوبة جنائية.

يمارس بصفة غير قانونية مهنة المهندس الخبير العقاري، كل شخص غير مسجل في جدول هيئة المهندسين الخبراء العقاريين، أو الذي علق تسجيله أو شطب، ويقوم أو يستمر في القيام باسمه الشخصي بالأعمال المنصوص عليها في المادة 02 من هذا الأمر.²

ومن ذلك أيضا ما ورد في المادة 74 من القانون 10-01 بالنسبة لمهنة المحاسبة حيث نصت على أنه " يعد ممارسا غير شرعي لمهنة الخبير المحاسب أو محافظ الحسابات أو المحاسب المعتمد، كل شخص غير مسجل في الجدول أو تم توقيف مؤقت لتسجيله أو شطبه من الجدول والذي يمارس أو يواصل في أداء العمليات المنصوص عليها في أحكام هذا القانون".

ثانيا: شغور مكتب المهني والإدارة المؤقتة للمكتب: من بين الآثار المترتبة عن عقوبة الشطب النهائي إعلان شغور المكتب، وتتولى المنظمة المهنية إعلان هذا الشغور، وقد ورد النص على هذا في بعض المهن، فجاء في المادة 17 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين "يعتبر مكتب المهندس الخبير العقاري شاغرا في حالة العجز الجسدي أو العقلي، وفي حالة شطبه أو استقالته أو وفاته" ويختص المجلس الجهوي بإعلان شغور المكتب، وجاءت أحكام الشغور أكثر تفصيلا في مهنتي المحضر والموثق حيث أشارت إلى إسناد مهمة الإدارة المؤقتة لمكتب المهني المعاقب بعقوبة الشطب النهائي، وذلك حرصا على مصلحة الزبائن وضمانا لاستمرارية وانتظام سير المرفق المهني، ومن هذه الأحكام نص المادة 35 من قانون الموثق التي جاء فيها "عند شغور مكتب التوثيق، بسبب الوفاة، أو العزل، أو التوقيف أو في غيرها من الحالات، يعين وزير العدل حافظ الأختام، موثقا بناء على اقتراح رئيس الغرفة الوطنية للموثقين، تسند له مهمة تسيير المكتب، وتنتهي

¹ تنص المادة 243 من قانون العقوبات على أنه "كل من استعمل لقباً متصلاً بمهنة منظمة قانوناً أو شهادة رسمية أو صفة حددت السلطة العمومية شروط منحها أو ادعى لنفسه شيئاً من ذلك بغير أن يستوفي الشروط المفروضة لحملها يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبغرامة من 500 إلى 5.000 دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين"

² المادة 29 من الأمر 08/95 المنظم لمهنة المهندس الخبير العقاري.

مهامه بعد الانتهاء من إجراءات التصفية أو زوال المانع".¹ ونفس الحكم وارد في المادة 30 من قانون المحضر القضائي 06-03.²

البند الرابع: رد الاعتبار ومدى جواز قيد المهني من جديد بعد تعرضه لعقوبة الشطب.

يطرح تساؤل مهم بخصوص إمكانية إعادة تسجيل المهني الذي تعرض لعقوبة الشطب النهائي، بعد مرور فترة على العقوبة.

أشار بعض الباحثين إلى أن عقوبة الشطب النهائي من الجدول ليست أبدية، بل يمكن للمعاقب طلب إعادة التسجيل بعد مضي فترة زمنية عن صدور الحكم، متى نص القانون على ذلك، وتملك المنظمة المهنية سلطة تقديرية في قبول الطلب من عدمه، وينحصر نطاق طلب إعادة القيد، في ظهور واقعة جديدة من شأنها إثبات براءة المهني المحكوم عليه تأديبياً بعقوبة الشطب، أو أن المشطوب تغيرت تصرفاته نحو الأفضل.³ غير أننا بالرجوع للقانون الجزائري - باستثناء مهنة المهندس المعماري- نجده لم ينص على إجراءات لرد الاعتبار للمهني المشطوب، كما لم ينص على تمكين المهني المشطوب من طلب إعادة التسجيل بعد مرور فترة زمنية على العقوبة، بل خلافاً لذلك جاء في بعض النصوص ما يفيد منع إعادة تسجيل المهني المشطوب نهائياً، ومن تلك النصوص المادة 119 من قانون المحاماة التي نصت على أنه "لا يمكن للمحامي المشطوب أن يسجل في جدول محامين لمنظمة أخرى بصفته محام أو محام متربص"، فالمادة تنفي إمكانية إعادة تسجيل المحامي المشطوب لا بصفته محام سابق، ولا باعتباره مسجل جديد يأخذ صفة المحامي المتربص.

كما يمكن أن نستخلص من النصوص المتعلقة بشروط الترشح لبعض المهن أنه لا يمكن للمهني المشطوب طلب إعادة التسجيل، فالمادة 3 من المرسوم التنفيذي 08-242 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة الموثق والمتعلقة بالشروط الواجب توفرها في المترشح لمهنة الموثق تشترط في المترشح " أن لا يكون ضابطاً عمومياً وقع عزله أو محامياً شطب اسمه أو عون دولة عزل بمقتضى إجراء تأديبي نهائي" ونفس النص وارد بالمادة 3 من المرسوم

¹ المادة 35 من قانون الموثق 06-02.

² تختلف هذه الحالات عن حالة غياب المحضر أو الموثق مؤقتاً عن مكتبه والتي تكون بترخيص مسبقاً من الجهات المختصة حيث يتم تعيين مستخلف له يختاره هو أو تعينه الغرفة الجهوية، أنظر المادة 28 من القانون 06-03 المنظم لمهنة المحضر القضائي والمادة 33 من القانون 06-02 المنظم لمهنة الموثق.

³ الياس أبو عيد: المرجع السابق، 466، وانظر أيضاً، وائل محمود: المرجع السابق، ص 43.

التنفيذي 77-09 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي، فإذا كان عدم التعرض لعقوبة العزل بمقتضى إجراء تأديبي نهائي، شرط للالتحاق بالمهنة ابتداءً، حتى وإن كانت العقوبة في مهنة أو وظيفة أخرى، فإنه من باب أولى أن يكون شرطاً لإعادة التسجيل، خاصة وأن عقوبة الشطب في ذات المهنة المطلوب التسجيل فيها، وهو ما لا يتوفر في المهني المشطوب.

غير أنه إذا أثبت المهني المشطوب براءته من الأفعال المنسوبة إليه بطريقة قانونية، فإنه يجوز له طلب إعادة التسجيل في الجدول بعد أن تكتسي الأحكام الجزائية حجية الشيء المقضي به.¹

أما بالنسبة لعقوبة الإنذار والتوبيخ والمنع المؤقت من مزاولة المهنة، فرغم أن المهني يستمر في مزاولة المهنة أو يستأنف عمله بعد نهاية العقوبة، مما يمكنه من إبداء استقامته وحسن تصرفه وانضباطه والتزامه بقواعد المهنة وأخلاقياتها، إلا أنه باستثناء مهنة المهندس المعماري، خلت باقي المهن من النص على رد الاعتبار للمهني المعاقب. وقصدت المادة 209 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين على حذف العقوبة من ملف المعني تلقائياً بعد مرور 5 سنوات في حال عدم تعرضه لأي عقوبة أخرى خلال هذه الفترة.

وهذا الاتجاه يتوافق والهدف من العقوبة التأديبية، فهذه الأخيرة لا تستهدف الاقتصاص من المخطئ أو جبر الضرر الناتج عن خطئه، بل تهدف إلى إصلاح المهني وتقويم سلوكه، واستمرار معاقبة المهني رغم انضباطه وحسن تصرفه يؤدي إلى الإضرار به، وهو ما لا تستهدفه العقوبة إطلاقاً، وإذا أمكن رد الاعتبار للمعاقب جزائياً رغم خطورة العقوبة، فإن المعاقب تأديبياً أيضاً يحتاج لرد الاعتبار متى حسن سلوكه وأثبت انضباطه.

المبحث الثالث

القرار التأديبي والضمانات المتعلقة به

بعد انتهاء السلطة التأديبية من نظر الدعوى وتحقيقها، وبعد استيفاء جميع إجراءاتها، نكون قد وصلنا إلى مرحلة مهمة في الإجراءات التأديبية وهي إصدار القرار الفاصل في الدعوى، سواء صدر في موضوع الدعوى، بالبراءة أو العقوبة، أو كان صادراً

¹ علي سعيدان: المرجع السابق، ص 60.

في مسألة متفرعة عنها.¹ نحاول من خلال هذا المبحث التطرق للقرار التأديبي، فنبيّن إجراءات اتخاذه والشكليات الواجب توفرها فيه، محاولين إبراز ما تعلق بهذه الإجراءات من ضمانات أساسية في مجال التأديب (المطلب الأول)، ونفصل الحديث عن أحد الشكليات الجوهرية للقرار التأديبي وهي تسبب القرار باعتباره من أهم الضمانات (المطلب الثاني).

المطلب الأول

إجراءات اتخاذ القرار التأديبي والشكليات الجوهرية فيه

يعتبر القرار التأديبي من أهم القرارات التي تتخذها المنظمة المهنية في حق المنتسبين للمرفق العام المهني، وهو من جهة لا يختلف عن القرار الإداري إلا من حيث المصدر، فنجده يخضع لكل ما تخضع له القرارات الإدارية من أحكام، سواء من حيث التعريف والخصائص أو من حيث الأركان والعيوب التي تشوب القرار، أو غيرها من الأحكام، ومن جهة أخرى ونظرا لكونه يصدر فصلا في دعوى تأديبية يأخذ الكثير من خصائص وأحكام القرارات القضائية، من حيث الإجراءات والتسبب وطرق الطعن وغيرها. في هذا المطلب سنتناول الأحكام الخاصة بالقرار التأديبي، وذلك في فروع ثلاثة نخصص الأول لتعريف القرار التأديبي وآجال اتخاذه، ثم نبين أهم الشكليات الواجب توفرها في القرار التأديبي (الفرع الثاني)، لنصل أخيرا إلى تبليغ القرار فنحدد الجهات التي تلتزم السلطة التأديبية بتبليغها القرار (الفرع الثالث).

الفرع الأول

تعريف القرار التأديبي وآجال اتخاذه

البند الأول: تعريف القرار التأديبي

عرف القرار الإداري بشكل عام بأنه عمل قانوني إفرادي، يصدر بإرادة إحدى الجهات الإدارية المختصة، ويحدث أثارا قانونية بإنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني،² وعرف أيضا بأنه "عمل قانوني من جانب واحد، يصدر بإرادة إحدى السلطات في الدولة، ويحدث أثارا قانونية بإنشاء وضع قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء وضع قانوني قائم"، وعرفه ناصر لباد بأنه "عمل قانوني صادر بصفة انفرادية من سلطة إدارية، الهدف منه هو إنشاء بالنسبة للغير حقوق والتزامات"،³ ولقد استقر الفقه على أن اعتماد المعيار العضوي لوحدته

¹ عمرو حسن رياض إبراهيم: شرعية الإجراءات التأديبية، رسالة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق جامعة بني سويف، 2011، ص 564.

² عمار عوابدي: القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 1990، الجزائر، ص 215.

³ ناصر لباد: المرجع السابق، ص 246.

في تعريف القرار الإداري لم يعد كافياً، بل لا بد من استعمال المعيار المادي أيضاً، وهذا ما جسده المشرع من خلال اعتبار القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية قرارات إدارية يمكن الطعن فيها أمام القضاء الإداري،¹ حيث جعلها من اختصاصات مجلس الدولة وفقاً للمادة 09 من القانون العضوي 98-01 المعدل والمتمم المتعلق بمجلس الدولة، والتي نصت على أنه " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية..".

ورغم أن أغلب الفقهاء لم يعرّفوا القرار التأديبي المهني مكتفين بالإشارة إلى أحكامه وطرق الطعن فيه، أو الحديث عن العقوبة التأديبية باعتبارها محلاً لهذا القرار، إلا أنهم عرفوا القرار التأديبي بالنسبة للموظف، بحيث قدمت عدة تعاريف نورد بعضها لنستخلص منها تعريفاً للقرار التأديبي المهني نعتمده في البحث.

فعرّف بأنه " القرار الصادر عن السلطة التأديبية الرئاسية ويكون مضمونه جزاء تأديبي صريح في حق موظف أو مستخدم، وذلك بسبب ارتكابه مخالفة تأديبية لواجبات الوظيفة، وبهدف الصالح العام وهو حسن سير العمل"، ويعرّف أيضاً بأنه " إفصاح الجهة الإدارية المختصة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة وفقاً للقوانين واللوائح في الشكل المقرر قانوناً، بقصد إحداث مركز قانوني بالنسبة للعامل، وذلك بتوقيع جزاء تأديبي عليه لما ثبت في حقه من ذنب إداري، وذلك بباعث من المصلحة العامة وهو الحرص على استقامة العمل في الجهاز الإداري".² كما عرّف بأنه "القرار الإداري الذي يستهدف إنزال العقوبة بالموظف الذي يخل بواجبات وظيفته، ويأتي عملاً من الأعمال المحرمة عليه، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه والتي يناط إليه بها، ويخل في أدائها بالدقة والأمانة المطلوبة".³ والملاحظ على هذه التعاريف أنها أشارت إلى القرار التأديبي المتضمن العقوبة التأديبية في حين أن القرار التأديبي يمكن أن يتضمن تبرئة المتهم.

¹ المرجع نفسه، ص 245.

² نقلاً عن بدري مباركة: ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة دراسات قانونية، مركز البصير للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، العدد 8 سنة 2008

³ نواف كنعان: تسبب القرار التأديبي كضمانة أساسية من ضمانات التأديب الوظيفي، مجلة مؤتمة للبحوث والدراسات، المجلد السابع، العدد السادس، 1992، الأردن، ص 129.

وعرف القرار التأديبي بالنسبة للمحامي بأنه "العمل القانوني الصادر من قبل لجنة التأديب ضد المحامي المخالف لأجل رده وزجره عن المخالفة التي ارتكبها أو تنبيهه إلى عدم الرجوع إليها".¹

ومما تجب الإشارة إليه، هو تشابه القرار التأديبي مع الحكم القضائي في الكثير من الشكليات، وهذا نتيجة لتأثر المتابعة التأديبية ككل واستعارتها للكثير من الأحكام والقواعد المتعلقة بالمتابعة الجزائية، كما رأينا سابقا في أكثر من موضع، كوجوب التسبيب واتخاذ القرار حضوريا وغيرها.

وبهذا يمكن القول أن القرار التأديبي هو قرار يتعلق بإثبات أو نفي مسؤولية المهني التأديبية، صادر عن السلطة التأديبية المختصة، وفقا لضوابط شكلية وموضوعية محددة. وقد سن المشرع بعض الأحكام الخاصة لاتخاذ القرار التأديبي، كنا قد أشرنا لبعضها في مباحث سابقة من هذا البحث، لاسيما قواعد الاختصاص، والأغلبية المطلوبة في التصويت على القرار التأديبي، وكذا اقتراح العقوبة، وفي البند الموالي نبحت في وجود آجال لإصدار القرار التأديبي من عدمه.

البند الثاني: آجال إصدار القرار التأديبي

رغم أن المشرع حدد في بعض المهن آجالا متعلقة ببعض الإجراءات التأديبية، كأجل الرد على الشكوى، أو آجال إجراء التحقيق، إلا أنه في أغلب المهن لم يحدد صراحة وبشكل واضح آجالا للفصل في الدعوى التأديبية، وبهذا الخصوص يمكن تسجيل ثلاث حالات مختلفة هي:

1- **حالة متابعة المهني تأديبيا فقط دون توقيفه تحفظيا**، لم يحدد المشرع في أغلب المهن آجال للفصل في الدعوى التأديبية غير المقترنة بتوقيف تحفظي أو المرتبطة بمتابعة جزائية،² وهذا باستثناء المهن الطبية ومهنة المهندس المعماري أين حددت آجال لإصدار القرار التأديبي، فنص في المادة 116 من مدونة أخلاقيات الطب على أنه " يجب على الفرع النظامي الجهوي الذي رفعت إليه الشكوى أن يبت فيها خلال الأربعة أشهر ابتداء من

¹ مشعل الثقيل: المرجع السابق، ص 165.

² ونشير إلى أن النظام الداخلي للغرفة الجهوية للموثقين 1992 كانت قد حددت أجل ثلاثة أشهر للفصل في الدعوى التأديبية بالنص في المادة 105 على أنه " تفصل الغرفة الجهوية في جميع القضايا التأديبية المعروضة عليها في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ الإحالة" وهو نفس النص الوارد في المادة 101 من النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين لسنة 1993.

تاريخ إيداع تلك الشكوى"، فالقرار التأديبي باعتباره الأداة القانونية للبت في الشكوى يجب أن يصدر في أجل أربعة أشهر من تاريخ تلقي الشكوى.

ونص النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين على ضرورة الفصل في الدعوى التأديبية في أجل شهر واحد يبدأ احتسابه مباشرة بعد نهاية أجل إجراء التحقيق من قبل المقرر،¹ وبذلك يكون أجل الفصل في الدعوى التأديبية بالنسبة للمهندس المعماري أربعة (4) أشهر من تاريخ تقديم الشكوى، موزعة على ثلاث مراحل، شهر من تاريخ تقديم الشكوى للفصل فيها من قبل رئيس المجلس المحلي إما بالحفظ أو إحالتها على المجلس التأديبي، وشهرين لإجراء التحقيق من قبل المقرر، وشهر للفصل من قبل المجلس التأديبي.

2- **حالة المتابعة التأديبية المقترنة مع التوقيف التحفظي**، نظرا للآثار المترتبة عن التوقيف التحفظي، خاصة حرمان المهني من مزاولة النشاط، فإن المشرع وحفاظا على الطابع الاستثنائي للتوقيف حدد له مدة قصوى، وهي ستة أشهر، يجب على السلطة التأديبية أن تفصل خلالها في الدعوى التأديبية، وهذا ما ورد في قانون الموثق والمحضر القضائي في المادتين 61 و 57 على التوالي، وقانون المحاماة المادة 125،² مع الإشارة إلى أن الأثر المترتب على عدم الفصل في الدعوى التأديبية في أجل ستة (6) أشهر هو رفع إجراء التوقيف وإعادة إدماج المهني لممارسة مهامه بقوة القانون، مما يعني إمكانية استمرار النظر في الدعوى التأديبية بعد رفع التوقيف وإعادة إدماج المهني. ومنه يمكننا القول أنه حتى في حالة اقتران المتابعة التأديبية بالتوقيف التحفظي فإن المشرع لم يحدد أجالا لإصدار القرار التأديبي. رغم حثه السلطة التأديبية على الفصل في الدعوى قبل نهاية مدة التوقيف التحفظي.

3- **حالة المتابعة التأديبية المرتبطة بالمتابعة الجزائية**، رغم استقلالية المتابعة التأديبية إلا أنها ترتبط في بعض الحالات بالمتابعة الجزائية، ومن بين هذه الحالات ارتباط آجال الفصل في الدعوى التأديبية بالفصل في الدعوى الجزائية، فالمادة 125 من قانون المحاماة 07-13 حددت في الفقرة الخامسة آجالا للفصل في الدعوى التأديبية أقصاها ستة (6)

¹ Article 205 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes

² يمكن أن نشير بهذا الصدد إلى أن نص المادة 125 من قانون المحاماة والمادة 61 من قانون الموثق كانتا أكثر وضوحا في تحديد أجل الفصل في الدعوى المقترنة بالتوقيف التحفظي حين نصتا على أنه " ... يجب (يتعين) الفصل في الدعوى التأديبية .." أما المادتان 57 من قانون المحضر القضائي فنصتا على أنه " ... يتعين أن يحال المحضر القضائي أمام المجلس التأديبي المختص في أجل أقصاه ستة أشهر .." وبين النصين فرق كبير فالإحالة على المجلس التأديبي غير الفصل في الدعوى التأديبية، فقد يحال المهني على المجلس ثم تؤول الجلسة لعدم توفر النصاب القانوني للفصل، كما أنه يجب إبلاغ المهني 15 يوما قبل تاريخ الجلسة التأديبية.

أشهر من تاريخ التوقيف، غير أنها استثنت حالة المتابعة الجزائية من هذا الأجل، حيث جاء فيها " وفي حالة المتابعة الجزائية يجب الفصل في الدعوى التأديبية في أجل أقصاه ستة (6) أشهر من تاريخ التوقيف... " وهو ما يدل على أن الدعوى التأديبية مرتبطة بنهاية المتابعة الجزائية، وعلى السلطة التأديبية انتظار ما سيسفر عنه الحكم الجنائي للفصل في الدعوى التأديبية. ونفس الحكم جاء في الفقرة الثانية من المادة 57 من القانون 06-03 المتعلق بمهنة المحضر القضائي حيث نصت على أنه " في غير حالات المتابعة الجزائية، يتعين أن يحال المحضر القضائي أمام المجلس التأديبي المختص في أجل أقصاه ستة (6) أشهر من تاريخ التوقيف وإلا أعيد إدماجه إلى ممارسة مهامه بقوة القانون".¹

الفرع الثاني

الشكليات الواجب توفرها في القرار التأديبي

ويقصد بالشكليات جملة البيانات التي تشكل في مجموعها المظهر الخارجي للقرار التأديبي، مثل كتابتها في وثيقة معينة أو تسببها أو التوقيع عليها وتأريخها، وغيرها من الشكليات التي ينص عليها المشرع وتتصل بالمظهر الخارجي للقرار. فلا يكفي لمشروعية القرار التأديبي أن يصدر من جهة مختصة، وإنما يجب أن يصدر وفقاً للشكليات والإجراءات التي حددها المشرع، وهذه الشكليات ليست مجرد روتين أو عقبات أو قواعد إجرائية لا قيمة لها، وإنما هي ضمانات لمصدر القرار تحول دون التسرع وتهديد الأفراد باتخاذ قرارات غير مدروسة وحمله على التروي في ذلك،² ومن بين أوجه تأثر القرار التأديبي بالحكم القضائي اتخاذ القرار التأديبي مظهراً خارجياً شبيهاً للمظهر الخارجي للحكم القضائي، خاصة ما تعلق بذكر الوقائع، وصدور القرار حضورياً أو غيابياً.

لم يبيّن المشرع مشتملات القرار التأديبي وعناصره التي تشكل مظهره الخارجي، وهذا خلافاً للحكم القضائي الذي نص صراحة على مشتملاته،³ غير أن النظم الداخلية في

¹ ونفس الحكم وارد في المدة 61 الفقرة الثانية من القانون 06-02 المتضمن مهنة الموثق.

² عمار بوضياف: دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جسور للطباعة والنشر، الطبعة الأولى 2009، ص 188.

³ ذكر المشرع بيانات الحكم الجزائي في المادة 314 والمادة 379 من قانون الإجراءات الجزائية حيث نصت هذه الأخيرة على أن كل حكم يجب أن ينص على هوية الأطراف وحضورهم أو غيابهم في يوم النطق بالحكم، ويجب أن يشتمل على أسباب ومنطوق. وتكون الأسباب أساس الحكم.

بعض المهن ذكرت العناصر التي يجب أن يتضمنها القرار التأديبي، كما أن هناك عناصر يمكن استخلاصها من بعض الأحكام في قوانين مختلف المهن، سنحاول في هذا الفرع الإشارة إلى أهم هذه الشكليات، بحيث نتطرق لديباجة القرار (البند الأول)، ثم وقائع الدعوى وما تتضمنه (البند الثاني)، ثم نشير إلى التسبيب باعتباره من الضمانات الهامة (البند الثالث)، ومنطوق القرار التأديبي (البند الرابع).

البند الأول: ديباجة القرار التأديبي

ديباجة القرار هي ما يستهل به القرار وتأتي في بدايته في الصفحة الأولى منه وهي تتضمن مجموعة من البيانات، لاسيما:

- تحديد الجهة مصدرة القرار، وذلك بالتعريف بجهة التأديبي تعريفا كاملا، بذكر المجلس التأديبي والمنظمة المهنية التابع لها، أو المنظمة المهنية المنعقد كمجلس تأديبي، وذكر مقرها، وهذا التحديد مهم للتأكد من أن القرار صادر عن جهة مختصة

ويبين المنطوق الجرائم التي تقرر إدانة الأشخاص المذكورين أو مسؤوليتهم أو مساءلتهم عنها، كما تذكر به العقوبة ونصوص القانون المطبقة والأحكام في الدعوى المدنية..". وأضافت المادة 380 من نفس القانون " تؤرخ نسخة الحكم الأصلية ويذكر بها أسماء القضاة الذين أصدروا الحكم، وكاتب الجلسة، واسم المترجم عند الاقتضاء، وبعد أن يوقع كل من الرئيس وكاتب الجلسة عليها تودع لدى قلم كتاب المحكمة في خلال ثلاثة أيام من تاريخ النطق بالحكم، وينوه عن هذا الإيداع بالسجل المخصص لهذا الغرض بقلم الكتاب".

وحدد أيضا قانون الإجراءات المدنية والإدارية بيانات الحكم سواء في القضاء العادي أو القضاء الإداري، حيث نصت المادة 276 " يجب أن يتضمن الحكم البيانات الآتية:

- 1- الجهة القضائية التي أصدرته،
- 2- أسماء وألقاب وصفات القضاة الذين تداولوا في القضية،
- 3- تاريخ النطق به،
- 4- اسم ولقب ممثل النيابة العامة عند الاقتضاء،
- 5- اسم ولقب أمين الضبط الذي حضر مع تشكيلة الحكم،
- 6- أسماء وألقاب الخصوم وموطن كل منهم ، وفي حالة الشخص المعنوي تذكر طبيعته وتسميته ومقره الاجتماعي وصفته ممثله القانوني أو الاتفاقي،
- 7- أسماء وألقاب المحامين أو أي شخص قام بتمثيل أو مساعدة الخصوم،
- 8- الإشارة إلى عبارة النطق بالحكم في جلسة علنية.

وأضافت المادة 277: " لا يجوز النطق بالحكم إلا بعد تسببيه، ويجب أن يسبب الحكم من حيث الوقائع والقانون، وأن يشار إلى النصوص المطبقة.

يجب أيضا أن يستعرض بايجاز، وقائع القضية وطلبات وإدعاءات الخصوم ووسائل دفاعهم.

ويجب أن يرد على كل الطلبات والأوجه المثارة.

يتضمن ما قضى به في شكل منطوق"

- تاريخ صدور القرار، وهو تاريخ النطق بالقرار التأديبي، وهو عنصر جوهري أيضاً، سواء للتأكد من الاختصاص الزمني لجهة التأديب، أو لبداية احتساب مختلف المواعيد المتعلقة بالطعن أو بالتنفيذ، ويذكر معه عادة رقم القرار التأديبي.

- أعضاء المجلس التأديبي، سواء الحاضر منهم أو الغائب، والإشارة إلى صفة الأعضاء (الرئيس، المقرر ...) ويعتبر ذكر تشكيلة المجلس من بيانات الديباجة سواء وردت في بداية القرار التأديبي أو في ذيله.

- المهني محل المتابعة التأديبية، وذلك بذكر الاسم واللقب، والمهنة، وعنوانه المهني، والإشارة إلى حضوره أو غيابه، ويذكر أيضاً اسم المحامي إن وجد، وعنوان مكتبه.

وبالرجوع لمشروع النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين المقترح على وزارة العدل، نجد المادة 87 منه نصت على مجمل هذه العناصر، حيث جاء فيها "يتضمن القرار التأديبي ما يلي :

- الجهة التي أصدرت القرار وتاريخه،

- أسماء الأعضاء الحاضرين في المجلس التأديبي،

- إسم ولقب المحضر القضائي المحال على المجلس مع الإشارة إلى حضوره أو غيابه".

البند الثاني: الوقائع

يجب أن يتضمن القرار التأديبي ذكراً للوقائع باختصار، مع التطرق لكل الإجراءات والمراحل التي مرت بها الدعوى التأديبية، بداية بالشكوى ورقم تسجيلها وتاريخه وذكر مضمونها والحجج والأسانيد المعتمدة لتبرير الادعاء، ثم الإشارة إلى قرار تبليغ المهني المعني بالشكوى وتاريخ التبليغ ورده عليها والحجج التي قدمها، مروراً بقرار الإحالة على المجلس التأديبي، الذي يكون مسبباً، مع تأكيد إخطار الجهات المحددة قانوناً بقرار الإحالة، خاصة المهني المعني.

ثم تذكر في الوقائع تاريخ انعقاد المجلس التأديبي، واستدعاء المهني المعني وتاريخ الاستدعاء، وحضوره أو تخلفه عن الجلسة.¹ كما ينبغي التطرق لإجراءات التحقيق مع المهني، ثم تلخيص ما تم في الجلسة التأديبية حال مثول المهني، ومواجهته بما نسب إليه

¹ محمد شهبون: التأديب في مهنة المحاماة، المرجع السابق، ص 119.

وردوده عنها وما قدمه من وسائل دفاع وأدلة، وفي حال تغيبه يشار إلى ذلك مع التأكيد على صحة التبليغ.

ويجب ذكر الوقائع كما هي مرتبة زمنياً حسب مراحل النظر في الدعوى، دون زيادة أو نقصان، ودون تصحيح للأخطاء إن وجدت، ودون تحليل أو استنتاج أو تعليق، كما ينبغي عدم بيان رأي أو قناعة أعضاء المجلس بتلك الوقائع.

ولقد نص النظام الداخلي لمهنة المحاماة على ضرورة تضمين القرارات التأديبية ملخصاً للوقائع حيث نصت المادة 182 منه "تتضمن قرارات مجلس التأديب ملخصاً عن الوقائع والإجراءات محل الدعوى التأديبية..." كما أن مشروع النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين نص على ذكر الوقائع وما تعلق بها حيث ورد في المادة 87: "يتضمن القرار التأديبي ما يلي:

-

- ملخص الوقائع،

- أمر الإحالة،

- الدفع....".

البند الثالث: تسبیب القرار التأديبي

من الضمانات الأساسية في مجال التأديب ضرورة تسبیب القرار التأديبي، ذلك لما يكفله التسبیب من اطمئنان لصحة وثبوت الوقائع المستوجبة للجزاء الموقع، والتي كوّنت منها السلطة التأديبية عقيدتها واقتناعها واستظهار الحقائق القانونية وأدلة الإدانة بما يفيد توافر أركان الخطأ التأديبي، بل يُمكن القضاء من أعمال رقابته على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام.¹

أولاً: مضمون التسبیب وأهميته:

1- مضمون التسبیب: يقصد بتسبیب القرار بيان الواقعة أو الوقائع التي بني عليها الجزاء، أي المخالفات التي أدت إلى توقيع هذه العقوبة ولا يلزم أن يتضمن القرار تلك الوقائع بالتفصيل، بل يكفي في ذلك الإيجاز دون غموض.² أو هو التزام قانوني تعلن

¹ بدري مباركة: ضمانات تسبیب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة دراسات قانونية، مركز البصير للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، العدد 8 سنة 2008، وانظر أيضاً رمضان محمد بطيخ: ضمانات التأديب، المرجع السابق، ص 186.

Jeanne de pouliquet: op.cit, p217.

² رمضان محمد بطيخ، ضمانات التأديب، المرجع السابق، ص 187.

الإدارة بمقتضاه عن الأسباب القانونية والواقعية التي تسوغ إصدار القرار الإداري،¹ وعرفت "بدري مباركة" تسبب القرار التأديبي من خلال إبراز عناصره وشروط صحته كما يلي "التزام السلطة التأديبية المختصة ببيان الوقائع الجدية المبررة للعقوبة التأديبية بصفة واضحة وكافية وتكييفها من الناحية القانونية، وذكر الأسس والأسانيد القانونية المعتمد عليها في إصدار القرار التأديبي".²

وتسبب القرار التأديبي يختلف عن سببه،³ في أن التسبب يلتزم يندرج في ركن الشكل والإجراءات في القرار بينما سبب القرار هو ركن مستقل يتمثل في الحالة الواقعية أو القانونية التي تستلزم التدخل لتوقيع العقوبة، وبذلك فالقرار يجب أن يبنى دائما على سبب يدفع السلطة المختصة لإصدار القرار، أما التسبب فليس لازما في القرار إلا إذا اشترطه القانون صراحة.⁴ وبهذا الخصوص يتميز القرار التأديبي بشرط التسبب، فغالبا ما تنص القوانين على وجوب تسببه، وقد ذهب بعض الفقهاء إلى أن السلطة التأديبية لا تعفى من وجوب تسبب قرارها حتى في حال عدم الوجود النص، لأن القرار التأديبي هو في واقع الأمر قضاء عقابي، متعلق بخطأ تأديبي، وتسببه تمليه العدالة المجردة، وضمير الإنصاف، والأصول العامة في المحاكمات سواء الجنائية أو التأديبية، فما دام القرار التأديبي يتعلق بالعقوبة وجب أن يتضمن توضيحا لأسبابها.⁵

¹ عمار بوضياف: المرجع السابق، 197، وانظر أيضا، بوفراش صفيان: مبدأ التعليل الوجوبي للقرارات الإدارية في الجزائر، رسالة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015، ص 18.

² بدري مباركة: المرجع السابق، ص 112.

³ استعمل مجلس الدولة مصطلح السبب للتعبير عن التسبب في أكثر من قرار، ومن ذلك القرار رقم 005951 الصادر بتاريخ 2002/02/11 المنشور بمجلة مجلس الدولة العدد 1 سنة 2002، ص 147، والذي جاء فيه " حيث أن النزاع يتعلق بطلب إلغاء القرار الصادر عن منظمة المحامين لناحية وهران بتاريخ 08-09/1999 والذي رفض طلب المدعي أصلا المستأنف عليه في الالتحاق بسلك المحاماة.

وحيث أن القرار جاء غير مسبب في حين أن كل قرار إداري كان أم قضائي يجب أن يكون مسببا، وهذا وحده يكفي لإلغائه.. وقد سجل الدكتور عمار بوضياف ملاحظة على هذا القرار تتعلق بربط مجلس الدولة بين التسبب والسبب، وهو خطأ في استعمال المصطلح، ذلك أن الإدارة ليست ملزمة من حيث الأصل بتسبب قراراتها، فلو قال مجلس الدولة كل قرار إداري يجب أن يبنى على سبب لكان القول أدق وأسلم، اعتبارا أن السبب ركن من أركان القرار الإداري إن تخلف عد غير مشروع، بينما يبقى القرار مشروعا رغم عدم تسببه خاصة في حال عدم إلزام المشرع للإدارة بتسبب قراراتها. عمار بوضياف: المرجع السابق، ص 203. وأنظر في نفس المعنى بوردويه عبد الكريم: القضاء الإداري في الجزائر الواقع والأفاق، مجلة مجلس الدولة العدد 6 سنة 2005، ص 21.

⁴ عمار بوضياف: المرجع السابق، 201، وانظر أيضا، بوفراش صفيان: المرجع السابق، ص 23، وانظر أيضا، صفا محمود السوليمين، عبد الرؤوف أحمد الكساسبة، أحمد عرف الضلاعين: عيب الشكل وأثره في القرار الإداري، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 40، ملحق 1، 2013، ص 1015، وأنظر أيضا، نواف كنعان: المرجع السابق، ص 131.

⁵ مشعل الثقيل: المرجع السابق، ص 167، وانظر أيضا، محمد الأحسن: المرجع السابق، ص 215.

2- أهمية التسبب:

يكتسب التسبب أهمية قصوى بالنسبة للمهني والمنظمة المهنية على السواء، لأنه يعمل على تحقيق التوازن بين فاعلية دور المنظمات في الرقابة على المهنة، ومنطق الضمان بالنسبة للمهني، وهو يلعب دوراً أساسياً في تفعيل باقي الضمانات سواء القبلية أو البعدية، ويمكن أن نرجع أهم مزايا التسبب إلى النقاط التالي:

- يسمح التسبب للمعني بالأمر من التحقق بسهولة من مدى مشروعية موضوع القرار، فبعد إطلاعه على الأسباب الواردة في صلب القرار التأديبي يحدد موقفه إما أن يقتنع بها إذا تبين له صوابها وإما تكون غير مقنعة بالنسبة له فيعترض عنها ويتخذ الإجراءات القانونية في ذلك، إما طعناً إدارياً أو قضائياً، وبذلك يكون التسبب إجراء فعال يبدد الشك في مدى سلامة القرار، كما يساهم في تحقق المهني من أن المخالفات التي عقوب عليها هي التي تمت مواجهته بها.

- يُلزم التسبب السلطة التأديبية ببيان الأسباب التي دفعتها لاتخاذ قرارها التأديبي مما يحملها على التريث والتفكير في الأمر ويحول دون التحكم والتعجل في إصداره، الأمر الذي يؤثر على مضمون القرار حيث يصدر بعد فحص دقيق سليم.

- يضفي التسبب نوعاً من الشفافية على إصدار القرار، ويعطي الثقة في عمل السلطة التأديبية التي تكشف عن دوافع ومبررات اتخاذ العقوبة بعيداً عن السرية التي تؤدي إلى الشك في موضوعيتها.¹

- يؤكد التسبب اطلاع السلطة التأديبية على كل وقائع القضية وما تقدم به المهني من دافع، كما يتم التأكد من التزام السلطة التأديبية بالاعتبارات القانونية في توقيع العقوبة.

- ومن بين أكثر العناصر أهمية للتسبب، أنه يشكل المادة الأساسية لتحقيق الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، فعلى ضوء تلك الأسباب المذكورة في القرار يقرر القاضي مدى صحة تلك الأسباب، فإذا اتضح أن أسباب القرار غير صحيحة يفقد القرار التأديب أساسه القانوني الذي يجب أن يقوم عليه.²

- أن التسبب هو الذي يساعد القضاء في التأكد من عدم وجود غلو في العقوبة وأنها ملائمة للخطأ المرتكب، ذلك لأنه لا يوجد ارتباط بين العقوبة والخطأ في النظام

¹ محمد الأحسن: المرجع السابق، ص 213، وأنظر أيضاً، بدري مباركة: المرجع السابق، ص 118.

² نواف كنعان: المرجع السابق، ص 134.

التأديبي، فتستطيع السلطة التأديبية توقيع أقسى عقوبة على مخالفة بسيطة، ولا يمكن للقاضي أن يتبين عدم التناسب بين الجريمة والعقوبة إلا من خلال التسبب.¹

ثانياً: تكريس المشرع لضمانة التسبب: إذا كان الأصل العام الذي استقر عليه الفقه والقضاء الإداريين عدم إلزام الإدارة بتسبب قراراتها إلا إذا نص القانون على ذلك، أي أن القرارات تقوم على قرينة قانونية تقضي بقيامها على أسباب صحيحة إلى أن يثبت العكس، فإن القرار التأديبي يخرج عن هذا الأصل، ويجب تسببه حتى ولو لم يوجد نص بذلك، ولا مجال لإعمال قرينة قيامه على أسباب صحيحة، وهذا نظراً لأهمية التسبب كضمانة معاصر لتوقيع الجزاء التأديبي، وكون القرار التأديبي يتضمن عقوبة وجب توضيح أسبابها وفقاً للأصول العامة المقررة في التأثيم والعقاب،² ومن جهة أخرى فإن وجوب تسبب القرار التأديبي هو أحد مظاهر تأثير القرار التأديبي بالأحكام القضائية، هذه الأخيرة التي لا يجوز إصدارها إلا مسببة من حيث الوقائع والقانون، وقد كرس الدستور مبدأ تسبب الأحكام والأوامر القضائية حيث نص في المادة 162 منه على أنه "تعطل الأحكام القضائية، وينطق بها في جلسات علنية.

تكون الأوامر القضائية معللة".

وقد سحب المشرع قاعدة وجوب تسبب الأحكام القضائية على القرار التأديبي نظراً لاشتراكهما في الكثير من الخصائص، ويتجلى ذلك من خلال حرصه على اشتراط التسبب في القرار التأديبي بشكل عام،³ وفي التأديب المهني بشكل خاص وهو ما سنلاحظه من خلال النصوص التالية:

نصت المادة 119 من قانون المحاماة على أنه "يفصل المجلس التأديبي في جلسة سرية بأغلبية أصواته بقرار مسبب..". وأكد النظام الداخلي لمهنة المحاماة هذا الشرط في

¹ المرجع نفسه، ص 135.

² بدري مباركة: المرجع السابق، ص 116.

³ نص في المادة 165 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر بالعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية...".

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمع كـمجلس تأديبي...". وألزم المشرع اللجنة المتساوية الأعضاء بتسبب قراراتها حيث نصت المادة 170 من نفس الأمر "تداول اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمع كـمجلس تأديبي في جلسة مغلقة يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة".

المادة 182 " تتضمن قرارات مجلس التأديب... وتكون مسببة مع ذكر التكييف القانوني للخطأ المرتكب".

واشترطت المادة 57 من قانون الموثق تسبب القرار التأديبي بالنص على أنه " لا ينعقد المجلس التأديبي قانونا إلا بحضور أغلبية أعضائه، ويفصل في الدعوى التأديبية في جلسة مغلقة بأغلبية الأصوات، وبقرار مسبب... " ونفس الحكم وارد بالمادة 53 من قانون المحضر القضائي، وأكدته المادة 87 من مشروع النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين التي نصت على البيانات التي يجب أن يتضمنها القرار التأديبي وذكرت من بينها التسبب.

وفي مهنة المهندس المعماري نصت المادة 207 من النظام الداخلي للرقابة الوطنية للمهندسين المعماريين على أن مجلس التأديب يفصل في جلسة مغلقة بأغلبية الأصوات بقرار مسبب.

ونص النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم في المادة 24 على أنه " ... يتم اتخاذ القرارات بأغلبية الأصوات، ويحظر الامتناع عن التصويت، يكون القرار مسببا، يؤرخ ويوقع من طرف أعضاء اللجنة..".

ونصت أيضا المادة 91 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء على أن قرار اللجنة التأديبية يجب أن يكون مسببا.

أما بالنسبة لمهنة المهندس الخبير العقاري فلم يرد أي نص يشترط تسبب القرار التأديبي، غير أن هذا الإغفال وإن اعتبر تقصيرا في تكريس ضمانات التسبب يقتضي تداركه، إلا أنه لا يعفى السلطة التأديبية من تبرير قراراتها وفقا لما سبق تقريره من وجوب تسبب القرار التأديبي حتى في حال عدم النص عليه، بالإضافة إلى أن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته قد ألقى على عاتق المؤسسات والهيئات العامة التزاما أساسيا من أجل إضفاء الشفافية والنزاهة في تعاملاتها يتمثل في وجوب تسبب قراراتها عندما تكون في غير صالح المواطن.¹

ثالثا: تأكيد القضاء لمبدأ تسبب القرار التأديبي: أكد مجلس الدولة على وجوب تسبب القرار التأديبي في عديد القضايا، نذكر منها:

¹ المادة 11 من القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الصادر ج رع 14 بتاريخ

-القرار رقم 005951 بتاريخ 2002/02/1 المتعلق باستئناف في قضية طلب إلغاء القرار الصادر عن منظمة المحامين لناحية وهران والذي رفض طلب المستأنف عليه في الالتحاق بسلك المحاماة،

ومن بين حيثيات القرار " وحيث أن القرار أو المقرر المطعون فيه جاء غير مسبب في حين أن كل قرار إداري كان أو قضائي يجب أن يكون مسببا، وهذا وحده يكفي لإلغائه.. وحيث أن قضاة الدرجة الأولى قد أصابوا لما قضوا بإلغاء القرار المطعون فيه إلا أنه كان عليهم مراعاة الجانب الجوهري فيه وهو عدم التسبب ..".¹

-القرار رقم 27279 بتاريخ 2005/10/25 في القضية المتعلقة بالطعن بالبطلان في قرار الغرفة الوطنية للموثقين بتاريخ 2005/02/02 القاضي بإلغاء القرار التأديبي المستأنف المتعلقة بالموثقة.

حيث أن المدعية أثارت وجهان متمثلان في انعدام وقصور تسبب القرار محل الطعن... حيث أن المادة 41 من النظام الداخلي للغرفة الوطنية للموثقين يلزم بتسبب القرار ولكن حيث أنه بالرجوع إلى القرار محل الطعن يظهر من محتواه أنه اكتفى بسرد الوقائع المنسوبة للطاعن والتهم والمخالفات المهنية الموجهة له والرد من طرف الموثق المعني بالأمر على هذه التهم فوصل إلى تسليط عقوبة التوبيخ وهذا دون تبرير هذه العقوبة أي دون أن يوضح كيف تم التواصل إلى هذه العقوبة إذ أنه لم يناقش تماما التهم المنسوبة إليه وما مدى ثبوتها في حقه خاصة وأن الموثق يفندها بل لم يشر إلى طبيعة الخطأ المهني المرتكب من طرف الموثق المعني وتكليفه حسب القانون.

حيث بذلك أن ما جاء بمضمون القرار ليس تسببا بمفهوم القانون لأنه على هذه الحالة يتعذر على مجلس الدولة مناقشة مدى شرعية هذا القرار حيث أن الوجه المثار مؤسس لأن القرار محل الطعن فعلا معيب بعيب انعدام الأسباب ما يتعين إبطاله..".²

فمجلس الدول بيّن من خلال هذا القرار العناصر الواجب توفرها في التسبب حتى يعتد به قانونا، على نحو ما سنرى لاحقا.

¹ مجلة مجلس الدولة العدد 1 سنة 2002 ص 147.

² مجلة مجلس الدولة العدد 8 سنة 2006 ص 235.

رابعاً: عناصر تسبب القرار التأديبي: أي الحقائق والبيانات التي يجب أن يتضمنها القرار التأديبي المسبب، فلكي يؤدي التسبب دوره يجب أن يتناول وقائع الدعوى من حيث شخص المتهم والأفعال المنسوبة إليه، والأدلة التي استند إليها المجلس التأديبي في تكوين اقتناعه سلباً أو إيجاباً، ونصوص القانون التي طبقها، وأن يكون القرار خلاصة منطقية لكل ذلك.¹ ويمكن إجمال هذه البيانات في ثلاثة عناصر هي:

1- تحديد الوقائع الموجبة للجزاء التأديبي، وينبغي أن يكون التحديد دقيقاً ومبرراً للقرار المتخذ، فيحدد الخطأ التأديبي بدقة ولا تكفي العبارات العامة كالخروج عن مقتضيات المهنة أو مخالفة آداب وتقاليد المهنة، أو عدم القيام بالالتزامات المهنية وغيرها من العبارات التي لا تحدد خطأ بعينه.

وتعود أهمية التحديد الدقيق للواقعة الموجبة للقرار التأديبي، إلى تسهيل عمل القاضي الإداري في الرقابة على تكييف الواقعة واعتبارها خطأ وتحديد جسامته، خاصة في ظل ما تتمتع به السلطة التأديبية من سلطة تقديرية في تحديد الأخطاء التأديبية، كونها غير محددة بشكل حصري مسبقاً، فالتسبب يمكن القاضي من التأكد من صحة تكييف الواقعة وتناسب العقوبة مع الخطأ.²

ومن تمام التحديد ذكر تاريخ الواقعة، وهذا من الأجل التأكد من عدم تقادم الدعوى التأديبية، وإذا قام القرار التأديبي على عدة أسباب فإن استبعاد أي سبب من هذه الأسباب لا يؤدي إلى بطلان القرار طالما أن الأسباب الأخرى تؤدي إلى نفس النتيجة.³

2- بيان الأساس القانوني الذي استند إليه القرار التأديبي، فالخطأ التأديبي وإن كان غير محدد قانوناً، إلا أنه يخضع لمبدأ الشرعية بمعناه الواسع، فهو يرتبط بمخالفة قاعدة قانونية أيا كان مصدرها، وبيان الأساس القانوني الذي استند إليه القرار التأديبي يعني بيان القاعدة القانونية التي شكلت مخالفتها خطأً تأديبياً استوجب العقوبة، هذا البيان الذي يساعد القاضي الإداري في التأكد من أن النص القانوني الذي استندت إليه السلطة التأديبية منطبق على حالة المهني، وأن تطبيقه كان صحيحاً.⁴

¹ سليمان محمد الطماوي: المرجع السابق، ص 632، وانظر أيضاً، رمضان محمد بطيخ، ضمانات التأديب، المرجع السابق، ص 188.

² نواف كنعان: المرجع السابق، ص 144، أنظر أيضاً، مشعل الثقيل: المرجع السابق، ص 167.

³ رمضان محمد بطيخ، ضمانات التأديب، المرجع السابق، ص 187، وانظر أيضاً نواف كنعان: المرجع السابق، ص 145.

⁴ نواف كنعان: المرجع السابق، ص 148.

والهدف من قيام القرار على أساس قانوني هو ضمان مشروعية هذا القرار، التي تتمثل في استتاده إلى أسباب قانونية قائمة وصحيحة، إذ أن الخطأ في فهم القانون أو الخطأ في تطبيقه على الواقعة الموجبة للعقوبة، يجعل القرار التأديبي مخالفا للقانون.¹

3- الرد على ما يبديه المهني من أوجه الدفاع: يؤدي هذا العنصر دورا مهما وأساسيا في تفعيل حق الدفاع وتكريسه كأهم ضمانات في التأديب، ذلك أن إبداء المهني لأوجه دفاعه ونفيه لما نسب إليه من أخطاء وإبدائه ملاحظاته أمام السلطة التأديبية، مقدما الدليل على صحة أقوالها وأسانيد دفعه، كل هذا لا قيمة له إذا لم تتم مناقشته من قبل المجلس التأديبي والرد عليها، وتوفر هذا العنصر في التسبب يؤكد للمهني أن السلطة التأديبية أخذت دفاعه على محمل الجد، ولم تهمله لكن ما قدمه ليس مقنعا بالنسبة لها.

غير أنه ينبغي الإشارة إلى أن السلطة التأديبية ليست ملزمة بتعقب دفاع المهني في كل جزئياته للرد على كل منها ما دامت هذه السلطة قد أبرزت إجمالا الأساس الذي كونت منه عقيدتها طارحة بذلك ضمنا الأسانيد التي قام عليها دفاعه.²

خامسا: شروط صحة تسبب القرار التأديبي: يمكن إجمال شروط صحة التسبب في ثلاثة شروط هي:

1- أن يحمل القرار التأديبي أسبابه في صلبه، الأصل أن يتضمن القرار أسبابه في صلبه فلا يجوز الإحالة إلى وثائق أخرى مستقلة عنه، أي أن القرار يجب أن يكون مستوفيا في ذاته لجميع أسبابه بحيث يتمكن من يطلع على منطوقه من معرفة هذه الأسباب. وقد ثار التساؤل لدى الفقه والقضاء الإداري حول مدى جواز تسبب القرار التأديبي عن طريق الإحالة إلى أوراق أو وثائق أخرى مستقلة عنه، وبرز في الإجابة عنه اتجاهان أساسيان:

الاتجاه المؤيد للتسبب بالإحالة: يرى هذا الاتجاه أن الأصل هو ذكر الأسباب في صلب القرار، غير أن تبني مصدر القرار لأسباب غير واردة في صلبه، كتبني أسباب هيئة استشارية معينة أو جهة التحقيق، يكفي في مجال التسبب، ويمكن أن يكون التسبب بالإحالة على وثيقة أخرى (رسالة أو رأي) تكون مرفقة لهذا القرار.³ وقد أجازت المحكمة الإدارية العليا في مصر في بعض أحكامها الإحالة في التسبب، فقضت بأن "تبني مصدر

¹ المرجع نفسه، ص 150.

² سليمان محمد الطماوي: المرجع السابق، ص 623، وأنظر أيضا، نواف كنعان: المرجع السابق، ص 152.

³ بدري مباركة: المرجع السابق، ص ص 128، 129، وانظر أيضا سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 624.

القرار التأديبي لأسباب هيئة استشارية معينة كالنيابة الإدارية، أو إدارات التحقيق، أو مفوض الدولة، يكفي في مجال التسبب للقرار التأديبي..¹

الاتجاه الرافض للتسبب بالإحالة: يرفض هذا الاتجاه الإحالة في التسبب ويشترط ذكر الأسباب في صلب القرار التأديبي، ذلك أن الإحالة تتناقض مع الحكمة التي يقوم عليها التسبب الوجوبي، وقد اعتبر مجلس الدولة الفرنسي أن القرار التأديبي الذي لا يتضمن بنفسه السبب لا يكون قد احترم إرادة المشرع كالاكتفاء بالإحالة إلى مجرد رأي،² كما رفض في الكثير من أحكامه التسبب بالإحالة فلم يعتبر الإحالة إلى الرأي التسبب الذي يتطلبه القانون، وكذلك الإشارة إلى رأي المحقق لا تعد تسبباً، وأوجب أن يشتمل القرار التأديبي على الأسباب التي أدت إلى توقيع الجزاء، وأن مجرد الإحالة إلى رأي المجلس لا يغني عن تسبب القرار.

أما القضاء المصري في اتجاه آخر له فقد رفض الإحالة، وأكد على وجوب أن ترد الأسباب في صلب القرار، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا في بعض أحكامها بأنه "لا يغني عن تسبب القرار التأديبي وجود تحقيق سابق عليه، والاقتصار على الإحالة العامة إلى هذا التحقيق.."³

أما اتجاه القضاء الإداري الجزائري، فرغم قلت الاجتهادات وعدم وضوح ما توفر منها، يمكن القول أنه غير مستقر على رأي، بحيث أجاز في بعض أحكامه التسبب بالإحالة فقضت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى "أن القرار الإداري القاضي بعزل الموظف معللاً تعليلاً كافياً في حالة إحالته إلى رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، بشرط أن يكون هذا الأخير معللاً"⁴، في حين قضى على نحو مخالف تماماً ومناقض لهذا الاتجاه حين اعتبر مجرد الإشارة إلى محضر اللجنة المتساوية الأعضاء لا يعتبر تسبباً، فجاء في قرار للمجلس الأعلى الغرفة الإدارية بتاريخ 1984/05/26 " ... حيث أن هذا المحضر الذي هو بالضرورة وثيقة داخلية لم يقدم من طرف المدعى عليه ولم يظهر في المناقشات التي

¹ نقلا عن نواف كنعان: المرجع السابق، ص 157، أنظر أيضا سليمان محمد الطماوي: المرجع السابق، ص 634.

² عن بدري مباركة: المرجع السابق، ص 129.

³ نقلا عن نواف كنعان: المرجع السابق، ص ص 155، 156.

⁴ قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، الصادر بتاريخ 1977/06/04 بين طالب محمد ووزير العدل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، 01 سنة 1983، ص ص 197-200. نقلا عن بوفراش صفيان: المرجع السابق، ص 37.

دارت وهذا ليتمكن المجلس الأعلى من فحص الأفعال والأخطاء المنسوبة للمدعي والتي سبقت مناقشتها في الإطار التأديبي.

وأنه في غياب هذه العناصر فإن مجرد الإشارة في القرار المطعون فيه إلى محضر اللجنة المتساوية الأعضاء لا يحل محل التعليل المنصوص عليه...¹

ويمكننا القول بعد عرض الاتجاهين أنه ينبغي الالتزام بالأصل المتمثل في ذكر التسبب في صلب القرار التأديبي، وذلك حتى يحقق التسبب الحكمة التي قرر من أجلها، وأيضاً باعتبار التسبب شكلية جوهرية في القرار التأديبي يشكل ضماناً حقيقية للمهني، وأن الاكتفاء بالإحالة يفرغ هذه الضمانة من محتواها.

وإذا كان المشرع قد قرر قاعدة عامة تقضي بوجود تسبب الأحكام القضائية ونص عليها في قوانين الإجراءات سواء الجزائية أو المدنية والإدارية واعتبر النطق بالحكم غير جائز بدون تسبب، حيث نص في المادة 277 من ق إ م إ "لا يجوز النطق بالحكم إلا بعد تسببيه، ويجب أن يسبب الحكم من حيث الوقائع والقانون..."² وهذا نظراً لأهمية التسبب في توفير الطمأنينة للمتقاضين من جهة ولإعمال الرقابة القضائية من جهة أخرى، فإن إرادته اتجهت إلى سحب هذه القاعدة إلى القرارات التأديبية، وإعطائها نفس أحكام تسبب الأحكام القضائية بأن اعتبر التسبب واجباً وحرص على النص عليه في كل النصوص المتعلقة بالتأديب، وهذا استثناء من الأصل المقرر الذي يعفي الإدارة من تسبب قراراتها،³ وعليه فإن كل انتقاص من هذه الضمانة بإيراد استثناءات عليها يكون مخالفاً لإرادة المشرع.

2- أن تكون أسباب القرار التأديبي جدية وكافية وواضحة:

قصد المشرع باشتراط تسبب القرار التأديبي إحاطة المعني بالأسباب التي بني عليها، ولذلك يجب أن يكون هذا التسبب كافياً وجدياً ومؤدياً للنتيجة التي انتهت إليها القرار أي يجب أن يتضمن الدليل والبرهان على أن ما نسب للموظف كان حقيقياً وهو ما يستوجب أن يكون التسبب منطقياً أي متماشياً مع النتائج التي خلص إليها، وعليه لا يكفي لصحة القرار أن يكون التسبب قائماً، بل يجب أن يكون كافياً، وإلا اعتبر التسبب ناقصاً ويأخذ حكم

¹ قرار صادر بتاريخ 1984/05/26، المجلة القضائية، المحكمة العليا، عدد 4 سنة 1989، ص 215، نقلاً عن محمد الأخضر بن عمران: المرجع السابق، ص 18.

² المادة 277 من قانون 08-09 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

³ سليمان محمد الطماوي: المرجع السابق، ص 623.

انعدامه، فيجب أن يتضمن التسبب الأسباب الواقعية والقانونية الكافية والتي بني عليها القرار تطبيقاً للقاعدة المنطقية القائلة بأن الأسباب تدل على النتائج.¹

كما ينبغي أن يكون التسبب واضحاً لا يكتفه أي غموض، فلا يحتاج إلى التفسير أو التوُّع، حيث يبيِّن العناصر التي أدت إلى إصدار القرار في عبارات دقيقة يوضح من خلالها الوقائع الموجب للعقاب والتي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها واقتناعها واستظهار أدلة الإدانة بما يفيد توافر أركان المخالفة التأديبية وقيام القرار على سبب يبرره.

ولا يجوز تعليل القرارات من أجل استيفاء الشكل فقط، بل يجب أن يستهدف تحقيق النتائج المرجوة من وراء ذلك، وهي إحاطة المعني بأسباب القرار، ولذلك يجب أن يكون التسبب محددًا وواضحًا، وتجنب التسبب المبهم الذي يكتفي بذكر أسباب غامضة أو مجملّة ذات طابع عام، وكذلك يجب تجنب التسبب النمطي المختصر المخل.²

البند الرابع: منطوق القرار وتوقيعه

لم تشر النصوص المتعلقة بالتأديب إلى منطوق القرار التأديبي أو مضمونه، ولذلك سناحاول استخلاص مضمونه قياساً على ما ورد بخصوص الحكم القضائي، وبذلك فإن منطوق القرار التأديبي هو النتيجة التي يذكر فيها الموقف الفاصل في الدعوى التأديبية سواء بالبراءة أو بالعقوبة أو هو تعبير عما قضى به المجلس التأديبي في الدعوى، يأتي بعد الأسباب، ويكون عادة بعد عبارة "ولهذه الأسباب"، وباعتباره الفاصل في الدعوى فإنه يحدد مدى مسؤولية المهني عن الأخطاء المنسوبة إليه من حيث الإدانة والعقوبة المسلطة أو البراءة، وفي حالة ثبوت مسؤولية المهني يجب تحديد الفعل الذي شكل الخطأ التأديبي وتقرر المعاقبة عليه، وينص أيضاً عن العقوبة التي تقرر توقيعها جزاءً على ذلك الخطأ. ومنطوق القرار هو الذي يتلى في الجلسة. ويتضمن المنطوق النقاط التالية:

- الإشارة إلى أن القرار قد صدر في جلسة سرية متى وُجد نص يقضي بسرية الجلسة التأديبية،

- وصف القرار بالنسبة للمهني إن كان حضورياً أو غيابياً، ونشير بهذا الخصوص أنه في بعض المهن اعتبرت كل القرارات التأديبية حضورية حيث نصت الفقرة الأخيرة من المادة 120 من قانون المحاماة على أنه "تعتبر قرارات مجلس التأديب حضورية"

¹ صفاء محمود السوليمين وآخرون، المرجع السابق، ص 1015.

² بدري مباركة: المرجع السابق، ص 31-32، وأنظر أيضاً بوفراش صفيان: المرجع السابق، ص 39-41.

- ثم بعد ذلك المنطوق الفاصل في الدعوى باستعمال عبارات واضحة وحاسمة، وقد نصت المادة 87 من مشروع النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين على أن القرار التأديبي يتضمن " .. منطوق القرار مع الإشارة إلى صدوره غيابي أو حضوري". وبعد المنطوق يوقع القرار، تأكيداً لمضمونه، إذ يحمل التوقيع في ثناياه معنى الجزم ويفيد نسبة القرار لصاحب التوقيع، وأنه صاحب الاختصاص في إصداره ويفيد أيضاً قبول الموقع تحمل المسؤولية المترتبة عنه.¹ كما أنه يضيف المصادقية والرسمية على القرار،² لكنه ورغم كل هذه الأهمية لا يعد شكلية جوهرية تؤثر في صحة القرار التأديبي أو تجعله مشوباً بعيب في الشكل إلا إذا نص على ذلك القانون.

ورغم أن المشرع اعتبر التوقيع من البيانات الأساسية في الحكم القضائي سواء بالنسبة للأحكام الجزائية،³ أو الأحكام المدنية والإدارية،⁴ إلا أن النصوص المتعلقة بالتأديب جاءت خالية من النص على التوقيع، باستثناء النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة الذي نص في المادة 24 على أنه " ... يتم اتخاذ القرارات بأغلبية الأصوات، ويحظر الامتناع عن التصويت، يكون القرار مسيباً، يؤرخ ويوقع من طرف أعضاء اللجنة..".

الفرع الثالث

تبليغ القرار التأديبي

لا تسري القرارات الفردية في مواجهة المخاطبين بها إلا من تاريخ التبليغ، ولذلك أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لتبليغ القرار التأديبي، فحدد الوسائل التي يبلغ بها القرار (البند الأول)، كما حدد الجهات التي يبلغ إليها (البند الثاني).

البند الأول: وسائل تبليغ القرار التأديبي وآجاله

الأصل في التبليغ أن لا يأخذ شكلاً معيناً إلا إذا نص القانون على ذلك، فإذا حدد المشرع وسيلة محددة للتبليغ وجب احترامها ولا تغنى عنها أي وسيلة أخرى، كما أن التبليغ يجب أن يكون في الآجال المحددة قانوناً ولا يمكنه تجاوزها.

¹ صفاء محمود السوليمين وآخرون: المرجع السابق، ص 1016.

² بوحميذة عطاء الله: الوجيز في القضاء الإداري، دار هوم، 2011، الجزائر، ص 240.

³ المادة 380 من قانون الإجراءات الجزائية .

⁴ المادة 278 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية،

أولاً: وسائل تبليغ القرار: يصدر القرار التأديبي حضورياً في أغلب الأحيان، مما يعني علم المهني بمضمونه، إلا أنه يجب تبليغه به بالوسائل المقررة قانوناً، كما أن احتساب آجال الطعن سواء الإداري أو القضائي تبدأ من تاريخ التبليغ وليس من تاريخ صدور القرار، ولقد تم تحديد وسائل تبليغ القرار التأديبي المهني في بعض المهن، وهي لا تخرج عادة عن التبليغ عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول، أو الإبلاغ عن طريق محضر قضائي، وأضاف قانون المحاماة التبليغ عن طريق مندوب النقيب.

فقانون المحاماة حدد ثلاث طرق لتبليغ القرار التأديبي، يختار النقيب باعتباره المختص بالتبليغ أكثرها ملاءمة، فنصت المادة 117 على أن التبليغ يكون " ..عن طريق مندوب النقيب أو بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو عن طريق محضر قضائي".

أما بالنسبة لمهن المحاسبة والمهن الطبية ومهنة المهندس الخبير العقاري فقد حددت وسيلة واحدة للتبليغ وهي رسالة مضمونة مع إشعار بالاستلام.¹

في حين لم يحدد قانون الموثق أو المحضر القضائي أي وسيلة لتبليغ القرار التأديبي، وكان على المشرع أن يبيّن كيفية تبليغ القرار كما فعل بالنسبة لاستدعاء المثل أمام المجلس التأديبي، ولا يترك المسألة لتقدير رئيس الغرفة، خاصة وأن التبليغ ترتبط به ضمانات أخرى غاية في الأهمية والتمثلة في الطعن في القرار التأديبي.² وفي ظل عدم التحديد هذا لا بد من الرجوع للقاعدة الأصلية وهي تمتع مصدر القرار بالسلطة التقديرية في اختيار وسيلة التبليغ التي يراها مناسبة، ومع ذلك فإنه ينبغي أن يكون إعلام المهني بوسيلة مضمونة الوصول، ويمكن إثباتها،³ كما أنه لا يوجد ما يمنع من اللجوء إلى نفس الوسائل المعتمد في تبليغ استدعاء المثل أمام المجلس التأديبي والمنصوص عنها في المادتين 58 و54 من قانون الموثق والمحضر القضائي على التوالي، والتمثلة في الرسالة المضمونة مع إشعار بالاستلام أو عن طريق المحضر القضائي.

هذا وقد نصت المادة 45 من النظام الداخلي للغرفة الوطنية للموثقين لسنة 1992، والمادة 107 من النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين لسنة 1993، أن

¹ المادة 119 من المدونة أخلاقيات الطب. والمادة 25 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم، والمادة 4/24 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

² بلحو نسيم: المرجع السابق، ص 137.

³ إلياس أبو عيد: المرجع السابق، ص 499.

التبليغ يتم بموجب رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالاستلام، غير أن مشروع النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين قرر حكما آخر بخصوص تبليغ قرارات المجلس التأديبي، حيث نص في المادة 81 على أنه "تبلغ قرارات المجلس التأديبي وفقا لإجراءات التبليغ المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية..." وكان من باب الأولى الإحالة إلى المادة 54 من القانون 06-03 المنظم للمهنة.

وقد أكد القضاء الإداري الجزائري على وجوب التبليغ ففي قرار مجلس الدولة رقم 160507 الصادر بتاريخ 19/04/1999 الذي قضى بوجوب تبليغ القرار الفردي شخصا إلى المعني وأن العلم الشخصي بمضمون القرار دون تبليغه غير كافي لاحتساب الآجال، ومما جاء في القرار "...وبما أن القرار موضوع النزاع هو قرار فردي كان على المستأنف عليها أن تبلغه للمستأنف تبليغا شخصيا... وأن علم المستأنف بالقرار موضوع النزاع غير كافي لأخذه بعين الاعتبار من أجل احتساب الأجل المنصوص عليه بالمادة...".¹

ثانيا: آجال التبليغ، لا يكفي في التبليغ أن يكون بالوسائل المحدد قانونا بل يجب أيضا أن يكون في الآجال التي حددها المشرع، وقد نص المشرع على وجوب تبليغ القرار التأديبي في أجل خمسة (15) يوما من تاريخ صدوره، وذلك في كل من مهنة المحاماة والموثق والمحضر القضائي،² أما في مهن المحاسبة فقد قصر المدة إلى ثمانية (8) أيام فقط من تاريخ صدور القرار.³

في حين لم يرد في قانون حماية الصحة وترقيتها ولا في مدونة أخلاقيات الطب بالنسبة للمهن الطبية أوفي القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين أي أجل لتبليغ القرار التأديبي، ورغم أن القرار لا يسري في حق المهني إلا من تاريخ تبليغه، إلا أن عدم تحديد أجل للتبليغ وتركه للسلطة التقديرية لرئيس المجلس الجهوي قد يؤدي إلى التراخي في تبليغ القرار إضرارا بالمهني، وحرمانه من حقه في الطعن. كما قد يستغل المعني عدم التبليغ

¹ مجلة مجلس الدولة العدد رقم 1 سنة 2002، ص 103. وقد اعتبر غناي رمضان هذا القرار تخليا من قبل مجلس الدولة عن أعمال نظرية العلم اليقيني حيث قال معلقا على الحثية الواردة في القرار المذكور أعلاه "إن القراءة الملائمة لهذه الحثية إن لم نقل القراءة الوحيدة الممكنة هي أن الغرفة الإدارية الثانية مصدرة هذا القرار تكون قد اتخذت موقفا صريحا وواضحا في تخليها عن الأخذ بنظرية العلم اليقيني، هذا الموقف الفريد من نوعه يعد تراجعا تاما عما استقر عليه القضاء الإداري في الجزائر سواء في عهد الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا أو في عهد مجلس الدولة الفتى" مجلة مجلس الدولة العدد 2 سنة 2002 125.

² المادة 122 من قانون المحاماة، والمادة 59 من قانون الموثق، والمادة 55 من قانون المحضر القضائي.

³ المادة 24 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم.

إلى إبقاء أجل الطعن مفتوحة بالنسبة له، الأمر الذي من شأنه التأثير على استقرار الأوضاع القانونية.

البند الثاني: الجهات التي تبلغ بالقرار التأديبي

اختلفت الجهات التي يبلغ إليها القرار التأديبي من مهنة لأخرى، فمنها من اقتصر على المهني المعني والجهة المختصة بالتنفيذ، ومنها من زاد عليها الجهات التي تملك حق الطعن في القرار والتي تعتبر معنية به بشكل أو بآخر، ومنها من أضاف على ذلك ووسع دائر المبلغين إلى صاحب الشكوى، كما أنه في بعض المهن يتم تبليغ بعض الجهات على سبيل الإعلام فقط.

وفيما يلي نورد الجهات التي تبلغ بالقرار التأديبي:

1- **المهني المعني:** وهو أول المعنيين بالتبليغ باعتباره المخاطب بالقرار، إذ يتعلق بوضعيته المهنية، وعلمه بالقرار يكون من أجل التنفيذ وذلك بالالتزام به، أو من أجل تسجيل طعن فيه، ورغم أن تبليغ المهني المعني لا يحتاج إلى نص يؤكد أنه لا أن قوانين كل المهن اشتركت في النص عليه صراحة.¹ واتفقت أيضا في النص على حق المهني في الطعن في القرار التأديبي.

2- **الوزير المختص:** باستثناء مهنة المهندس الخبير العقاري فإنه يتم تبليغ الوزير المختص بالقرار التأديبي في باقي المهن، وفقا لنفس القواعد والأجال المقررة لتبليغ المهني، فالوزير وكما رأينا سابقا يسجل حضورا في أغلب مراحل المتابعة التأديبية، بداية بسلطة تحريك الدعوى التأديبية، سواء تلقائيا بشكل مباشر أو بطلب يقدمه إلى رئيس المنظمة المهنية، مروراً بحق الطعن في قرار حفظ الشكوى، وإبداء رأيه في العقوبة أو إصدارها، وصولاً إلى التبليغ بالقرار التأديبي وتمكينه من الطعن فيه. غير أن النص على تبليغ الوزير اختلف من مهنة إلى أخرى على النحو التالي:

- ورد النص عليه صراحة في المهن المساعدة للقضاء أي الموثق والمحضر القضائي والمحامي،² حيث يبلغ وزير العدل حافظ الأختام بالقرار ويمكنه أن يسجل فيه طعنا، وهذا لاختصاصه بتحريك الدعوى التأديبية في هذه المهن، دون الالتفات إلى

¹ المادة 4/24 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، المادة 25 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم، المادة 59 من قانون الموثق، والمادة 55 من قانون المحضر القضائي، والمادة 122 من قانون المحامي،

Article 205 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes. Article 91 du Règlement intérieur de la section ordinale nationale des médecins

² المادة 59 من قانون الموثق، والمادة 55 من قانون المحضر القضائي، والمادة 122 من قانون المحامي.

مضمون القرار التأديبي أكان بالبراءة أم بمعاقبة المهني، ومن جهة أخرى لأنه معني بتنفيذ القرار المتضمن عقوبة المنع المؤقت أو الشطب من الجدول في مهنتي الموثق والمحضر، كونه مصدر قرار الاعتماد فلا يمكن تنفيذ العقوبتين إلا بقرار موازي.

- في مهن المحاسبة ورد النص على تبليغ القرار التأديبي لرئيس المجلس الوطني للمحاسبة في المادة 25 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم وهذا دون الالتفات إلى درجة العقوبة، ووفقا للمادة 2 من المرسوم التنفيذي 11-24 المتعلق بتشكيل مجلس المحاسبة فإن المجلس الوطني للمحاسبة يرأسه الوزير المكلف بالمالية أو ممثله.¹

- في المهن الطبية لم تنص المادة 91 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء على تبليغ القرار التأديبي لوزير الصحة واقتصرت على المهني المعني والمجلس الوطني.

- في مهنة المهندس المعماري نصت المادة 205 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين على تبليغ القرار التأديبي إلى كافة الأطراف المعنية، دون أن تحدد، وإن كان المعنى ينصرف إلى صاحب الشكوى والمهندس المعني، إلا أن وزير السكن والعمران والمدينة يشارك في ممارسة السلطة التأديبية بحيث يؤول إليه الاختصاص في إصدار عقوبة الشطب النهائي من الجدول.² وبالتالي لا مجال للحديث عن تبليغه بها.

ويبلغ الوزير بقرار المنع المؤقت حيث نصت المادة 49 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المهندس المعماري على أنه "يجب على المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين أن يعلم الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير... عندما تكون العقوبة تتعلق بالتوقيف المؤقت لممارسة المهنة" فالتبليغ يقتصر على عقوبة المنع المؤقت ولا يشمل عقوبتا الإنذار والتوبيخ.

3- الأجهزة الوطنية للمنظمة المهنية: يبلغ القرار التأديبي الصادر على مستوى جهوي في بعض المهن إلى المجلس أو الغرفة الوطنية للمنظمة المهنية المعنية، من أجل الإعلام والتنفيذ أو باعتبارها جهات مختصة بالطعن في هذه القرارات.

- ففي المهن المساعدة للقضاء ورد النص صراحة على تبليغ القرار التأديبي إلى مجلس الإتحاد بالنسبة لمهنة المحاماة، ولرئيس الغرفة الوطنية بالنسبة لمهنتي الموثق

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي 11-24 يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره.

² المادة 48 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المهندس المعماري.

والمحضر القضائي، والملاحظ أن التبليغ في مهنة المحاماة يكون للمجلس وليس لرئيسه، كما أن المادة 123 من قانون المحاماة ذكرت الجهات التي يمكنها الطعن في القرار التأديبي وليس من بينهم رئيس مجلس الاتحاد، مما يدل على أن التبليغ من أجل الإعلام لا غير. أما في مهنتي الموثق والمحضر فإن التبليغ يكون لرئيس الغرفة ويمكن لهذا الأخير وفقا للمادتين 60 من قانون الموثق و56 من قانون المحضر القضائي أن يقدم طعنا في القرار التأديبي، أي أن التبليغ هنا ليس للإعلام فحسب بل من أجل ممارسة حق الطعن.

- في مهنة المهندس الخبير العقاري يتم تبليغ القرار التأديبي للمجلس الجهوي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين من أجل التنفيذ، وهو ما نصت عليه صراحة المادة 4/24 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين "... وتبلغ نسخة إلى المجلس الجهوي المعني من أجل متابعة تنفيذ العقوبة". وهذا خلافا للتبليغ للمجلس الأعلى لمهنة المهندسين الخبراء العقاريين الذي يكون من أجل الإعلام فقد، حيث نصت المادة 20 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، على أنه "يلزم المجلس الوطني للهيئة بإعلام المجلس الأعلى لمهنة المهندس الخبير العقاري بمقررات التعليق والشطب".

4- صاحب الشكوى، يبلغ صاحب الشكوى بالقرار التأديبي في كل من المهن الطبية ومهن المحاسبة.

- في المهن الطبية نصت المادة 4/267 من القانون 90-17 المعدل والمتمم للقانون 85-05 المتعلق بالصحة على أنه "تعتبر قرارات المجالس الجهوية للأدب الطبية قابلة للطعن من قبل الأطراف المشار إليها في المادة 2/267 أعلاه..". وهذه الأطراف حسب نص الفقرة الأخيرة من المادة 2/267 هي "الوزير المكلف بالصحة العمومية وجمعيات الأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة المؤسسة قانونا، وكل عضو في السلك الطبي مرخص له بالممارسة وكل مريض أو وليه أو ذوي حقوقه"، وبما أن القرار التأديبي يبلغ لكل من خوله القانون حق الطعن فيه، فإنه يجب تبليغ القرار التأديبي لصاحب الشكوى سواء كان الوزير أو المريض أو غيرهما من الأطراف المذكورة في المادة، وهذا تمكيننا له من ممارسة حقه في الطعن ضد القرار التأديبي.

- أما بالنسبة لمهن المحاسبة فإن المادة 25 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم نصت على أنه " يجب تبليغ جميع القرارات إلى المعني .. وترسل نسخة منه إلى رئيس المجلس الوطني للمحاسب... وفي جميع الحالات لا يتم إبلاغ أسباب واعتبارات القرارات للشاكي إذا لم يكن مهنيا"، أي أن القرار التأديبي يبلغ للشاكي سواء كان مهنيا أو

غير مهني، إلا أنه إذا كان غير مهني فإنه لا يبلغ بأسباب واعتبارات القرار، وعليه يبلغ مستخرج من القرار يتضمن منطوقه فقط، والغرض من هذا التبليغ هو الإعلام لا غير، لأن المادة 26 من النظام الداخلي للجنة الانضباط أعطت الحق في الطعن ضد القرار التأديبي للمهني المعني فقط.

- أيضا كما أشرنا سابقا فإن المادة 205 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين نصت على تبليغ كل الأطراف المعنية دون أن تحددهم، لكن بالنظر إلى نص المادة 202 و 203 من النظام الداخلي نجدها حددت هذه الأطراف وحصرتها في صاحب الشكوى والمهندس المعني، مما يرجح ضرورة تبليغ صاحب الشكوى بالقرار التأديبي.

أما باقي المهن فلم يرد أي نص يوجب تبليغ القرار التأديبي للشاكي، ويمكن أن نسجل بعض الملاحظات المتعلقة مركز الشاكي في الدعوى التأديبية.

1- أن الشاكي ليس طرفا في الدعوى التأديبية،¹ ويمكن أن نلاحظ ذلك من خلال تعامل المشرع معه، فنجد النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم نص على عدم تبليغ أسباب القرار للشاكي ولم يمكنه من الطعن في القرار التأديبي، وإنما يبلغ بالقرار التأديبي من أجل إعلامه بنتيجة شكواه فحسب.

وألزم قانون المحاماة النقيب بتبليغ قرار الإحالة على المجلس التأديبي أو حفظ الشكوى إلى الشاكي، وهذا دون أن يمكنه من الطعن فيه، وألزم أيضا بتبليغه نسخة من قرار تعيين المقرر، ليكون الشاكي على علم بمن سيحقق معه ويشرف على محاولة الصلح بينه وبين المهني حتى يتم التعامل معه أو يتحفظ عنه لأسباب موضوعية، ثم بعد ذلك أعطى للشاكي حق الطعن في القرار الضمني برفض الشكوى في حال عدم القيام بإجراءات التحقيق،² فلماذا مكن المشرع الشاكي من الطعن في القرار الضمني برفض الشكوى؟ ولم يمكنه من ذلك في قرار حفظ الشكوى الصادر عن النقيب؟ رغم أن النتيجة واحدة في الحالتين.

لعل مرد ذلك هو رغبة المشرع في عدم جعل الشاكي طرفا في الدعوى التأديبية وفي نفس الوقت حاول المحافظة على مصالحته في التعامل مع شكواه بجدية وإطلاعه على

¹ اعتبر عبد القادر خضير، عدم النص على تبليغ القرار التأديبي للشاكي سهو يجب تداركه وأن الغاية من التبليغ هي إعلام المعني بمآل شكواه ليتسنى له مباشرة ما يراه مناسبا بالنسبة لمصالحه، وحرمانه من حقه في الطعن يعد خرقا لمبدأ دستوري. أنظر النظام التأديبي للمحامي الجزائري، ص ص 134-135.

² المادة 117 من قانون المحاماة 07-13.

مصيرها، فيبلغ بقرار الإحالة ليطمئن الشاكي على شكواه وأنها أخذت على محمل الجد، بدليل أنه تم إحالة المهني المعني على المجلس التأديبي بناء عليها، أو يبلغ بقرار النقيب بحفظ الشكوى فيطلع الشاكي على الأسباب الموضوعية للحفظ إذ يجب أن يكون قرار الإحالة أو الحفظ مسببا وفقا لما نصت عليه الفقرة 1 من المادة 117 من قانون المحاماة، وهنا من المفروض ينتهي دور الشاكي، غير أنه إذا أحيل المهني على المجلس التأديبي ثم رفضت الشكوى ضمنا لعدم القيام بالتحقيق، في هذه الحالة الرفض ليس لأسباب موضوعية وإنما تتعلق بالجانب الإجرائي ويدل على عدم التعامل بجديّة مع موضوع الشكوى الأمر الذي يمس مصلحة الشاكي، لذلك خوله المشرع حق الطعن في هذا القرار الضمني، من أجل إجراء التحقيق وإكمال المتابعة بغض النظر عن النتيجة.

غير أن ما يُبقي التساؤل مطروحا هو نص المشرع في المادة 132 من قانون المحاماة على أن قرار اللجنة الوطنية للطعن يبلغ للشاكي عند الاقتضاء، ويمكنه زيادة على ذلك أن يطعن فيه أمام مجلس الدولة، فلماذا يحرم الشاكي من أن يبلغ بقرار المجلس التأديبي أو يطعن فيه أمام اللجنة الوطنية للطعن، وتتهى علاقته بالدعوى التأديبية، ثم يبلغ بقرار اللجنة الوطنية للطعن الفاصل في طعن ليس له أي علاقة به؟ ومن جهة أخرى متى يقتضي الحال تبليغ الشاكي..؟

2- من حق الشاكي أن يعرف مصير شكواه، وهذا الحق لا يجعل منه طرفا في الدعوى التأديبية بحيث يطعن في القرار التأديبي، بل يبلغ بالقرار للإعلام فقط. لأن عدم الرد يعد استهتارا بالمواطن وسببا من أسباب عدم الشفافية وتفشي الفساد، وفي إطار مكافحة هذا الأخير ألزم القانون 06-01 المتعلق بمكافحة الفساد والوقاية منه في المادة 11 المؤسسات والإدارات والهيئات العمومية بالرد على عرائض وشكاوى المواطنين.¹ وقبل ذلك ألزم المرسوم 131/88 الجهات الإدارية بالرد على كل الطلبات والرسائل والتظلمات التي يوجهها المواطنون إليها.²

3- تمكين الشاكي من متابعة شكواه أحد أهم ضمانات فعالية المتابعة التأديبية، خاصة إذا استحضرنّا تشكيلة المجالس التأديبية وإجراءات إخطارها، التي تثير شبهة عدم الحياد والميول أو العمل لمصلحة المهني، نظرا لعلاقة الزمالة التي تربطهم بالمشتكى منه، فمتابعة

¹ عبد القادر خضير: النظام التأديبي للمحامي الجزائري، المرجع السابق، ص 134.

² المادة 34 من المرسوم 88-131 المتضمن تنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن.

الشاكي وحرصه على أن يتعرض المهني لعقوبة مناسبة لما ارتكبه من أخطاء، من شأنه دفع المجالس التأديبية إلى التعامل بجدة وموضوعية مع الشكوى.

5- النائب العام، يتمتع النائب العام بمجموعة من الاختصاصات في الحياة المهنية للمحضر القضائي، فيتولى الترخيص له بالغياب، وتلقي تقارير التفتيش، ويبلغ بكل المخالفات المرتكبة من طرف المحضر القضائي مهما كان مصدرها، وفي مجال التأديبي يختص بإخطار المجلس التأديبي تلقائياً، وتبعاً لكل هذا فإن رئيس الغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين بموجب المادة 55 من قانون المحضر القضائي 06-03 ملزم بتبليغ قرار المجلس التأديبي إلى النائب العام المختص، الذي يمكنه هو الآخر الطعن في القرار التأديبي أمام اللجنة الوطنية للطعن.

الفصل الثاني

طرق الطعن في القرار التأديبي

نظرا لخطورة القرارات التأديبية على الوضعية المهنية للمهني أحاطه المشرع كما رأينا بالعديد من الضمانات القبلية والمتزامنة مع توقيع الجزاء، غير أن احتمال حدوث بعض التجاوزات مما يشكل تعسفا في حق المهني أو وقوع خطأ في تقدير العقوبة، أو تكييف الخطأ التأديبي أو في الإجراءات، كتجاوز بعض الضمانات المقررة، أو عدم تناسب العقوبة الموقعة مع الخطأ المرتكب، وغيرها مما قد يشوب القرار التأديبي من عيوب، اقتضى توفير المزيد من الضمانات، ووجب أن تكون هذه الضمانات من طبيعة أخرى غير تلك التي تمتع بها المهني أثناء المتابعة التأديبية، بحيث لا يمكن للسلطة التأديبية مصدره القرار أن تتدخل فيها بأي شكل من الأشكال، وهذا ما جسده المشرع من خلال إقراره لإمكانية الطعن في القرار التأديبي كأهم ضمانة بعدية مقررة في مجال التأديب، وكل ذلك حرصا على عدالة الجزاء وحماية للمهني من أي تعسف في حقه قد يحدث من قبل سلطة التأديب.

ويتميز الطعن باعتباره ضمانة لاحقة على صدور القرار التأديبي، بكونه لا يعني المهني فقط، بل تقرر أيضا لصالح الشاكي في بعض المهن، أو للوزير أو النائب العام أو حتى المنظمة المهنية، فالطعن يستهدف تحقيق عدالة القرار التأديبي، وتوفير قدر من الاطمئنان للمهني المعني بالدرجة الأولى، باعتبار القرار متعلق بمصيره ووضع المهني، ومن جهة أخرى توفير قدر من الرضا بالقرار من قبل السلطات الإدارية ممثلة في الوزير أو المنظمة المهنية كحامية للمجتمع المهني والمهنة، وبدرجة أقل صاحب الشكوى، وذلك بضمان فاعلية المتابعة التأديبية ونزاهتها، خاصة في ظل وجود شبهة عدم الحياد والمحاباة لصالح المهني المتابع من قبل زملائه، وخلو المجالس التأديبية من عنصر فني من غير الزملاء، وسرية الجلسة التأديبية. من أجل كل هذا فإن تقديم الطعن أمام جهة غير التي أصدرت القرار يساعد في تحقيق هذه النتائج، وخاصة الطعن القضائي لما يتمتع به من استقلالية وحياد وتوفر العنصر الفني المؤهل.

وبالرجوع للنصوص المتعلقة بالتأديب في المهن الحرة نجد المشرع قد اعتمد عدة طرق للطعن في القرار التأديبي وأمام جهات مختلفة، فمنها ما يكون أمام السلطات الإدارية ممثلة في الوزير، ومنها ما يكون أمام مجالس تأديبية مهنية كجهة استئنافية، نتطرق لها في

المبحث الأول تحت عنوان الطعن غير القضائي في القرار التأديبي. ومن وسائل الطعن ما يكون أمام الجهات القضائية ممثلة في مجلس الدولة نتناولها في المبحث الثاني.

المبحث الأول

الطعن غير القضائي في القرار التأديبي

تتمتع المجالس التأديبية كما رأينا بسلطة واسعة في تكييف الأفعال المشككة للخطأ التأديبي وتقدير جسامته، وتملك أيضا سلطة تقديرية في اختيار العقوبة التي تراها مناسبة لذلك الخطأ، وفي إطار أعمالها لهذه السلطة قد تخطئ في التقدير أو تضرر بالمهني تعسفا بمخالفة القانون وعدم احترام الإجراءات، أو لسوء تطبيقه، ولذلك فإن في إتاحة الفرصة لإعادة طرح النزاع من جديد على نفس الجهة التي أصدرته أو جهة أخرى أعلى درجة منها فرصة لتدارك ما شاب القرار التأديبي من عيوب، وإصلاح ما لحقه من خطأ، وإكمال ما اعتراه من نقص. وهكذا فإن الطعن يرمي إلى ضرورة احترام القرار التأديبي وعدم إهدار حجيته إلا على النحو الذي رسمه القانون، وهو الطعن فيه بأحد الطرق التي نص عليها وفي المواعيد التي حددها.¹

وتشكل طرق الطعن المعتمدة أحد مظاهر تأثر القرار التأديبي بالحكم القضائي، حيث استعارت النصوص المنظمة للمهن الحرة الكثير من الأحكام المتعلقة بطرق الطعن المختلفة من قوانين الإجراءات المتبعة أمام القضاء، مع تكييفها على نحو يتناسب وطبيعة القرار التأديبي، والجهة التي أصدرته والجهة الناظرة في الطعن. وقد حدد المشرع عموما طريقتين للطعن في القرار التأديبي، الطعن بالمعارضة (المطلب الأول) والطعن بالاستئناف (المطلب الثاني)

المطلب الأول

معارضة القرار التأديبي

تعتبر المعارضة أحد طرق الطعن العادية في الأحكام القضائية الصادرة غيابيا، وهي تأخذ نفس المعنى ونفس الأحكام تقريبا بالنسبة للقرار التأديبي، وهو ما سنقف عليه من خلال التطرق لتعريفها وشروطها في (الفرع الأول)، ثم اعتماد المشرع للمعارضة كطريقة للطعن في القرار التأديبي (الفرع الثاني).

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 1027.

الفرع الأول

تعريف المعارضة وأحكامها

البند الأول: تعريف المعارضة

المعارضة عموماً هي طريقة للطعن "مفتوحة لصاحب الدعوى الذي صدر ضده قرار غيابي، تسمح له برفع دعوى أمام المحكمة نفسها، ومطالبتها بإعادة الحكم في القضية في حضوره".¹ والهدف من إقرار المعارضة هو تمكين من صدر ضده الحكم من إبداء دفاعه أمام نفس الجهة التي أصدرت الحكم، لاحتمال إلغاء الحكم أو تعديله بعد سماع تلك الدفوع.

وبناء على ذلك يقوم الحق في الطعن بالمعارضة على أساس أن الحكم الغيابي قد صدر في غيبة الخصم دون سماع دفاعه، مما تهتز معه القرينة المقررة في سلامة الحكم في إجراءاته وموضوعه، ويكون العدل في إعادة طرح المنازعة، في ضوء سماع حجة ودفاع من كان غائباً، وأنه لا غضاضة في أن يكون أمام ذات المحكمة، التي لا يضيرها أن تعدل حكمها، في ضوء ما استجد في الدعوى من دفوع.²

وقد رأى جانب من الفقه أن للمعارضة ما يبررها، وينبغي أن يكرس هذا الحق في أغلب المحاكمات التأديبية، إذ قد تكون هناك أسباب قهرية حالت دون مثول المتهم أمام المجلس التأديبي.

وانتقد فريق آخر المعارضة كطريقة للطعن في الأحكام، وذهب إلى القول بأن طرق الطعن الأخرى كافية، أما المعارضة فلا محل لها ما دام أن المهني قد أبلغ قانوناً بالحضور أمام المجلس التأديبي، خصوصاً وقد أثبتت التجارب أن المعارضة تطيل أمد النظر في الدعوى، مما يقلل من فاعليتها ويضعف أثر القرار التأديبي في زجر المخطئ وردع سواه.³ وأوضحت المادة 327 من (ق إ م إ) مضمون المعارضة وبعض أحكامها حيث جاء فيها "تهدف المعارضة المرفوعة من قبل الخصم المتغيب، إلى مراجعة الحكم أو القرار الغيابي.

يفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع والقانون، ويصبح الحكم أو القرار المعارض كأن لم يكن، ما لم يكن الحكم أو القرار مشمولاً بالنفاذ المعجل".

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 1031.

² إلياس أبو عيد: المرجع السابق، ص 500. وأنظر أيضاً، علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، 1067.

³ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 1069.

فإذا كانت المعارضة مبررة فإن المجلس التأديبي يفصل في الدعوى من جديد آخذا بعين الاعتبار ما قدمه المهني من دفع، ويعلن بطلان القرار الغيابي،¹

البند الثاني: شروط الطعن بالمعارضة والآثار المترتبة عنه

أولاً: الشروط: يشترط لقبول المعارضة ما يأتي:

- **من حيث المحل،** تنصب المعارضة على حكم أو قرار غيابي، وهو ما نصت عليه المادة 294 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بالقول: "يكون الحكم الغيابي قابل للمعارضة" وعرفت المادة 292 من نفس القانون الحكم الغيابي بالقول " إذا لم يحضر المدعى عليه أو وكيله أو محاميه، رغم صحة التكليف بالحضور يفصل القاضي غيابياً".

أما لو تم تكليف المدعى عليه بالحضور شخصياً ولم يحضر أعتبر الحكم حضورياً، حيث نصت المادة 293 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه "إذا تخلف المدعى عليه المكلف بالحضور شخصياً أو وكيله أو محاميه عن الحضور، يفصل بحكم اعتياري حضوري" وحينها لا يمكن الطعن بالمعارضة في هذا الحكم لنص المادة 295 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن "الحكم المعتبر حضورياً غير قابل للمعارضة".

- **من حيث الطاعن،** لا يمكن أن يقدم الطعن بالمعارضة إلا من قبل المدعى عليه، ويقابله في الدعوى التأديبية المهني الذي صدر القرار التأديبي في حقه، وينبغي أن يتضمن القرار إدانة للمهني، بصور عقوبة تأديبية في حقه، لأن هذه العقوبة هي التي تبرر طلب الرجوع عنها، أما إذا كان القرار قضى ببراءة المهني مما نسب إليه فلا مجال للطعن بالمعارضة حينها.²

- **من حيث الميعاد،** يجب أن يقدم الطعن بالمعارضة في الميعاد المحددة قانوناً.

- **من حيث الاختصاص،** نظراً لأن الطعن بالمعارضة هو من الطعون الاستدراكية، فإنه يرفع أمام نفس الجهة التي أصدرت القرار، وذلك طبقاً لما نصت عليه المادة 328 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية " يكون الحكم أو القرار الغيابي قابلاً للمعارضة أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرته ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".³

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 1035.

² إلياس أبو عيد: المرجع السابق، ص 501، وأنظر أيضاً، محمد الصغير بعلي: الوجيز في الإجراءات القضائية الإدارية، المرجع السابق، ص ص 218-219.

³ محمد الصغير بعلي: المرجع السابق، ص ص 117-220.

ثانيا: آثار الطعن بالمعارضة: يترتب على الطعن بالمعارضة الآثار التالية:

- وقف تنفيذ القرار محل الطعن، إذ يترتب على صدور الحكم الغيابي الجائز الطعن فيه بالمعارضة امتناع تنفيذه حتى انتهاء المهلة المحددة للطعن أو الفصل في المعارضة، وهذا استنادا للأحكام العامة للطعن بالمعارضة النصوص عنها في المادة 323 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي نصت على أنه " يوقف تنفيذ الحكم خلال أجل الطعن العادي كما يوقف بسبب ممارسته"، فلا يمكن تنفيذ القرار التأديبي الغيابي في المهن الطبية إلا بعد عشرة أيام من تاريخ تبليغ القرار للمهني المعني، وبعد 30 يوما من تاريخ التبليغ بالنسبة للمحضر القضائي.

- إعادة النظر في الدعوى التأديبية من جديد أمام نفس الجهة التي أصدرت القرار المطعون فيه، فتُعَيَّن جلسة جديدة ويبلغ موعدها إلى الخصوم والشهود، وتسري نفس القواعد المقررة في الجلسة الأولى.¹ وهذا الأثر أيضا مقرر بموجب المادة 327 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بالنص على " تهدف المعارضة المرفوعة من قبل الخصم المتغيب، إلى مراجعة الحكم أو القرار الغيابي، يفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع والقانون، ويصبح الحكم أو القرار المعارض فيه كأن لم يكن...".

الفرع الثاني

تكريس المشرع للطعن بالمعارضة في القرار التأديبي

تعتبر المعارضة كطريقة للطعن تطبيقا لأحد أهم المبادئ المعتمد في المحاكمة التأديبية، وهو مبدأ المواجهة الذي يقتضي حضور المهني المتابع تأديبيا لجلسة المحاكمة للدفاع عن نفسه، وقد رأينا سابقا أن مبدأ المواجهة هو تجسيد لحق دستور ألا وهو حق الدفاع، ولا قيام له بدونها، لذلك تعتمد التشريعات المختلفة المعارضة كطريقة للطعن في الأحكام الغيابية إعمالا لمبدأ المواجهة، ومع كل هذا فإن المشرع الجزائري لم يستقر في تكريس هذا الحق في الدعوى التأديبية المهنية.

البند الأول: المعارضة في القرار التأديبي في المهن الطبية

بخلاف باقي المهن نصت مدونة أخلاقيات الطب على إمكانية الطعن بالمعارضة في القرار التأديبي صراحة حيث نصت المادة 219 من مدونة أخلاقيات الطب على أنه " إذا تم الإعلان عن القرار التأديبي قبل الاستماع إلى المعني المتهم، فإن هذا الأخير يمكنه،

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 1073.

أن يعترض في أجل أقصاه عشرة أيام من تاريخ التبليغ بواسطة البريد المسجل وإشعار بالاستلام"، وهو ما أكدته المادة 92 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء.

رغم أن مدونة أخلاقيات الطب هي النص الوحيد من بين النصوص المتعلقة بالمتابعة التأديبية التي اشترطت تبليغ المهني المتابع مرتين فإذا لم يرد بعد الاستدعاء الثاني يمكن للجنة التأديبية أن تجتمع في غيابه،¹ ومع ذلك أعتبر القرار الذي يصدر حينها غيابيا يمكن الطعن فيه بالمعارضة.

وقد تضمنت المادة 219 أهم الشروط المتعلقة بالمعارضة والمبيّنة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية لاسيما:

- أن المعارضة متعلقة بالقرار الغيابي، غير أن نص المادة 219 لم يذكر القرار التأديبي الغيابي، وإنما قال "دون الاستماع إلى المعني المتهم"، ولا شك أن الاستماع المقصود هنا هو الذي يتم أمام اللجنة التأديبية حال انعقادها.
- أن المعارضة طعن خاص بالمهني المتهم دون غيره، فرغم أن قانون حماية الصحة وترقيتها قد سمح لكل من له الحق بالشكوى في الطعن في القرار التأديبي، إلا أنه خص المعارضة بالمهني المتهم فقط.
- يقدم الطعن في أجل أقصاه عشرة أيام من تاريخ التبليغ بالقرار.
- لم تحدد المادة الجهة التي يقدم إليها الطعن بالمعارضة، لكن وفقا للقواعد العامة للمعارضة فإنها تقدم أمام نفس الجهة مصدرة القرار، أي أمام اللجنة التأديبية المعنية على مستوى المجلس الجهوي لأخلاقيات الطب.
- وقد أشارت المادة 219 من مدونة أخلاقيات الطب إلى مسألة مهمة وهي أن الطعن بالمعارضة جوازي وليس إجباري، وذلك بالنص على أنه "يمكن للمعني" وهذا ما يتوافق والقواعد العامة لطريقة الطعن هذه، حيث تعتبر امتيازاً للمهني الذي صدر القرار بمعاقبته، يمكنه أن يلجأ إليه إذا رأى أن لديه ما يقدمه أمام اللجنة التأديبية من أوجه دفاع قد تؤدي إلى تراجعها عن قرار العقوبة أو تخفيفها. أو يلجأ مباشرة إلى طريق الطعن بالاستئناف أمام المجلس الوطني للأداب الطبية.²

¹ المادة 213 من مدونة أخلاقيات الطب.

² علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 1071.

البند الثاني: الطعن بالمعارض في باقي المهن

بخلاف المجالس الجهوية لأخلاقيات الطب التي تخضع قراراتها الغيابية للطعن بالمعارضة، لم تشر نصوص باقي المهن إلى إمكانية الطعن بالمعارضة في القرار التأديبي، على العكس من ذلك نص قانون المحاماة على اعتبار قرارات المجلس التأديبي حضورية¹، ما يعني أنه لا يمكن الطعن فيها بالمعارضة، طبقاً للمادة 295 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي نصت على أن "الحكم المعتبر حضورياً غير قابل للمعارضة".

ونشير أن النظامين الداخليين لكل من الغرفة الجهوية للموثقين والغرفة الجهوية للمحضرين، كانا ينصان صراحة على إمكانية الطعن بالمعارضة في الأحكام الغيابية، وذلك بموجب المادة 112 من النظام الداخلي للغرفة الجهوية للموثقين لسنة 1992 التي جاء فيها "يمكن أن تكون القرارات الصادرة غيابياً محل اعتراض" وهو نفس النص الوارد بالمادة 108 من النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين. ورغم أنه لا توجد أي إشارة إلى الطعن بالمعارضة في قانون المحضر القضائي 06-03 إلا أن مشروع النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين المقترح من قبل مكتب الغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين نص في المادة 88 منه على أنه "يمكن أن تكون القرارات الغيابية محل معارضة أمام الجهة التي أصدرت القرار التأديبي ضمن أجل ثلاثين (30) يوماً من تاريخ التبليغ.

لا تسري آجال الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن إلا بعد انتهاء آجال الطعن بالمعارضة في القرارات الغيابية".

وعليه فإنه يمكن الطعن بالمعارضة في القرار التأديبي الغيابي في مهنة المحضر القضائي، في أجل 30 يوماً من تاريخ التبليغ.

المطلب الثاني**الطعن بالاستئناف في القرار التأديبي**

يخول المشرع للمعنيين بالدعوى التأديبية حق الطعن بالاستئناف في المقررات التأديبية، وذلك للتدقيق في الدعوى من جديد على نحو تصحح معه الأخطاء التي يكون أحدهم قد تضرر منها،² ويعتبر الاستئناف كتطبيق لمبدأ التقاضي على درجتين أمام الهيئات التأديبية،³ ضماناً للمهني ووسيلة لإصلاح الخطأ الذي قد يشوب القرار التأديبي،

¹ المادة 120 الفقرة الأخيرة من قانون المحاماة 07-13 .

² الحمزاوي موحى: المرجع السابق، ص 150.

³ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 1037.

خاصة وأن المجالس التأديبية في الدرجة الأولى تتشكل من مهنيين فقط ينقصهم العنصر القانوني الذي يمكنه أن يطبق القانون على نحو صحيح، وحتى على فرض تخصصهم القانوني فإن استئناف قراراتهم يؤكد صحتها أو يصحح ما شابها من أخطاء أو تجاوزات، لأن إعادة نظر الدعوى التأديبية من جديد من حيث الوقائع والقانون على مستوى جهة الاستئناف يجعل القرار التأديبي أكثر دقة وأسلم من حيث تطبيق القانون، وذلك بحكم ترتيبه الزمني، وتشكيلة جهات الاستئناف التي تتكون من أشخاص مختصين وذوو خبرة. كما أن للاستئناف هدف وقائي يكمن في حث قاضي أول درجة على بذل المزيد من الجهد نحو الوصول إلى العدالة النسبية في الحكم الذي سيصدره إذ أنه يعلم مسبقاً أن حكمه سوف يكون عرضة للطعن عليه.¹

ويقصد بالاستئناف " طريق الطعن الذي به يرفع المحكوم عليه الحكم إلى المحكمة الأعلى من المحكمة التي أصدرته طالبا إلغاءه أو تعديله".²

كما يعرف الاستئناف بأنه "إعطاء المكنة لمن صدر الحكم كلياً أو جزئياً لغير صالحه أن يعيد طرح القضية كلها أو جزء منها أمام محكمة أعلى وأكثر خبرة من المحكمة التي أصدرت الحكم الأول الذي لم يشبع مصالح الطاعن". وعند آخرين تم تعريف الاستئناف بأنه "طريق طعن عادي في الحكم الصادر من محكمة الدرجة الأولى يطرح الدعوى من جديد أمام محكمة أعلى منها توصلها إلى إلغاء هذا الحكم أو تعديله".³ ولا يختلف الاستئناف بهذا المعنى عما هو مقرر بالنسبة للقرار التأديبي.

وقد نصت المادة 332 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه " يهدف الاستئناف إلى مراجعة أو إلغاء الحكم الصادر عن المحكمة"، ومن ثم فقد عمد المشرع إلى تحديد الطعن بالاستئناف بالنظر إلى غايته، المتمثلة في:

-مراجعة الحكم أو القرار وتعديل منطوقه جزئياً،

-إلغاء الحكم أو القرار كلياً.⁴

ولقد اختلف تعامل المشرع الجزائري مع استئناف القرار التأديبي من مهنة إلى أخرى، سواء من حيث إقراره أو إجراءاته أو أحكامه المختلفة، ويمكن معالجة أهم هذه النقاط

¹ المرجع نفسه، ص 1076.

² مجمع اللغة العربية: معجم القانون، المرجع السابق، ص 215.

³ نقلاً عن علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 1075.

⁴ محمد الصغير بعلي: المرجع السابق، ص 204.

في هذا المطلب من خلال التطرق إلى مدى تطبيق مبدأ التقاضي على درجتين في المجال التأديبي (الفرع الأول)، الأطراف التي يحق لها الطعن بالاستئناف (الفرع الثاني) إجراءات النظر في الاستئناف وإصدار القرار التأديبي (الفرع الثالث) ونخصص الفرع الأخير للتظلم من القرار التأديبي وهي حالة خاصة بالمهندس المعماري.

الفرع الأول

تطبيق مبدأ التقاضي على درجتين في المجال التأديبي

يعد مبدأ التقاضي على درجتين من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها النظام القضائي، ويتمثل مضمون المبدأ في نظر النزاع مرتين، مرة أمام محكمة أول درجة، عادة ما تسمى المحكمة الابتدائية، والمرة الثانية أمام محكمة أعلى، تشكل الدرجة الثانية، لتتأكد من أن محكمة الدرجة الأولى قد طبقت القانون تطبيقاً صحيحاً من حيث القانون والوقائع، الأمر الذي يشكل ضماناً للمتقاضي وصوناً لحقوقه وحياته.¹

وسنتطرق في هذا الفرع لمضمونه وأهميته (البند الأول) ثم إلى تطبيقه في المجال التأديبي (البند الثاني).

البند الأول: مضمون مبدأ التقاضي على درجتين وأهميته

أولاً: مضمون مبدأ التقاضي على درجتين: هناك من عرف المبدأ على أنه "إعادة طرح النزاع بعد الحكم فيه مرة أخرى على محكمة أعلى درجة لنظره من حيث الوقائع والقانون وتحكم فيه"، وفي تعريف آخر هو "إتاحة الفرصة للخصم الذي حكم لغير صالحه بعرض النزاع أمام محكمة أعلى درجة للفصل فيه من جديد"، والحقيقة أنه مهما تعددت تعريفات مبدأ التقاضي على درجتين، إلا أنها لا تختلف من حيث المعنى.² ولكي نكون بصدد تقاضي على درجتين يجب توفر الشروط التالية:

- أن يكون هناك حكم صادر في موضوع النزاع ثم يعاد طرحه على محكمة استئنافية،

- أن لا يكون هذا الحكم قطعياً أي غير قابل للاستئناف،

¹ علي يوسف محمد العلوان: التقاضي الإداري على درجتين ودوره في الحفاظ على الحقوق والحيات الفردية، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 1، سنة 2016، ص 182.

² علي يوسف محمد العلوان: المرجع السابق، ص 183، وانظر أيضاً، فريد علوش، ماجدة شهيناز بودوح: مبدأ التقاضي على درجتين في المادة الإدارية حالة الجزائر، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد الثاني، ص 261.

- أن تتصدى محكمة الدرجة الثانية عند نظرها للدعوى للوقائع والقانون، أي كأن الدعوى تنظر لأول مرة.¹

وعرف رشيد خلوفي مبدأ التقاضي على درجتين بالقول: "يقصد بقاعدة التقاضي على درجتين السماح لقضاة الاستئناف المتمتعين بخبرة وتجربة وأقدمية لا يملكونها قضاة الدرجة الأولى، للفصل مرة ثانية في نفس القضية، كما أن الاستئناف مرتبط بالاعتناع الراسخ لضرورة النظر مرتين في النزاع".²

ثانياً: أهمية مبدأ التقاضي على درجتين: يكتسي مبدأ التقاضي على درجتين أهمية بالغة أهله لأن يكون من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها النظام القضائي، ويمكن إرجاع هذه الأهمية إلى نقطتين أساسيتين هما:

- طابع وقائي، إمكانية الطعن في الأحكام والقرارات تدفع مصدرها إلى العمل والحرص على أن تكون مطابقة لما يقتضيه القانون، حتى لا تكون عرضة للإلغاء أو التعديل من قبل جهة الاستئناف.

- طابع علاجي، يستهدف المبدأ تحقيق أسى درجات العدالة، لأن قرار أول درجة يحتتمل الخطأ بسبب التحيز أو لقلة العناية بتمحيص الوقائع أو لقلة الإلمام بالقانون وكيفية تطبيقه، فيأتي الاستئناف ليتدارك ذلك ويمنح للمتقاضين طمأنينة أكثر في الوصول إلى حقوقهم، ويوفر لهم حماية فعلية، لأن ما يهم الأفراد هو الحماية الفعلية وليس وجود نظام قانوني يقصد الحماية دون أن يوفرها.

فمبادئ العدالة تقتضي استتدراك خطأ القاضي في فهم الوقائع أو تطبيق القانون، ولا يمكن ذلك إلا من خلال نظام للطعن يجيز للمتقاضي عرض طعنه أمام جهة ثانية للنظر في الدعوى والفصل فيها.³ وربط بعض الفقهاء بين مضمون المبدأ وأهميته فاعتبر مبدأ التقاضي على درجتين تقنية تستعمل لتحقيق حسن سير العدالة.⁴

ورغم أهمية مبدأ التقاضي على درجتين إلا أنه لم يسلم من الانتقادات، وأهم هذه الانتقادات:

¹ علي يوسف العلوان: المرجع السابق، ص 183.

² رشيد خلوفي: المرجع السابق، ص 198.

³ علي يوسف محمد العلوان: المرجع السابق، ص 183، وانظر أيضاً، فريد علواش، ماجدة شهيناز بودوح: مبدأ التقاضي على درجتين في المادة الإدارية حالة الجزائر، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد الثاني، ص ص 262-264.

⁴ رشيد خلوفي : المرجع السابق، ص 197.

- أن الاستئناف يطيل عمر النزاع، حيث بمجرد تقديم الطعن في الدرجة الأولى لا ينفذ الحكم ويجب الانتظار إلى حين صدور قرار الدرجة الثانية.
وقد رد على هذا الانتقاد بأن الحكم أو القرار السليم والعاقل يقتضي أن تأخذ الدعوى نصيبها من الوقت للفحص والتدقيق وتمكين المتقاضى من ممارسة حق الدفاع، فلا مشكلة إذا كان طول أمد النزاع يقتضيه حسن سير العدالة، ومن جهة أخرى فإن المشرع بإمكانه مراعاة عدم إطالة أمد النزاع بتحديد آجال قصيرة للطعن، واستثناء المنازعات قليلة الأهمية من تطبيق المبدأ.¹

- ومن بين الانتقادات الموجهة لمبدأ التقاضي على درجتين أنه يؤدي إلى تناقض الأحكام، وهذا القول مردود عليه لأن حكم الدرجة الأولى عندما يصدر يحمل صفة الابتدائية فهو حكم ابتدائي غير نهائي وغير قاطع في النزاع، وهذه الصفة التي تعني أن حجة الحكم ليست مطلقة وعليه لا يمكن التذرع والاحتجاج به، وقد يلغى من قبل جهة الاستئناف وقد يعدل لاعتبارات تخدم مبادئ العدالة وسلامة تطبيق القانون.²

وعليه فإن هذه الانتقادات لا تقلل من أهمية المبدأ، الأمر الذي دفع معظم التشريعات إلى اعتماده، بل اعتبر بعض الفقهاء أن قاعدة التقاضي على درجتين تكرر مبدأ من المبادئ العامة التي في حالة سكوت الدستور، لا يجوز مخالفتها إلا بموجب نص تشريعي، وإذا كان البحث عن السير الحسن للعدالة هو أحد الأهداف الأساسية للقانون فإن التقاضي على درجتين يشكل قاعدة جوهرية لا بد من العمل بها تحقيقاً لذلك.³

وهذا ما قرره قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المادة 6 حيث نص على ما يلي " المبدأ أن التقاضي على درجتين ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"، لكن السؤال الذي يمكن طرحه هو مدى اعتماد هذا المبدأ في المجال التأديبي؟

البند الثاني: اعتماد مبدأ التقاضي على درجتين أمام الهيئات التأديبية

سبقت الإشارة إلى أن النظام التأديبي بشكل عام والقرار التأديبي بشكل خاص استعار الكثير من أحكام النظام القضائي والحكم القضائي، ومن بين مظاهر التأثير تنظيم المجالس واللجان التأديبية على درجتين، أولى على مستوى محلي أو جهوي، ودرجة ثانية

¹ ، فريد علواش، ماجدة شهبناز بودوح: المرجع السابق، ص 264. وانظر أيضا علي يوسف محمد العلوان: المرجع السابق، ص 184،

² المرجع نفسه، ص 264.

³ رشيد خلوفي: المرجع السابق، ص 198.

على مستوى وطني، تختص هذه الأخير بالنظر في الطعون ضد قرارات مجالس الدرجة الأولى، غير أن هذه القاعدة ليست عامة، وتتعلق بمهن دون الأخرى.

ففي المهن المساعدة للقضاء - وكما رأينا في تشكيل المجالس التأديبية- تشكل اللجنة الوطنية للطعن جهة استئناف بالنسبة لقرارات المجالس التأديبية لكل مهنة، وهذا تكريس لمبدأ التقاضي على درجتين بشكل صريح، حيث نصت المادة 123 من قانون المحاماة على أنه "يجوز لوزير العدل حافظ الأختام والمحامي المعني الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن في أجل خمسة عشر (15) يوما من تاريخ تبليغ قرار مجلس التأديب"، وفي مهنة الموثق نصت المادة 60 من قانون الموثق على أنه "لوزير العدل حافظ الأختام، ورئيس الغرفة الوطنية للموثقين، والموثق المعني، الحق في الطعن في قرارات المجلس التأديبي أمام اللجنة الوطنية للطعن...".¹ وقد أكد المشرع مبدأ التقاضي على درجتين بجعل الطعن موقف لتنفيذ القرار التأديبي،² واللجنة الوطنية للطعن مختصة بالتصدي والفصل من جديد في الدعوى التأديبية،³

ونجد المشرع كرس هذا المبدأ أيضا في المهن الطبية، حيث نصت المادة 4/267 من قانون حماية الصحة وترقيتها على أنه "تعتبر قرارات المجالس الجهوية للأدب الطبية قابلة للطعن من قبل الأطراف .. أمام المجلس الوطني للأدب الطبية". فاعتبر المجلس الوطني للأدب الطبية جهة استئناف بالنسبة لقرارات المجالس الجهوية، وهو نفس النص الوارد في قانون الصحة 11-18 حيث جاء فيه "تكون قرارات المجالس الجهوية للأدب الطبية قابلة للطعن أمام المجالس الوطنية للأدب الطبية التابعة لها في أجل شهرين ابتداء من تاريخ التبليغ".

وفي مهنة المهندس المعماري ورغم أن أجهزة نقابة المهندسين المعماريين تضم مجالس محلية للنقابة ومجلس وطني، وكلها تملك اختصاصات تأديبية، إلا أن توزيع الاختصاص بينها أثر على ممارسة الطعن في القرارات التأديبية، حيث نجد المادة 45 من المرسوم التشريعي 07-94 المنظم لمهنة المهندس المعماري تنص على أنه "يمكن الطعن في قرار المجالس المحلية لدى المجلس الوطني والطعن في قرارات المجلس الوطني لدى الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير". وبهذا فالقرارات الصادرة عن المجالس المحلية

¹ نفس النص وارد بالمادة 56 من قانون المحضر القضائي 03-06.

² المادة 124 فقرة 4 من قانون المحاماة 07-13.

³ المادة 131 فقرة 4 من قانون المحاماة 07-13.

لنقابة المهندسين المعماريين، والخاصة بعقوبتي الإنذار والتوبيخ،¹ يمكن الطعن فيها أمام المجلس الوطني للنقابة، الذي يمكنه النظر في الدعوى وإصدار القرار التأديبي المناسب بما في ذلك عقوبة الإنذار والتوبيخ التي هي من اختصاص المجالس المحلية، ذلك أن نص المادة 44 من المرسوم التشريعي 94-07 حولت "المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين النطق بالعقوبات الآتية:

- الإنذار،

- التوبيخ،

- التوقيف المؤقت عن ممارسة المهنة".

وباعتبار المجلس الوطني ينظر في الطعون ضد قرارات المجالس المحلية ويمكنه النطق بنفس العقوبات التي هي من اختصاصها، بالإضافة إلى اختصاصه بإصدار عقوبة المنع المؤقت أو اقتراح الشطب، وذلك بعد إعادة النظر في الدعوى والفصل فيها من جديد، فإنه يشكل جهة استئناف تطبيقاً لمبدأ التقاضي على درجتين وفقاً للشروط المقررة في البند الأول من هذا الفرع.

أما بالنسبة لعقوبة المنع المؤقت الصادرة عن المجلس الوطني للنقابة ابتداءً، فيطعن فيها أمام الوزير، وتخضع قرارات الوزير المتعلقة بعقوبة الشطب من الجدول التي يختص لوحده بإصدارها، لرقابة القضاء.²

وبهذا يكون المشرع قد اقر استئناف القرار التأديبي المتضمن عقوبة بسيطة كالإنذار والتوبيخ، في حين لم يسمح بذلك في العقوبات الأكثر خطورة المتمثلة في المنع المؤقت والشطب من الجدول، مخالفاً بذلك مقتضيات المنطق الذي يقتضي توفير ضمانات وحماية إضافية كلما كانت العقوبة أشد وليس العكس، فلا يعقل أن يسمح للمهندس باستئناف عقوبة الإنذار بالإضافة إلى الطعن القضائي، ولا يمكنه استئناف عقوبة الشطب والاكتفاء بالطعن القضائي فقط.

أما بالنسبة لمهنة المهندس الخبير العقاري ومهن المحاسبة فإن القرارات التأديبية تصدر على مستوى مجالس وطنية، متمثلة في المجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، واللجنة الوطنية لانبضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة، ولا يمكن الطعن

¹ المادة 194 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين.

² المادة 48 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المهندس المعماري والمادة 201 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين.

في قراراتها إلا أمام القضاء. مما يفوت على المهني ضمانه هامة وفرصة لإعادة عرض دعواه من جديد على جهة ثانية، كما أن ذلك يرهق القضاء بقضايا بسيطة متعلقة بعقوبات خفيفة، أو قرارات تأديبية تكون مخالفة القانون فيها واضحة وكان من الممكن إلغاؤها أو تعديلها أمام الهيئات التأديبية فيما لو اعتمد مبدأ التقاضي على درجتين في هذه المهن.

ويمكن تدارك ذلك من خلال جعل المجالس الجهوية لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين مختصة بإصدار كل العقوبات ولا تكتفي باقتراحها، ويطعن في قراراتها أمام المجلس الوطني للهيئة.

وبالنسبة لمهن المحاسبة يمكن إشراك المنظمات المهنية الخاصة بهذه المهن في المتابعة التأديبية من خلال منح اختصاص النظر ابتدائياً في الدعاوى التأديبية لكل من المصف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين على أن يطعن في قراراتها أمام لجنة الانضباط والتحكيم.

وأيضاً بالنسبة للمهندس المعماري يمكن إرجاع الاختصاص في الفصل ابتداء في الدعاوى التأديبية للمجالس المحلية للنقابة، على أن تكون قراراتها قابلة للطعن أمام المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين.

الفرع الثاني

الأطراف التي يحق لها الطعن بالاستئناف في القرار التأديبي

خلفاً للطعن بالاستئناف في الأحكام القضائية الذي يقتصر على أطراف القضية، فإن القرار التأديبي يستأنف من قبل عدة جهات حددها المشرع، قد تختلف عن تلك المختصة بالإخطار، كما أن صاحب الشكوى ليس مؤهلاً كمبدأ عام لرفع استئناف لأنه ليس طرفاً في النزاع.¹

ولقد اختلفت قوانين المهن التي أقرت مبدأ التقاضي على درجتين في تحديد المؤهلين لرفع الاستئناف، وهو ما سنتناوله في البنود التالية:

البند الأول: في مهنتي الموثق و المحضر القضائي

في مهنتي الموثق والمحضر القضائي، لكل من وزير العدل حافظ الأختام، ورئيس الغرفة الوطنية، والموثق المعني، الحق في الطعن في قرارات المجلس التأديبي،² وأضاف

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 1038.

² المادة 60 من قانون الموثق 06-02.

قانون المحضر القضائي 06-03 إلى هذه الأطراف النائب العام المختص.¹ والملاحظ أن هذه الأطراف هي نفسها الأطراف التي يجب أن تبلغ قرار المجلس التأديبي،² وهي نفسها الجهات المختصة بإخطار المجلس التأديبي إضافة للمهني المعني.³

البند الثاني: في مهنة المحاماة

أما في مهنة المحاماة فإن الحق في استئناف القرار التأديبي يقتصر على وزير العدل حافظ الأختام والمحامي المعني،⁴ أما المنظمة المهنية فلا يمكنها الطعن بالاستئناف، لا من قبل النقيب ولا من قبل رئيس مجلس الاتحاد، وإذا كان عدم تمكين النقيب من الطعن له ما يبرره باعتباره رئيس المجلس التأديبي مصدر القرار، واحتمال عدم رضاه بالقرار مستبعدة خاصة وأنه يملك صوتاً مرجحاً،⁵ فإن حرمان مجلس الاتحاد ممثلاً في رئيسه من حق استئناف القرار التأديبي رغم كونه من الأطراف التي يجب أن تبلغ القرار التأديبي، يبدو غير مبرر. خاصة وأن مجلس الاتحاد يتمتع بصلاحيات واسعة وعلى رأسها حماية مصالح المهنة، وهذا وفقاً لما نصت عليه المادة 106 من قانون المحاماة 13-07، وهذه الحماية لا تكون أمام الهيئات أو المؤسسات فقط، وإنما تكون أيضاً بضمان الانضباط واحترام آداب المهنة وأخلاقياتها وتقاليدها، الأمر الذي لا يتسنى له إلا من خلال تمكينه من الطعن في القرارات التأديبية التي يعتبرها غير مقنعة أو غير متناسبة مع ما ينسب للمحامي من أخطاء، أو يرى فيها تعسفاً في حق هذا الأخير. بالإضافة إلى هذا فإن تمكين مجلس الاتحاد من حق الطعن يخفف من شبهة عدم حياد المجالس التأديبية على مستوى منظمات المحامين، التي تربطها بالمحامي علاقة مباشرة بحكم مكان ممارسة النشاط وواجب الزمالة، في حين أن مجلس الاتحاد وبالنظر إلى تشكيلته وبعده عن الاحتكاك بالمحامين وعدم وجود علاقة مباشرة معهم تجعله أكثر حيادية في تقدير القرار التأديبي.

البند الثالث: في مهنة الصحة

تميز قانون حماية الصحة وترقيتها بالسماح بالطعن في القرار التأديبي، لكل من لهم الحق في تقديم الشكوى وهذا بموجب إحالة المادة 4/267 إلى المادة 2/267 من قانون

¹ المادة 56 من قانون المحضر القضائي 06-03.

² المادتان 59 من قانون الموثق 06-02، و55 من قانون المحضر القضائي 06-03.

³ المادتان 56 من قانون الموثق و52 من قانون المحضر القضائي.

⁴ المادة 123 من قانون المحامي 13-07 .

⁵ عبد القادر خضير: المرجع السابق، ص 146.

حماية الصحة وترقيتها المعدل بموجب القانون رقم 90-17، وهذه الأطراف هي الوزير المكلف بالصحة، جمعيات الأطباء وجراحي الأسنان والصيدالة، كل عضو في السلك الطبي، كل مريض أو وليه أو ذوي حقوقه، وهذا التوسعة وإن كانت تحمل بعض الإيجابيات في بسط مزيد من الرقابة على القرار التأديبي، إلا أنه في بعض الأحيان تكون غير مبررة، لاسيما إذا كان القرار التأديبي يتضمن معاقبة المهني بعقوبة المنع المؤقت أو الشطب، فلا مصلحة ظاهرة للشاكي في الطعن، وبالتالي ما جدوى تمكينه من ذلك؟ وهل يطعن الشاكي لمصلحة الطبيب أو الصيدلي الذي اشتكى به؟¹

وما يمكن ملاحظته أيضا هو عدم التمييز بين هذه الأطراف أو وضع شروط خاصة لكل واحد منهم، وإن كان المنطق القانوني يفيد بأن المريض أو ذوي حقوقه أو الجمعيات لا يمكن لأحدهم استئناف القرار التأديبي إلا إذا كان هو صاحب الشكوى، إلا أن النص لم يحدد ذلك، إضافة إلى ذكرهم مع الوزير المكلف بالصحة، فهل حق الوزير في الطعن مرتبطة بالدعوى التي تحرك بناء على شكوى منه، مثل وضعية المريض أو ذوي حقوقه؟ وما يؤكد حق كل هذه الأطراف في الطعن دون تقييد الطعن بصاحب الشكوى هو نص المادة 45 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء حيث نصت على أنه يمكن الطعن في القرار من قبل وزير الصحة، النقابات وجمعيات المهن الطبية، المريض أو وليه أو ذوي حقوقه، الطبيب المعني.

لا شك أن الوزير المكلف بالصحة باعتباره مختصا بتنفيذ القرار التأديبي من جهة وكونه يمثل جهة وصاية بالنسبة لمجالس أخلاقيات الطب، ومختصا بالترخيص لمزاولة المهن الطبية وغيرها من الاختصاصات ذات الصلة، كل ذلك يجعل وضعه يختلف عن باقي الأطراف، وبالتالي فحقه في الطعن يشمل كل القرارات التأديبية سواء تضمنت تبرئة المهني أو معاقبته، وسواء كان هو صاحب الشكوى أم لا، وهذا تماشيا مع ما هو مقرر في باقي المهن التي أقرت اختصاص الوزارة الوصية باستئناف القرار التأديبي في كل الحالات، خاصة وأن مصلحة الوزير حالة وظاهرة تتجلى في حسن سير المرافق المهنية والتزام مهنيي الصحة بالقوانين وتقاليد المهنة وأعرافها، وفي نفس الوقت من مصلحته حماية المهنيين من تعسف أو تجاوزات مجالس أخلاقيات الطب.

¹ ورد نص المادة 350 من قانون الصحة 18-11 المتعلقة بالطعن في قرارات المجالس الجهوية للأدبيات الطبية، خاليا من الإشارة إلى المختصين بالطعن

وقد غفل المشرع عن الإشارة إلى حق المهني المعني في استئناف القرار التأديبي، غير أن النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء قد تدارك ذلك بالنص على أنه يمكن للطبيب المعني تقديم طعن ضد القرار التأديبي أمام المجلس الوطني لأخلاقيات الطب.¹ كما أن القانون لم يسمح للمجلس الوطني لأخلاقيات الطب بالطعن في القرار التأديبي، وهذا لكونه هو المختص بالفصل في الطعون بالاستئناف ضد قرارات المجالس الجهوية، ولا يمكنه أن يكون خصما وحكما في نفس الوقت.

وإجمالا يمكننا القول أن المهن المساعدة للقضاء أكثر وضوحا بخصوص تحديد الجهات المختصة باستئناف القرار التأديبي، مع الإشارة إلى ضرورة تمكين مجلس اتحاد منظمات المحامين من الطعن، وإيراد نص خاص بتحديد الجهات المختصة بالطعن في المهن الطبية تتضمن الوزير المكلف بالصحة والمهني المعني.

البند الرابع: في مهنة الهندسة المعمارية

نص المرسوم التشريعي المنظم للمهنة الهندسة المعمارية على الطعن في قرارات المجالس المحلية أمام المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين، غير أنه لم يحدد المختص بتقديم الطعن.

وبعد تحديد المختصين بالطعن نبيّن في الفرع الموالي شروط الطعن من حيث الأجال والشكليات وإجراءات الفصل فيه.

الفرع الثالث

إجراءات وضمائم التأديب أمام المجالس الاستئنافية

نظرا لاختصاص جهة الاستئناف بالتصدي للدعوى التأديبية والفصل فيها من جديد، كأنها تعرض لأول مرة، فقد وضع المشرع جملة من الإجراءات التي تشكل ضمانات للمهني. ولا تختلف هذه الإجراءات والضمانات في مجملها عما هو مقرر أمام المجالس التأديبية في الدرجة الأولى، مع بعض الفروق اقتضتها طبيعة هذه المجالس وكونها جهات استئناف. نتطرق في هذا الفرع لمختلف هذه الإجراءات، بداية بأجال الاستئناف والآثار المترتبة عنه (البند الأول)، ثم استدعاء المهني وإجراءات انعقاد المجالس واللجان التأديبية الاستئنافية (البند الثاني)، سير الجلسة والضمانات المصاحبة لها (البند الثالث)، وبعدها نتطرق للقرار التأديبي وإجراءات تبليغه (البند الرابع).

¹ Article 93 et 45 du Règlement intérieur de la section ordinaire nationale des médecins.

البند الأول: آجال الطعن والآثار المترتبة عنه

حدد المشرع في أغلب المهن آجال لتقديم الطعن في القرار التأديبي، كما أشار في بعض المهن إلى الآثار المترتبة على الطعن بالاستئناف.

أولاً: آجال الطعن بالاستئناف: اختلفت المدة المقرر للطعن بالاستئناف من مهنة إلى أخرى، فحددت في قانون المحاماة بخمسة عشر (15) يوماً من تاريخ تبليغ قرار المجلس التأديبي،¹ أما في مهنة الموثق والمحضر القضائي فقد حدد الأجل بثلاثين (30) يوماً من تاريخ تبليغ القرار،² وهي نفس المدة المحددة للاستئناف في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهي مدة مناسبة بحيث تضمن التقاضي على درجتين دون أن تطيل أمد النزاع.

وقد انفرد قانون المحاماة باشتراط تبليغ الطعن من قبل الطاعن إلى كل من وزير العدل حافظ الأختام، والنقيب إذا كان المحامي هو صاحب الطعن، أو المحامي المعني والنقيب إذا كان الوزير هو الطاعن، وذلك بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام في أجل خمسة (15) يوماً من تاريخ إيداعه أمام اللجنة الوطنية للطعن. وهذا لتمكين هذه الأطراف من تقديم طعن فرعي،³ ورغم أن المشرع في المادة 123 من قانون المحامي لم يسمح للنقيب بالطعن في القرار الصادر عن المجلس التأديبي، إلا أنه سمح له بتقديم طعن فرعي في أجل خمسة (15) يوماً من تاريخ تبليغه بالطعن.

أما في المهن الطبية فإن المدة المحددة للطعن هي ستة (6) أشهر، وهي مدة طويلة جداً تؤدي إلى إطالة أمد النزاع، الأمر الذي يتنافى واستقرار المراكز القانونية ونجاعة التأديب الذي يقتضي سرعة الفصل وقرب القرار التأديبي من ارتكاب الخطأ، وقد انتقد بعض الفقهاء كما رأينا مبدأ التقاضي على درجتين لهذا السبب.

في حين حدد النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين أجل شهر واحد للطعن في القرار التأديبي أمام الوزير،⁴ ولم يشر النظام الداخلي لأجل الطعن أمام المجلس الوطني، والأرجح اعتماد نفس الأجل أي شهر من تاريخ صدور القرار.

ويبدأ احتساب أجل الطعن من تاريخ تبليغ القرار التأديبي، أما في المهن التي أقرت المعارضة في الأحكام الغيابية فإن آجال الطعن تبدأ من نهاية آجال المعارضة، وهو ما

¹ المادة 123 من قانون المحامي 07-13 .

² المادتان 60 من قانون الموثق 06-02 و 56 من قانون المحضر القضائي 06-03.

³ المادة 124 فقرة 3 حيث نصت على أنه " .. ويجوز القيام بطعن فرعي خلال خمسة (15) يوماً من تاريخ التبليغ بالطعن."

⁴ Article 206 du Règlement intérieur de l'ordre des architectes

نصت عليه المادة 336 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية " .. لا يسري أجل الاستئناف في الأحكام الغيابية إلا بعد انقضاء أجل المعارضة"، وعليه فاحتساب آجال الطعن بالنسبة للمهن الطبية يبدأ بعد انقضاء أجل عشرة (10) أيام المقررة للمعارضة.¹ وقد نص مشروع النظام الداخلي لغرفة الجهوي للمحضرين القضائيين في المادة 88 منه على أنه "يمكن أن تكون القرارات الغيابية محل معارضة أمام الجهة التي أصدرت القرار التأديبي ضمن أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ التبليغ....

لا تسري آجال الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن إلا بعد انتهاء آجال الطعن بالمعارضة في القرارات الغيابية".

ثانيا: آثار الطعن بالاستئناف: يترتب على الاستئناف جملة من الآثار نص عليها قانون الإجراءات المدنية والإدارية في الأحكام الصادرة عن القضاء العادي، وتبنتها النصوص المتعلقة بالتأديب في المهن الحرة، وأهم هذه الآثار:

1- وقف تنفيذ القرار التأديبي: نصت المادة 323 من (ق إ م إ) على أنه "يوقف تنفيذ الحكم خلال أجل الطعن العادية، كما يوقف بسبب ممارسته" ويقصد بالطعن العادي في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الاستئناف والمعارضة.²

فيوقف تنفيذ القرار التأديبي بتسجيل طعن بالاستئناف أو خلال أجل الاستئناف، وهذا الأثر مرتبط بالاستئناف فلا يحتاج إلى نص يقرره، ومع ذلك فقد نصت المادة 124 من قانون المحاماة 07-13 في الفقرة الأخيرة على أنه "يوقف الطعن تنفيذ القرار المطعون فيه ما لم يصدر أمر بالنفذ المعجل"، كما نصت المادة 201 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين على أن الطعن يوقف تنفيذ القرار التأديبي. وعليه يحق للمهني الممنوع مؤقتا من مزاولته النشاط أو الذي صدر قرار بشطبه من الجدول، يحق له ممارسة المهنة بشكل طبيعي طوال آجال الطعن وإلى غاية صدور قرار الاستئناف.³

وخلافا لهذا نصت المادة 93 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء على أن الطعن أمام المجلس الوطني لا يوقف تنفيذ القرار.

2- نقل الدعوى، أي أن جهة الاستئناف يمكنها مراجعة القرار التأديبي والفصل في الدعوى من جديد بصفة كلية، وهي تتمتع بجميع الصلاحيات الممنوحة للمجالس التأديبية

¹ المادة 219 مدونة أخلاقيات الطب.

² رشيد خلوفي: المرجع السابق، ص 210.

³ الحمزاوي موحى: المرجع السابق، ص 152.

في الدرجة الأولى بما فيها إجراء التحقيقات التي تراها ضرورية، كما يمكنها التصدي لمسألة غير مفصول فيها على مستوى الدرجة الأولى، متى رأت أن التصدي لها يحقق السير الحسن للعدالة ويوصل إلى حل نهائي للنزاع.¹ ولقد نص قانون المحاماة في المادة 131 الفقرة الأخيرة على اختصاص اللجنة الوطنية للطعن كجهة استئناف في التصدي والفصل في الدعوى التأديبية.

البند الثاني: إجراءات التأديب أمام المجالس الاستئنافية

بشكل عام يجب أن تراعى ذات الإجراءات التي سبق دراستها على مستوى المجالس التأديبية في الدرجة الأولى.

أولاً: استدعاء المهني المعني: تبدأ الإجراءات أمام المجالس الاستئنافية باستدعاء المهني، بنفس الوسائل والكيفيات المعتمدة أمام مجالس الدرجة الأولى، وقد أكدت المادة 130 من قانون المحاماة ذلك حيث نصت على أنه لا يمكن للجنة الوطنية للطعن أن تفصل قبل استدعاء المحامي المعني وفقاً للأشكال المقررة قانوناً وسماعه، ثم أضافت "يتم استدعاء المحامي بطريق التبليغ المقرر قانوناً قبل تاريخ انعقاد الجلسة بعشرين (20) يوماً على الأقل"، ونصت المادة 61 من قانون المحضر القضائي على أنه "يجب استدعاء المحضر القضائي لحضور لهذا الغرض، من طرف الرئيس، قبل التاريخ المعين لمثوله خمسة عشر (15) يوماً كاملة على الأقل، برسالة مضمونة مع إشعار بالاستلام أو عن طريق محضر قضائي". ونفس الأحكام واردة في المادة 65 من قانون الموثق. وهي نفس الآجال والوسائل المتبعة أمام مجالس الدرجة الأولى، حرص المشرع على تأكيدها لما يكتسبه الاستدعاء من أهمية، إذ يعتبر إجراء جوهرياً يترتب بطلان المتابعة التأديبية في حال تخلفه، نظراً للدور الذي يلعبه في ممارسة حق الدفاع.

وبالنسبة للمهن الطبية يتم استدعاء المهني المعني قبل 15 يوماً من تاريخ المثول أمام المجلس التأديبي، ويمكن للجنة التأديبية الوطنية اتخاذ قرار غيابي في حال عدم مثول المعني بعد الاستدعاء الثاني.²

وتجدر الإشارة إلى ما انفرد به قانون المحاماة بخصوص إخطار نقيب المنظمة مصدرة القرار حيث نص على أنه "يخطر نقيب المنظمة مصدرة القرار أو مندوبه بتاريخ

¹ رشيد خلوفي: المرجع السابق، ص 211.

² Article 47 du Règlement intérieur de la section ordinaire nationale des médecins.

الجلسة في نفس الأجل (أي 20 يوما) ويمكنه شخصيا أو بواسطة مندوبه تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية¹، وهذا لعرض وجهة نظره والدفاع عن قرار منظمته، وهذا الإجراء وإن كان من شأنه المساهمة في فعالية المتابعة التأديبية ويساعد أعضاء لجنة الطعن على مقابلة ملاحظات النقيب لأقوال المحامي المتابع والموازنة بينها، للوصول إلى قرار أكثر عدل بحق المحامي، إلا أنه يخشى أن يكون له أثر سلب بحيث يؤثر النقيب على قرار اللجنة.

أما بخصوص حضور صاحب الطعن غير المهني سواء كان الوزير أو رئيس الغرفة الوطنية، فقد ضمن المشرع تمثيله أمام المجالس الاستئنافية على النحو التالي:

1- **حضور رئيس الغرفة الوطنية:** في حالة رفع الطعن من قبله يمكنه تعيين ممثل له أمام اللجنة الوطنية للطعن،² وما يمكن تسجيله على هذا التمثيل أنه:

- جوازي فقط لاستعمال عبارة "يمكنه"، فرئيس الغرفة الوطنية ليس ملزما بتعيين ممثل له أمام اللجنة، ويملك سلطة تقديرية في ذلك، فيستعمل هذا الحق متى رآه ضروريا لشرح وجهة نظره والدفاع عن طعنه.

- لا يمكن استعمال هذا الحق إلا إذا كان رئيس الغرفة هو صاحب الطعن، أما لو كان الطعن من قبل الوزير أو النائب العام فلا يمكن لرئيس الغرفة تعيين ممثل له.

- أن هذا الحق خاص بمهنتي الموثق والمحضر القضائي فقط، أما باقي المهن فكما رأينا سابقا لم تمكن المنظمة المهنية ممثلة في رؤساء المجالس الوطنية من الطعن في القرار التأديبي.

2- **حضور الوزير:** باستثناء المجلس الوطني لأخلاقيات الطب، تتضمن تشكيلة المجالس التأديبية الاستئنافية ممثلا عن الوزير المعني، ففي مهنتي المحضر القضائي والموثق يعين وزير العدل حافظ الأختام ممثلا أمام اللجنة الوطنية للطعن،³ وهذا دون تحديد لصفة الممثل ومهامه، بخلاف قانون المحاماة الذي نص على أنه "يمثل وزير العدل حافظ الأختام قاضي نيابة مباشر مهام النيابة العامة"، و هذا التمثيل دائم وليس مرتبطا بالطعن في القرار التأديبي.

¹ المادة 130 فقرة أخيرة من قانون المحاماة 07-13 .

² المادة 63 من قانون الموثق 02-06 والمادة 59 من قانون المحضر القضائي 03-06.

³ المادة 59 من قانون المحضر القضائي 03-06 والمادة 63 من قانون الموثق 02-06.

أما المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين فرغم أنه يضم في تشكيلته ممثلاً للوزير المكلف بالهندسة المعمارية،¹ غير أنه لا يحضر في المداولات المتعلقة بالتأديب.²

ثانياً: انعقاد الجلسة التأديبية: تجتمع اللجنة الوطنية للطعن في مهنتي الموثق والمحضر القضائي بناء على استدعاء من رئيسها أو بطلب من وزير العدل حافظ الأختام، أو عند الاقتضاء بطلب من رئيس الغرفة الوطنية.³ وهذا دون تحديد للحالات التي تقتضي تقديم طلب من قبل رئيس الغرفة الوطنية، ولعل المقصود هو الحالات التي يكون فيها رئيس الغرفة الوطنية هو صاحب الطعن، وحينها يكون اختصاصه في طلب اجتماع اللجنة الوطنية للطعن مقيداً بكونه الطاعن.⁴ وفي قانون المحاماة تجتمع اللجنة الوطنية للطعن بناء على طلب من رئيسها أو من وزير العدل حافظ الأختام، بالإضافة إلى إمكانية استدعائها بناء على طلب من ثلث (3/1) الأعضاء.⁵ وخلافاً للمجالس التأديبية في الدرجة الأولى لم يشترط القانون نصاباً معيناً لاجتماع لجان الطعن، وعليه تجتمع مهما كان عدد الحضور. غير أنها لا يمكنها أن تصدر قرارها إلا بتوفر الأغلبية المطلوبة.

أما المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين فيجتمع في دورة عادية باستدعاء من رئيسه مرة واحدة (1) كل ثلاث (3) أشهر، ويمكنه أن يجتمع في دورة غير عادية باستدعاء من رئيسه أو بطلب من ثلثي (3/2) الأعضاء.⁶ ولم يميّز المرسوم بين اجتماعات المجلس كهيئة تأديبية، واجتماعاته المتعلقة بممارسة صلاحياته الأخرى، لذلك كانت اجتماعاته دورية بخلاف لجان الطعن التي لا تجتمع إلا بناء على طلب. ويشترط لانعقاد الاجتماع حضور الأغلبية البسيطة لأعضاء المجلس.⁷

في المهن الطبية يقوم رئيس المجلس الوطني لأخلاقيات الطب بمجرد استلامه الطعن بتسجيله، وبطلب في أجل ثمانية أيام من رئيس المجلس الجهوي لأخلاقيات الطب

¹ المادة 32 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المهندس المعماري. والماد 22 من المرسوم التنفيذي 96/293 يحدد كيفية تسيير الهيئات النقابية للمهندسين المعماريين.

² المادة 33 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المهندس المعماري.

³ المادتان 65 من قانون الموثق 06-02 و 61 من قانون المحضر القضائي 06-03.

⁴ أنظر في إجراءات الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن في مهنة التوثيق مقتني بن عمار: المرجع السابق، ص ص 173، 174، وأنظر أيضاً نسيم بلحوك المرجع السابق، ص ص 142-145.

⁵ المادة 130 من قانون المحاماة 13-07.

⁶ المادة 25 من المرسوم التنفيذي 96-293 يحدد كيفية تسيير الهيئات النقابية للمهندسين المعماريين.

⁷ المادة 26 من المرسوم التنفيذي 96-293 يحدد كيفية تسيير الهيئات النقابية للمهندسين المعماريين.

أن يرسل له ملف المهني المعني أيضا في أجل ثمانية أيام من تاريخ استلام الطلب. وهذا دون الإشارة إلى إجراءات الانعقاد أو تحديد تاريخ له.

البند الثالث: سير الجلسة التأديبية والضمانات المصاحبة لها

بعد انعقاد جهة الاستئناف وحضور المهني المعني أو التأكد من صحة استدعائه، تطلع على التقرير الذي يحرره أحد أعضائها¹، وبما أنها تملك النظر في الدعوى من جديد من حيث الوقائع والقانون، فإنها تملك كل الصلاحيات لإجراء ما تراه مناسبا من تحقيقات، كالاستماع للمهني المعني أو لصاحب الطعن أو ممثله، كما أجاز قانون المحاماة لنقيب المنظمة مصدره القرار أو مندوبه أن يقدم ملاحظاته الشفهية أو الكتابية، يبرر من خلالها القرار المتخذ على مستوى المنظمة.

وتقوم اللجنة بفحص شرعية متابعة المهني عن الفعل الصادر عنه باعتباره خطأ تأديبيا، وهل الوقائع المنسوبة إليه تشكل خطأ تأديبيا، وما هي الوسائل التي قدمت لإثباته، وكيف كان تسبب المجلس التأديبي للقرار الصادر عنه سواء بالعقوبة أو البراءة، ثم تفصل اللجنة بقرار مسبب في جلسة سرية، بعد الاستماع للمهني المعني وتمكينه من الاستعانة بمحام أو بزميل يختاره، وتصدر قرارها بالأغلبية المطلوبة، تؤيد فيه قرار الدرجة الأولى أو أن تلغيه إذا كان يقضي بغير ما توصلت إليه. فتقضي ببراءة المهني في حال عدم ثبوت الخطأ، أو تقدر العقوبة التي تراها مناسبة له.²

ومن خلال الإجراءات المذكورة أعلاه يكون المشرع قد أحاط المهني بمجموعة من الضمانات مشابهة للتي تمتع بها على مستوى مجالس الدرجة الأولى، تكون مصاحبة للجلسة التأديبية وحال مثوله، ويمكن إجمالها في:

أولا: ضرورة الاستماع للمهني المعني، حرصت مختلف التشريعات على ضرورة الاستماع للمهني المتابع تأديبيا، وتمكينه من الدفاع عن نفسه من أجل اتخاذ قرار عادل بحقه، ونصت على أنه لا يجوز للجنة الوطنية للطعن البت في القضية دون الاستماع للمهني المعني أو بعد استدعائه قانونا ولم يمثل لذلك.³ فيقع على اللجنة الوطنية للطعن واجب

¹ المادة 131 من قانون المحاماة 07-13 .

² محمد شهبون: التأديب في مهنة المحاماة، المرجع السابق، ص 129.

³ المادة 65 من قانون الموثق 02-06 و المادة 61 من قانون المحضر القضائي 03-06 و المادتان 130 و 131 من قانون المحامي

. 07-13

استدعاء المهني من أجل الاستماع إليه، أما إذا تم استدعاؤه قانوناً ولم يمثل فتأكد اللجنة من صحة الاستدعاء وتتخذ القرار التأديبي ولا تؤجل الجلسة.

ثانياً: حق الاستعانة بمحام أو زميل، يعتبر حق الاستعانة بمحام تطبيقاً لحق الدفاع المكرس دستورياً، ورغم ذلك فقد تم التأكيد عليه في قوانين المهن، حيث يجوز للموثق أو المحضر القضائي وأعضاء السلك الطبي الاستعانة بمحام أو زميل، ورغم أن قانون المحاماة غفل عن ذكر الاستعانة بزميل على مستوى اللجنة الوطنية للطعن، إلا أن ذلك لا يعني حرمانه من هذا الحق كونه من تطبيقات حق الدفاع التي لا تحتاج إلى نص يقرها، وإذا كان المحامي في حاجة إلى زميل للدفاع عنه أمام زملائه أعضاء المجلس التأديبي على مستوى منظمة المحامين، فإنه أمام اللجنة الوطنية للطعن أحوج إليه، أمام قضاة وأعضاء قد لا تربطه بهم أي علاقة.

ثالثاً: تسبب القرار التأديبي، يكتسي التسبب أهمية بالغة في تبرير القرار التأديبي، وإقناع المهني المعني به، ويشكل أحد العناصر الأساسية التي تقوم عليها الرقابة القضائية على القرار التأديبي، ولذلك أكدت مختلف التشريعات وجوب تسبب القرار التأديبي،¹ وبذلك يعتبر شكلية جوهرية يترتب بطلان القرار عن تخلفها.

رابعاً: تحديد أجال للفصل في الطعن، الطعن أمام الجهات الاستئنافية يوقف تنفيذ القرار التأديبي، فكانت سرعة الفصل فيه أحد المطالب الأساسية لكل محال على التأديب، لضمان استقرار وضعيته المهنية وتطهير ساحته مما يحيط بها من شبهات، الأمر الذي يؤثر سلباً على أدائه وسمعته المهنية، فعلى جهات الاستئناف الفصل في القضايا في أجال معقولة، ورغم أهمية تحديد أجال للفصل في الطعن إلا أن معظم التشريعات خلت من ذلك، باستثناء قانون المحاماة الذي نص على ضرورة الفصل في القضية في أجال أقصاه شهران (2) من تاريخ إيداع الطعن،² وحددت المادة 220 من مدونة أخلاقيات الطب آجالاً لنقل ملف المهني المعني بالطعن من المجلس الجهوية إلى المجلس الوطني حيث نصت على " يطلب رئيس المجلس الوطني فور تلقيه طعناً من الطعون من رئيس المجلس الجهوي خلال ثمانية أيام أن يرسل ملف المعني المتهم كاملاً، ويجب على رئيس المجلس الجهوي أن يرسل الملف خلال ثمانية أيام ابتداء من تاريخ استلام الطلب"، وهذا من أجل سرعة الفصل في

¹ المادة 131 من قانون المحاماة 07-13، والمادة 62 من قانون المحضر القضائي 03-06، والمادة 66 من قانون الموثق 02-06.
Article 54 du Règlement intérieur de la section ordinaire nationale des médecins.

² المادة 131 من قانون المحاماة 07-13.

الطعن، غير أن المادة 49 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء نصت على أن المجلس الوطني يفصل في الطعون في أجل ستة (6) أشهر من تاريخ إيداعها لديه، وهي مدة طويلة.

البند الرابع: صدور القرار التأديبي وإجراءات تبليغه

قد يتضمن القرار التأديبي تأييدا لقرار الدرجة الأولى أو إلغاء له كما قد يتضمن تبرئة المهني أو إدانته ، ويمكن لمجالس الدرجة الثانية النطق بأي عقوبة حسب جسامه الخطأ، باستثناء المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين الذي يختص فقط بالنطق بعقوبة الإنذار أو التوبيخ أو المنع المؤقت،¹ أما عقوبة الشطب من الجدول فلا يملك إلا اقتراحها على الوزير الذي يختص لوحده بإصدارها.² أما في المهن الطبية فقد حددت المادة 50 من النظام الداخلي سلطات اللجنة التأديبية الوطنية حيث يمكنها أن تؤيد أو تعدل أو تلغي قرارات المجالس الجهوية.

نتناول في هذا البند الأغلبية المشروطة لاتخاذ القرار التأديبي، وعلنية جلسة النطق بالقرار، ثم تبليغ القرار التأديبي.

أولا: الأغلبية المشروطة لإصدار القرار، يصدر القرار التأديبي بعد التداول من قبل الأعضاء، عن طريق التصويت بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حال تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا.³

غير أنه في مهنتي الموثق والمحضر القضائي لا تتخذ عقوبة العزل إلا بأغلبية ثلثي (3/2) الأعضاء المكونين للجنة.

وما يمكن ملاحظته هو أن قانون المحاماة حصر الأغلبية في أصوات الأعضاء الحاضرين، كما أنه لم يحدد نصا معينا لانعقاد الجلسة، مما يمكن معه أن يكون عدد الحضور أقل من النصف، ورغم ذلك تتعقد الجلسة ويتم التصويت على القرار التأديبي الذي قد يكون عقوبة الشطب النهائي بموافقة أغلبية الحضور فقط، وهذا أقل مما هو مضمون أمام مجالس الدرجة الأولى حيث لا تتعقد إلا بحضور الأغلبية.

¹ المادة 44 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المهندس المعماري.

² المادة 48 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المهندس المعماري.

³ المادة 131 من قانون المحاماة 13-07 ، والمادة 66 من قانون الموثق 06-02، والمادة 62 من قانون المحضر القضائي 06-03.

وخلافا لهذا اشترط قانونا الموثق والمحضر القضائي موافقة أغلبية ثلثي أعضاء اللجنة ككل لاتخاذ قرار العزل، أما باقي القرارات سواء تضمنت معاقبة أو تبرئة المهني فتتخذ بأغلبية الأصوات.

ونفس الأمر بالنسبة للمجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين الذي اشترط أغلبية الأعضاء، حيث نصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي 96-293 على أنه "تتخذ قرارات المجلس الوطني للنقابة بالأغلبية البسيطة لأصوات أعضائه. وفي حال تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس".¹

ومعلوم أن موافقة عدد أكبر من الأعضاء على القرار يدل على اقتناع اللجنة أو المجلس به، وينقص احتمال مخالفته للقانون أو أن يشوبه عيب، وقد رأينا سابقا أن بعض الفقهاء اشترط حضور كل الأعضاء لانعقاد المجلس التأديبي.

ثانيا: النطق بالقرار في جلسة علنية في مهنتي الموثق والمحضر القضائي، كرس الدستور مبدأ علنية النطق بالأحكام القضائية من خلال المادة 162 التي نصت على أنه "تعلل الأحكام القضائية وينطق بها في جلسة علنية".² واعتبر الفقهاء أن الأصل هو علنية جلسات المحاكمة، ولا تكون سرية إلا استثناء مراعاة للنظام العام أو الآداب على أن يكون النطق بالحكم في جميع الأحوال في جلسة علنية.³

ورغم أهمية العلنية وما تحققه من ضمان للنزاهة والشفافية، إلا أنه في مجال التأديب يسود مبدأ سرية الجلسات، وذلك حفاظا على سمعة المهني، ورغم أن هذا التبرير غير مقنع إلى حد ما،⁴ إلا أن التشريعات تحرص على تأكيد سرية الجلسة. وهو ما لاحظناه على مستوى مجالس التأديب، وأكدته قانون المحاماة حتى على مستوى اللجنة الوطنية للطعن، غير أن المشرع في مهنتي المحضر والموثق نص على أنه ينطق بالقرار في جلسة

¹ المادة 27 من المرسوم التنفيذي 96-293 يحدد كليات تسيير الهيئات النقابية للمهندسين المعماريين.

² المادة 162 من دستور 1996.

³ ماجد راغب الحلو: المسؤولية المهنية للمحامي بين الشريعة والقانون، المجموعة المتخصصة في المسؤولية القانونية للمهنيين، منشورات الحلبي الحقوقية، 2000، بيروت، ص 30.

⁴ اعتبر بعض الفقهاء أن سرية جلسات التأديب والنطق بالقرار تشكل مخالفة للدستور والمبادئ المستقر في أصول المحاكمات التي تقوم على مبدأ العلنية، واستثناء القضاء التأديبي من هذا المبدأ بحجة الحفاظ على سمعة المهني وعدم الإضرار به قبل الأوان، غير مقنع، لأن المتابعة الجزائية قد تكون أكثر مساسا وإضرارا بسمعة المهني ورغم ذلك تكون علنية وينطق بالأحكام في جلسة علنية، ولو كان الحفاظ على سمعة المهني مبررا لعدم تطبيق مبدأ العلنية لكان تطبيقه أمام القضاء الجنائي أولى.

علنية،¹ وهذا خلافا للقرار التأديبي في الدرجة الأولى الذي يتخذ في جلسة سرية، ولا شك أن هذا يساهم في شفافية المتابعة ونزاهتها.

ثالثا: تبليغ القرار التأديبي، يبلغ القرار التأديبي للأشخاص والهيئات المعنية به، سواء من أجل التنفيذ أو للإعلام فقط، أو لتمكينهم من الطعن فيه أمام القضاء، عن طريق رسالة مضمونة مع إشعار بالاستلام، ويبلغ القرار لنفس الجهات التي يبلغ لها قرار الدرجة الأولى تقريبا، وهي:

- الوزير،

- المهني المعني،

وتبليغهما منصوص عنه في قوانين كل المهن، وقد سبق الحديث عنهما في تبليغ قرار الدرجة الأولى.

- **الجهة مصدرة القرار**، يبلغ قرار الاستئناف إلى الجهة مصدرة القرار ممثلة في النقيب رئيس مجلس التأديب مصدر القرار بالنسبة لمهنة المحاماة، والمجلس الجهوي لأخلاقيات الطب بالنسبة للمهن الطبية،² واكتفى قانون المحضر القضائي بالنص على ضرورة إشعار الغرفة الجهوية مصدرة القرار، في حين لم تنص باقي المهن على التبليغ للجهة مصدرة القرار محل الطعن أو إشعارها، مما يطرح التساؤل حول حقها في الطعن أمام القضاء والدفاع عن قرارها. وإذا كان قانون الموثق والمحضر القضائي نص على تبليغ رئيس الغرفة الوطنية من أجل إطلاعه على مصير طعنه فإن الأمر يقتضي أيضا إبلاغ الغرفة الجهوية لمعرفة مصير قرارها التأديبي.

- **رئيس الغرفة الوطنية** في حال تقديمه طعنا بالنسبة لمهنتي المحضر والموثق، وهذا من أجل معرفة مصير طعنه، أو الطعن أمام القضاء عند الاقتضاء، وبالإضافة إلى ذلك يتم إشعار الغرفة الوطنية بالقرار المتخذ في حال لم تكن هي صاحبة الطعن.³

- **النائب العام المختص بالنسبة لمهنة المحضر القضائي**، وهذا نظرا للدور الذي يؤديه النائب العام في مهنة المحضر القضائي، حيث يؤدي الكثير من المهام الرقابية،

¹ المادة 66 قانون الموثق 06-02 والمادة 62 من قانون المحضر القضائي 06-03.

² المادة 132 من قانون المحاماة 07-13 ،

Article 54 du Règlement intérieur de la section ordinale nationale des médecins.

³ المادتان 67 من قانون الموثق و63 من قانون المحضر القضائي.

إضافة إلى أنه مختص بإخطار المجلس التأديبي ومختص أيضا بالطعن في قرار المجلس التأديبي، فطبيعي أن يبلغ بالقرار الصادر عن لجنة الطعن.

- **وأضاف قانون المحاماة الشاكي.** حيث نصت المادة 132 من قانون المحاماة على "تبلغ قرارات اللجنة الوطنية للطعن ... وعند الاقتضاء إلى الشاكي .." فقيدت التبليغ بالقول "عند الاقتضاء" دون أن تحدد متى يقتضي الحال تبليغ الشاكي، كما أن تبليغه يطرح العديد من التساؤلات، فكما هو معلوم أن الشاكي ليس طرفا في الدعوى التأديبية، فلماذا يبلغ بالقرار؟ كما أن الشاكي لا يمكنه الطعن في قرار المجلس التأديبي أمام لجنة الطعن، إضافة إلى ذلك الشاكي لا يبلغ بقرار الدرجة الأولى، وإذا كان لا بد من تبليغه فيبلغ بقرار المجلس التأديبي في الدرجة الأولى الذي يتعلق مباشرة بشكواه، وليس بقرار لجنة الطعن الذي ليس له أي علاقة به. خاصة وأن المادة 132 من قانون المحاماة تجيز لكل من بلغ لهم قرار لجنة الطعن، الطعن فيه أمام مجلس الدولة، فلماذا يحرم الشاكي من الطعن في قرار المجلس ويسمح له بالطعن قضائيا في قرار لجنة الطعن؟ وما هي المصلحة الخاصة التي يمكن أن يثبتها الشاكي حال طعنه أمام مجلس الدولة؟ خاصة إذا كان من غير المهنيين.

وما يمكن ملاحظته بشكل عام أن الجهات التي تبليغ قرار لجنة الطعن هي نفسها الجهات المختصة بإخطار المجلس التأديبي في الدرجة الأولى وهي نفسها الجهات التي تبليغ قرار المجالس التأديبي في الدرجة الأولى بالإضافة إلى الشاكي في مهنة المحاماة، وباستثناء النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء الذي حدد أجل 08 أيام لتبليغ المعني بقرار المجلس، فإن المشرع لم يحدد آجالا لتبليغ القرار التأديبي في الدرجة الثانية في باقي المهن.

رابعاً: إمكانية المعارضة في قرار الاستئناف، لا توجد أي إشارة إلى إمكانية معارضة القرار الصادر عن لجان الطعن أو المجالس الوطنية بصفاتها جهات استئناف، كما أنه لا يوجد نص يقضى باعتبار القرارات الصادرة عنها حضورية، على نحو ما رأينا في المادة 120 من قانون المحاماة بالنسبة للقرارات مجالس التأديب، وقد رأى بعض الباحثين¹ أن سكوت المشرع عن النص على اعتبار القرار حضورياً، إشارة ضمنية إلى إمكانية المعارضة فيه إذا صدر غيابياً، لأن الأصل في الحكم الغيابي قبوله الطعن بالمعارضة وفقاً لما هو مقرر في

¹ محمد قيطان: المرجع السابق، ص 190، عيد القادر خضير: المرجع السابق، ص 154.

قانون الإجراءات المدنية والإدارية،¹ وتعتمد حينها الآجال والشكليات المقرر في (ق إ م إ)، أما في حال اعتباره حضوريا فلا مجال للمعارضة،² خاصة وأن قانون المحاماة قد نص على ذلك بخصوص قرار الدرجة الأولى.

¹ المادة 294 من ق إ م إ " يكون الحكم الغيابي قابلا للمعارضة"

² المادة 295 من ق إ م إ " الحكم المعتبر حضوريا غير قابل للمعارضة"

المبحث الثاني

الرقابة القضائية على القرار التأديبي

تخضع سلطات التأديب للرقابة القضائية في ممارستها لاختصاصها التأديبي، للتأكد من سلامة تطبيق القانون، لأن جميع النصوص الواردة في هذا الشأن والمتعلقة بإجراءات التأديب والضمانات المقرر والطعن في القرار التأديبي وغيرها، تغدو بلا قيمة إذا لم تحترم، وإذا لم يترتب بطلان القرار نتيجة مخالفتها، والقضاء المستقل هو الوحيد القادر على تحقيق هذه النتيجة وهو الضامن لكل ذلك.¹

وتعتبر الرقابة القضائية أكثر حماية لحقوق الأفراد وحررياتهم، لما يتوفر عليه القاضي من تكوين ونظرة قانونية متخصصة تستطيع اكتشاف أوجه الخطأ والصواب في القرار التأديبي، ولما يتمتع به القضاء من حياد واستقلال، ونظرا لما توفره إجراءات التقاضي من ضمانات لحقوق الدفاع، وهي رقابة فعّالة لأن أحكام القضاء تكتسي حجية الشيء المقضي به، حيث تحسم النزاعات بصفة نهائية وهذا على خلاف الرقابة الإدارية التي تنتهي بقرار إداري يخضع بدوره لإجراءات التظلم والطعن القضائي، كما تنفرد الرقابة القضائية بميزة أساسية تتجلى في التزام القاضي بالبت في القضايا المطروحة عليه، وإصدار أحكام بشأنها وإلا كان مرتكبا لجريمة إنكار العدالة.²

وتزداد أهمية هذه الرقابة بسبب ما تتمتع به الهيئات التأديبية من سلطة في تكييف الأخطاء وتقدير العقوبة، لذا أصبح الاقتناع راسخا بجدوى الرقابة القضائية في المجال التأديبي، للحد من سلطات المنظمة المهنية التقديرية في المتابعة التأديبية، وحتى لا تستغل الامتيازات الممنوحة لها على نحو مخالف للقانون، وإنما من قبيل الاختصاص القانوني الذي يمارس في حدوده ووفقا للشكليات والإجراءات التي يرسمها، وتحقيقا للأهداف التي سطرها خدمة لمصلحة المهنة والمهنيين بشكل خاص والأفراد ككل بشكل عام باعتبار المنظمات المهنية تسيير مرافق عامة مهنية تسعى لإشباع حاجات الأفراد.³

فالرقابة القضائية هي الملاذ الأخير الذي يلجأ إليه المهني بعد استنفاد باقي الضمانات دون أن يصل إلى هدفه في إلغاء القرار التأديبي.⁴

ولا خلاف في جواز الطعن في القرارات الصادرة عن المجالس التأديبية الوطنية أمام القضاء الإداري، غير أنه تثار إشكالية طبيعة هذا الطعن، هل هو طعن بالإلغاء باعتبار

¹ سليمان محمد الطماوي: المرجع السابق، ص 641.

² عبد السلام بوهوش: المرجع السابق، ص 118.

³ المرجع نفسه، ص 119.

⁴ بوادي مصطفى: الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب، مجلة الفقه والقانون، العدد الثاني والعشرون، غشت 2014، ص 7.

القرار التأديبي قرار إداري صادر عن منظمة مهنية؟ أم هو طعن بالنقض باعتباره قرار قضائي صادر عن هيئات قضائية متخصص؟

والإجابة عن هذه الإشكالية تقتضي البحث في طبيعة الجهة مصدرة القرار التأديبي على المستوى الوطني.¹

وفي البداية تجدر بنا الإشارة إلى أن القرار التأديبي يختلف من مهنة لأخرى باعتبار متعددة:

- فبعضها يصدر ابتدائي نهائي على مستوى المجالس الوطنية للمنظمة، كالقرار التأديبي في مهن المحاسبة والمهندس الخبير العقاري، وعقوبة المنع المؤقت في مهنة المهندس المعماري، والبعض الأخرى يصدر نهائيا من قبل مجالس التأديب الوطنية بعد أن صدر ابتدائيا من قبل المجالس الجهوية، كالقرارات التأديبية في المهن المساعدة للقضاء والمهن الطبية، وعقوبة الإنذار والتوبيخ في مهنة المهندس المعماري.

- بعض القرارات تصدر عن لجان وطنية للطعن على مستوى المنظمة المهنية، ذات تشكيلة مختلطة من مهنيين وقضاة، كالقرارات التأديبية في المهن المساعدة للقضاء، والبعض الأخر صادر عن المجالس الوطنية للمنظمة المهنية، والمشكلة من مهنيين فقط، وهو الوضع في باقي المهن.

- بعض القرارات صادرة عن سلطات إدارية ممثلة في الوزير، وهي حالة خاصة بقرارات التأديب المتضمنة عقوبة الشطب في مهنة المهندس المعماري، أما باقي القرارات وفي باقي المهن فإنها تصدر عن مجالس مكونة من عدة أعضاء سواء مهنيين فقط أو مختلطة.

ولكل هذه الاعتبارات تأثير في تحديد طبيعة القرار التأديبي، وهو ما سنتناوله في (المطلب الأول)، وبعد ذلك نتطرق لإجراءات الطعن القضائي في القرار التأديبي المهني (المطلب الثاني).

المطلب الأول

طبيعة القرارات التأديبية الصادرة عن المجالس التأديبية المهنية

أدى عدم وضوح النصوص القانونية وحملها لعدة معاني، إلى عدم استقرار الاجتهادي القضائي واختلاف الفقهاء في تحديد الطبيعة القانونية للقرارات التأديبية الصادرة على مستوى مجالس ولجان التأديب الوطنية، الأمر الذي أثر على نوع الرقابة القضائية

¹ الطعن أمام القضاء دائما يكون في القرارات الصادرة على المستوى الوطني لأنه لا يمكن الطعن قضائيا في قرار المجالس التأديب الجهوية أو المحلية إلا بعد الطعن فيها أمام المجالس أو اللجان الوطنية في كل مهنة. عبد القادر خضير: المرجع السابق، ص 156.

التي ستخضع لها، والتي تختلف بحسب الصورة التي تفرغ فيها العقوبة التأديبية، فإذا صدرت العقوبة في صورة قرار إداري فإن الرقابة القضائية تتمثل في دعوى الإلغاء، أما إذا وقعت العقوبة في صورة حكم قضائي فإن الرقابة تكون طعنا في هذا الحكم.¹

وقد جرت أحكام القضاء وأراء الفقه على اعتبار القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية من قبيل القرارات ذات الطابع الإداري،² تخضع لرقابة القضاء الإداري.³ وهو ما أكده المشرع الجزائري أيضا في العديد من النصوص لاسيما المادة 9 من القانون العضوي 01-98 المعدل والمتمم المتعلق باختصاصات وتنظيم وعمل مجلس الدولة، والنصوص المنظم لبعض المهن مثل قانون المحاماة 07-13 حيث نص في أكثر من موضع على اختصاص مجلس الدولة بالنظر في الطعون ضد قرارات منظمة المحامين على غرار المادة 96 المتعلقة بالطعن في نتائج انتخابات مجلس منظمة المحامين، أو المادة 49 التي أشارت إلى الطعن بالإلغاء أمام الجهات القضائية المختصة. وأيضا قانون الموثق 02-06 وقانون المحضر القضائي 03-06 وغيرها من النصوص.

لكن المشرع الجزائري لم يبيّن من خلال هذه النصوص طبيعة هذا الطعن، ولا طبيعة الجهة مصدرة القرار، مما أدى إلى اختلاف الفقهاء وعدم استقرار الاجتهاد القضائي في ذلك.

في هذا المطلب سنتطرق لمعايير التمييز بين العمل القضائي والإداري (الفرع الأول)، ثم نورد الاتجاهات الفقهية في تحديد طبيعة القرارات التأديبية (الفرع الثاني)، وبعدها نحاول إجراء مقارنة بين القرار التأديبي المهني وبعض القرارات الأخرى كالقرارات الصادرة عن مجلس المحاسبة، أو القرار التأديبي الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، لاستخلاص بعض العناصر التي تساهم في تحديد طبيعة قرارات التأديب المهنية (الفرع الثالث) ونتطرق بعدها لموقف القضاء الجزائري من هذا الاختلاف (الفرع الرابع).

¹ سليمان محمد الطماوي: المرجع السابق، ص 641.

² أشار رشيد خلوفي إلى أن القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية لا تعتبر قرارات إدارية بل قرارات صادرة عن أشخاص غير عمومية يجوز لمجلس الدولة النظر فيها بحكم القانون وليس بحكم طبيعة مصدرها أو طبيعتها. المرجع السابق، الجزء الأول، ص 352.

³ محمد الصغير بعلي: المرجع السابق، ص 107، وانظر أيضا مسعود شيهوب: المرجع السابق، ص 37.

الفرع الأول

المعايير الفقهية في التمييز بين العمل القضائي والعمل الإداري

يشترك القرار الإداري والقرار القضائي في كونهما ينقلان القاعدة القانونية من التجريد والعموم إلى التشخيص والواقعية، وذلك بتطبيقها على الحالات الفردية،¹ وتزداد مظاهر التشابه بينهما إذا كان القرار صادرا في مجال التأديب حيث يأخذ الكثير من الخصائص والإجراءات المتبعة في إصدار الحكم القضائي، ورغم ذلك توجد بينهما العديد من الفروق ترتب عنها جملة من الآثار (البند الأول)، وفي سبيل تمييزهما عن بعضهما استند الفقهاء إلى العديد من المعايير (البند الثاني).

البند الأول: آثار التمييز بين القرار الإداري والحكم القضائي

يكتسي تمييز العمل القضائي عن العمل الإداري أهمية بالغة نظرا لما يترتب عليه من آثار، تتمثل في:

- من حيث السحب والإلغاء والتصحيح، لو نظرنا إلى القرار التأديبي على أنه قرار إداري فإن مقتضى ذلك إخضاعه للنظرية العام للقرار الإداري بكل ضوابطها، وتسري عليه أحكام الإلغاء والسحب، أما إذا اعتبرناه حكما قضائيا، فإن المجلس التأديبي الذي اصدر القرار يستنفذ ولايته بمجرد صدوره، ولا يملك سحبه أو إلغائه أو حتى تصحيحه. إلا عن طريق طرق الطعن المحددة حصرا سواء العادية أو غير العادية.²

فالأحكام القضائية تحوز حجية الشيء المقضي به، فلا يجوز الرجوع فيها في أي وقت ولو تغيرت الظروف، وليس الأمر كذلك في القرار الإداري، فلا تحوز هذه القرارات أية حجية قانونية، بل للإدارة أن ترجع فيها ولو لم تتغير الظروف.³

- من حيث طبيعة الطعن القضائي وحالاته، إذا اعتبر القرار التأديبي قرارا إداريا فإنه يمكن الطعن فيه بالإلغاء أمام القضاء الإداري استنادا لأحد أوجه الطعن المعتمدة كعيب السبب أو مخالفة القانون أو إساءة استعمال السلطة، أما في حال اعتباره حكما قضائيا فإن الطعن أمام الجهات القضائية يكون بالنقض. بالإضافة إلى أن الطعن في

¹ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 1093.

² عبد الله درميش: الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة في إطار قانون مهنة المحاماة، مجلة المحاكم المغربية، العدد 94 ماي/جوان 2002، ص 19.

³ زكي محمد النجار: طبيعة قرارات مجالس التأديب، تعليق على حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 462 لسنة 25 في 1984/05/29، مجلة المحاماة، الصادرة عن نقابة المحاماة بجمهورية مصر العربية، العدد السابع والثامن، السنة الخامسة والستون، سبتمبر وأكتوبر 1985، ص 160.

القرار الإداري يكون من قبل كل ذي مصلحة، أما الطعن في الحكم القضائي فلا يكون إلا من قبل أطراف الخصومة.

- من حيث مسؤولية الدولة عنها، الأصل هو عدم مسؤولية الدولة عن الأعمال القضائية كقاعدة عامة، عكس الأعمال الإدارية فإن الأصل فيها مسؤولية الدولة عنها، وعليه إذا اعتبرنا القرار التأديبي حكماً قضائياً فإنه يحول دون تقرير مسؤولية الدولة عنها إلا استثناءً، خلافاً لاعتباره قراراً إدارياً فإن الدولة تلتزم بتعويض الأضرار الناشئة عن الأخطاء التي تتضمنها قرارات مجالس التأديب.¹

ولا يعتبر التسبب عنصراً في التمييز لأن القرار التأديبي يجب أن يكون مسبباً، ولا يختلف في هذه الخاصية عن الحكم القضائي، خلافاً للقرار الإداري حيث لا تلزم الإدارة بتسبب قراراتها إلا إذا نص القانون على ذلك على سبيل الاستثناء.

البند الثاني: معايير التمييز بين القرار القضائي والقرار الإداري

ظهرت ثلاثة معايير لتمييز القرار الإداري عن القرار القضائي، وهي المعيار الشكلي والموضوعي والمختلط نتناولها تبعا في التالي:

أولاً: المعيار الشكلي: في هذا المعيار يتم الاعتماد على طبيعة الجهة مصدر العمل بصرف النظر عن موضوعه، وبذلك يكون العمل إدارياً إذا صدر عن السلطة الإدارية أو أحد أعضائها في نطاق وظيفتها، أو يصدر من أحد أشخاص القانون الخاص المخول بعض امتيازات السلطة العامة، في حين يكون العمل قضائياً إذا صدر عن جهة قضائية أياً كان مضمونه.

فأساس التمييز هو جهة إصدار العمل، والإجراءات المتبعة لاتخاذها والقالب الذي يصب فيه، فنجد العمل القضائي صادر عن جهة تتمتع بالحياد والاستقلال، ولا تخضع لأي تبعية إدارية، كما أنه يتبع في إصداره إجراءات وشكليات لا تدع مجالاً للشك في نزاهتها وبعدها عن الميل والهوى، أما العمل الإداري فلا يشترط كل تلك الإجراءات ولا يتمتع بالحيادة والاستقلالية، بل تخضع الجهة مصدر القرار للتبعية الإدارية والسلطة الرئاسية.

¹ سليمان محمد الطنطاوي: المرجع السابق، ص 631، 630. وانظر أيضاً زكي محمد النجار: المرجع السابق، ص 160-162، وعلي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 1094-1096.

وقد تعرض هذا المعيار للنقد تأسيسا على أنه قاصر ولا يمكن الأخذ به على إطلاقه، فهو ينظر إلى الشكل الخارجي دون جوهر العمل ومضمونه، كما أن الجهات القضائية قد تقوم ببعض الأعمال التي لا خلاف في كونها قرارات إدارية كتتظيم العمل داخل المحكمة والإشراف على الموظفين داخلها، فضلا على أن اشتراط الإجراءات والشكليات ليس مصاحبا للعمل القضائي، وقد يشترط المشرع في اصدار القرار الإداري جملة من الإجراءات الواجبة الإتباع أو الشكليات التي يجب أن تحترم فهي ليست خاصة بالعمل القضائي، حينها يصعب التمييز بينهما اعتمادا على المعيار الشكلي لوحده.

ومن جهة أخرى فإن الاعتماد على عنصر التبعية وخضوع الجهات الإدارية للسلطة الرئاسية، لا يمكن الاعتماد عليه دوما لعدم دقته فالإدارات المحلية تتمتع بقدر من الاستقلالية تكفله القوانين ولا تخضع في قراراتها للسلطة الرئاسية.¹

ثانياً: المعيار الموضوعي: على خلاف المعيار الشكلي يعتمد هذا المعيار على مضمون العمل وطبيعته وموضوعه، أي فحوى العمل وجوهره بصرف النظر عن جهة إصداره والشكل الذي صدر فيه. وبناء على هذا المعيار يكون العمل قضائياً إذا توفرت فيه ثلاثة شروط هي:

- ضرورة وجود مشكلة قانونية أي خلاف حول حق يطرح على القضاء لحله،
 - تقرير يضع حدا للإشكال أو النزاع، ويكون للتقرير الصادر عن القاضي قوة الشيء المقضي به، وهذا هو مناط التمييز بين القرار الإداري والحكم القضائي،
 - وأخيراً يصطحب التقرير غالباً بقرار يُخرج عمل القاضي إلى حيز الواقع.
- فالفكرة الأساسية في العمل القضائي هي حسم النزاع.

وظهرت عدة عناصر موضوعية للتمييز بين العمل القضائي والإداري أهمها:

- صدور القرار الإداري بناء على سلطة تقديرية، بينما الحكم القضائي يصدر من سلطة ذات اختصاص مقيد.
- يصدر القرار الإداري بناء على تصرف تلقائي، بينما لا يصدر الحكم القضائي إلا بطلب وفصلاً في حق موضوع خصومة ومنازعة.
- من حيث الغرض والهدف، تستهدف الإدارة إشباع الحاجة العامة، أما القضاء فيرمي إلى حماية النظام القانوني للدولة فقط، مما يترتب معه أن الإدارة ذات

¹ زكي محمد النجار: المرجع السابق، ص 163، وانظر أيضا هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 136.

وظيفة مرنة متغيرة حسب الحاجيات لذلك كان القرار مرنا، أما العمل القضائي فيمتاز بالثبات والاستقرار ومن ثمة يكتسب حجية الشيء المقضي به.

ولم يسلم هذا المعيار من النقد، حيث أنه من غير الممكن عدم الالتفات إلى الشكل والإجراءات في العمل القضائي، نظرا لدورها الأساسي، فمن غير المتصور وجوده بدونها.¹

ثالثا: المعيار المختلط: يقوم هذا المعيار على الجمع بين المعيار الموضوعي والشكلي مع بعض الضوابط، وحسب هذا المعيار يعتبر العمل قضائيا إذا صدر من هيئة تستمد ولاية القضاء من قانون يحدد اختصاصها ويبيّن الإجراءات التي يجب إتباعها، ويحدد وصف الحكم بالابتدائي أو النهائي، ويحدد طرق الطعن فيه تحديدا دقيقا، والجهة التي تبت في الطعون، وأن يكون الحكم القضائي فاصلا في نزاع أو خصومة، ويكون القرار في الأخير عنوانا للحقيقة، بينما القرار الإداري لا يحسم الخصومة ولا يفض النزاع بين طرفين على أية قاعدة قانونية محددة.

فالعمل القضائي يمر بثلاث مراحل أساسية، فحص الوقائع المعروضة أمامه، البحث عن القاعدة القانونية الواجبة التطبيق على النزاع، اصدار القرار الفاصل في النزاع، غير أن هذه المراحل غير كافية ومجرد مرور العمل بها لا يكسبه الصفة القضائية تلقائيا، بل لا بد أن يواكب ذلك - على قدم المساواة - توافر العناصر الشكلية في الهيئة التي تتولى العمل والمتمثلة في الضمانات القضائية كالاستقلال بعدم الخضوع للسلطة الرئاسية وعدم قابلية القضاة للعزل، وإتباع القواعد الإجرائية المنصوص عليها في قانون الإجراءات.²

وقد لخص رمزي طه الشاعر المعيار المختلط بالقول: "إذا أفصح المشرع عن إرادته وأوضح طبيعة النشاط أو طبيعة العضو الذي يمارس النشاط فإن إرادته تكون هي الحاسمة، وإذا تمتع العمل بحجية الشيء المقضي به نتيجة لكون العمل قضائيا، فإن اعتراف المشرع لعمل ما بحجية الشيء المقضي به دليل على أن المشرع قد قصد الاعتراف لهذا العمل بالطبيعة القضائية. أما في حالة صعوبة الكشف عن إرادة المشرع لاستخدامه

¹ زكي محمد النجار: المرجع السابق، ص 164، وانظر أيضا هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 137، وعبد الله درميش: الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة في إطار قانون مهنة المحاماة، مرجع سابق، ص 20.

² زكي محمد النجار: المرجع السابق، ص 165، وانظر أيضا هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 140، 139، وعبد الله درميش: الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة في إطار قانون مهنة المحاماة، مرجع سابق، ص 20. علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 1097-1100.

عبارات غامضة غير محددة، فهنا يعمل المعيار المختلط، بحيث يستدل على طبيعة النشاط من مجموعة من العناصر الشكلية والموضوعية معاً، فلا نستند في تحديد طبيعة العمل إلى معايير شكلية فقط أو مادية فحسب، بل نجمع بين نوعين من المعايير في إطار واحد، فالعمل القضائي تصرف ذو بناء مركب من عناصر شكلية وأخرى موضوعية¹.

الفرع الثاني

موقف الفقه من تحديد طبيعة القرارات التأديبية

اختلفت اتجاهات الفقهاء تبعاً لاختلافها في إسقاط المعايير السابقة على المجالس التأديبية وقراراتها، فذهب بعضهم لاعتبار القرارات التأديبية قرارات إدارية (البند الأول)، في حين رأى اتجاه آخر أن القرار التأديبي يشكل حكماً قضائياً (البند الثاني).

البند الأول: القرار التأديبي هو قرار إداري

ذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى القول بأن ما تُصدره المجالس التأديبية لا يخرج عن كونه قراراً إدارياً، مستندين في ذلك إلى مجموعة من الحجج أهمها:

- عدم تمتع المجالس بالحيدة والاستقلال الكافيين، وهي أحد المزايا التي تتوافر في الأحكام القضائية، ووجود المهنيين ضمن التشكيلة أو العناصر الإدارية الرئاسية يتنافى والحيادية اللازمة.

- لا يمكن القول بأن المجالس التأديبية تؤدي دور المحاكم بالفصل في المسائل التأديبية، ذلك أن دور المحاكم لا يمكن أن يؤدي إلا من قبل محاكم السلطة القضائية.

- انعدام الخصومة الحقيقية على النحو المتعارف عليه في قوانين المرافعات، وعليه لا يكون القرار التأديبي فاصلاً في خصومة، بل هو اختصاص متعلق بحسن سير المرفق.

- لا يمكن التعويل على مشاركة بعض العناصر القضائية في تشكيلة مجالس التأديب، لتغيير الطبيعة القانونية لهذه المجالس واعتبارها جهات قضائية، لأنهم منتدبون للمشاركة في أعمال جهات إدارية أو شبه إدارية، ولا يمارسون الوظيفة القضائية عند أدائهم لمهامهم التأديبية².

- لا يكفي لتشبيه قرارات مجالس التأديبي بالأحكام القضائية اشتراكهما في شكل معين، هو صدور القرار التأديبي على درجات مثلما هو الحال بالنسبة للمحاكم، فهذا

¹ نقلاً عن علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 1100.

² علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص ص 1138-1140.

التشبيه ينصرف إلى الشكل لا يعني مضمونا معيناً فليس كل قرار يصدر على درجتين يعتبر حكماً قضائياً.

- عدم صحة القول بأنه طالما أن قرار المجلس التأديبي لا يجوز سحبه فإنه يعتبر قراراً قضائياً، ذلك لأنه ليس كل القرارات الإدارية يجوز سحبها، إذ أن ذلك متوقف على توفر شروط، لاسيما عدم مشروعية القرار وحدث السحب في أجل الطعن القضائي.¹

البند الثاني: القرار التأديبي هو قرار قضائي

يذهب هذا الرأي إلى التأكيد على الطبيعة القضائية لمجالس التأديب، واعتبار قراراتها أحكاماً قضائية، ويرى أصحاب هذا الاتجاه أنه لا يوجد مبرر من الناحية القانونية أو الواقعية يدعو إلى حجب الصفة القضائية عن قرارات مجالس التأديب، مستنديين في ذلك إلى مجموعة من الدلائل أهمها:

- أن هذه المجالس تباشر وظيفة قضائية بمعناها الفني وأن ما يصدر عنها من قرارات تفصل بمقتضاها في الدعاوى التأديبية المرفوعة أمامها، أي تفصل في خصومة بين المهني المتهم ورافع الدعوى والمتمثلة في مدى الانحراف والانتهاك الحادث لتقاليد المهنة، كما أن المجالس التأديبية وإن كانت تستهدف في نهاية الأمر حسن سير المرفق المهني وهي في ذلك تتفق مع أعمال الإدارة، إلا أنه لا يمكن إنكار أن المحاكمة التأديبية تستهدف إلى جانب ذلك إنزال العقوبة على المهني المخطئ وتحقيق الردع.²

- سير الدعوى التأديبية وفقاً لنفس الإجراءات والشكليات المتبعة في الدعوى القضائية، وتوفر ضمانات التقاضي للمهني أمام المجالس التأديبية على نحو ما هو متوفر أمام المحاكم.

- استفاد المجالس التأديبية ولايتها بمجرد صدور الحكم، وما يترتب على ذلك من عدم جواز سحبه أو إلغائه، ولا يمكن إبطاله إلا عن طريق الطعن.³

- لا يمكن إنكار وجود خصومة قائمة في مجال الدعاوى التأديبية بين المهني والمنظمة المهنية التي تتابعه تأديبياً، وهي وإن خرجت عن نطاق الخصومة الشخصية إلا أنها لا تنفي عنها صفة الخصومة بوجه عام، فمزال حسمها يتم بناء على قواعد القانون،

¹ هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 154..

² المرجع نفسه، ص 155.

³ علي عيسى الأحمدى: المرجع السابق، ص 1132.

وفي ضوء الإجراءات والضمانات التي قررها المشرع، الأمر الذي يجعل القرار التأديبي أشبه بالحكم القضائي من الناحية الموضوعية.¹

- أن تشبيه القرار التأديبي بالحكم القضائي لا يتم على أساس المعيار الشكلي بل وفقا للمعيار المختلط، فمن الناحية الشكلية يظهر التشابه في تعدد درجات الهيئات التأديبية، وإتباعها ذات القواعد والإجراءات المتبعة أمام المحاكم . وأما من الناحية الموضوعية، فمما لا شك فيه أن كل دعوى تأديبية يطرح فيها مسألة واقعية، تتمثل في التحقق من مدى حدوث واقعة معينة ونسبتها إلى شخص معين وهو المهني المتابع، والتكييف القانوني لتلك الواقعة من حيث كونها تشكل مخالفة تأديبية من عدمه، حيث يقوم المجلس التأديبي بتقرير مدى مطابقة الأوضاع المطروح أمامه ويكون لهذا التقرير قوة الحقيقة القانونية، وبناء على ذلك التقرير يصدر قراره إما بالإدانة أو البراءة.²

الفرع الثالث

مقارنة القرار التأديبي المهني ببعض القرارات المشابهة له

تناول الفقه الجزائري مناقشة القرار التأديبي المهني بمناسبة دراسة الجهات القضائية المتخصصة، أو الجهات الإدارية شبه القضائية، والتي يمكن الطعن في قراراتها أمام مجلس الدولة، باعتباره الهيئة المقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية، ورغم اختلاف الفقهاء والباحثين في وصف الكثير من الجهات - بما فيها مجالس التأديب المهنية- بأنها جهات قضائية متخصصة، إلا أن بعض الهيئات نالت اتفاق الفقهاء في اعتبارها كذلك. إما بحكم النص القانوني أو لاستقرار الاجتهاد القضائي في تحديد وصفها.

ومن هذه الهيئات مجلس المحاسبة والمجلس الأعلى للقضاء، اللذان يمارسان السلطة في مجال الانضباط ويصدران قرارات يطعن فيها أمام مجلس الدولة، نتطرق إليهما باختصار بالفرد الذي يُمكننا من إجراء مقارنة بين قراراتهم والقرار التأديبي المهني.

وهما كما سنرى يمثلان نموذجان مختلفان، فاختصاص مجلس الدولة بالنظر بالنقض في قرار مجلس المحاسبة كان بموجب صريح نص القانون (البند الأول)، أما اختصاص مجلس الدولة بالنظر في الطعون ضد قرارات المجلس الأعلى للقضاء، لم يكن نصا صريحا وإنما تجسيدا لما استقر عليه الاجتهاد القضائي (البند الثاني). محاولين

¹ هيثم حليم غازي: المرجع السابق، ص 146.

² المرجع نفسه، ص 155.

استخلاص بعض العناصر المشتركة بين هذه القرارات، للنظر في إمكانية وصف المجالس التأديبية الوطنية المهنية بأنها جهات قضائية متخصص، وإعطاء قراراتها الصفة القضائية. ونشير قبل ذلك إلى أن الدستور أوضح من خلال المادة 171 منه هياكل القضاء العادي بصفة دقيقة متمثلة في المحكمة العليا، المجالس القضائية، المحاكم. أما القضاء الإداري فتضمن تحديد هياكله نوعاً من الغموض حيث ذكر مجلس الدولة، والجهات القضائية الإدارية دون أن يحددها كما فعل في القضاء العادي. ليعود أمر تحديدها إلى المشرع، وهو ما تم بموجب القانون العضوي 05-11 المتعلق بالتنظيم القضائي،¹ حيث حدد هياكل القضاء العادي في المادة 3 وأضاف لها الجهات القضائية الجزائية المتخصصة في المادة 18 و19، أما هياكل القضاء الإداري فحصرها في مجلس الدولة والمحاكم الإدارية،² دون أن يشير إلى الجهات القضائية المتخصصة، لكن مع ذلك صدرت العديد من القوانين التي نظمت بعض الهيئات والمؤسسات وتخضع قراراتها لرقابة القضاء الإداري عن طريق الطعن بالنقض.

البند الأول: القرارات الصادرة عن مجلس المحاسبة

يعتبر مجلس المحاسبة هيئة مستقلة يكلف بالرقابة البعيدة لأموال الدولة، والجماعات الإقليمية والمرافق العمومية، ورؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة. ويساهم في تطوير الحكم الراشد والشفافية في تسيير الأموال العمومية.³ وقد نصت المادة 3 من الأمر 95-20 المتعلق بمجلس المحاسبة⁴ على أن " مجلس المحاسبة مؤسسة تتمتع باختصاص إداري وقضائي في ممارسة المهمة الموكلة إليه" وبالتالي فهو بصريح النص يمارس اختصاصات قضائية، والنص لم يصف المجلس بأنه هيئة قضائية وإنما يتمتع باختصاصات قضائية، فهو بذلك جهة قضائية متخصص بحكم القانون.⁵

وتخضع قرارات مجلس المحاسبة للطعن الداخلي المتمثل في المراجعة والاستئناف وذلك بموجب المواد من 102 إلى 107 من الأمر 95-20، ويكون قرار جهة الاستئناف

¹ القانون العضوي 05-11 المؤرخ في 2005/07/17 يتعلق بالتنظيم القضائي، ج ر ع 51 مؤرخة في 2005/07/20، المعدل والمتمم بموجب القانون العضوي 17-06 المؤرخ في 2017/03/27 ج ر ع 20 بتاريخ 2017/03/29.

² المادة 4 من القانون العضوي 05-11 المتعلق بالتنظيم القضائي الجزائري.

³ المادة 192 من الدستور

⁴ الأمر 95-20 المؤرخ في 17 جويلية 1995 يتعلق بمجلس المحاسبة المعدل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 39 المؤرخة في 23 جويلية 1995، المعدل والمتمم بموجب الأمر 10-02 المؤرخ في 26 أوت 2010 الصادر ج ر ع 50 بتاريخ أول سبتمبر 2010.

⁵ رشيد خلوفي: المرجع السابق، ص 179.

قابلا للطعن بالنقض أمام مجلس الدولة، وهذا وفقا لما كان مقررا بموجب المادة 11 من القانون العضوي 98-01 المتعلق بمجلس الدولة التي تنص على أنه "يفصل مجلس الدولة في الطعون بالنقض في قرارات الجهات القضائية الإدارية الصادرة نهائيا وكذا الطعون بالنقض في قرارات مجلس المحاسبة"، غير أن القانون العضوي 13-11 المعدل والمتمم للقانون العضوي 98-01 عدل المادة 11 لتحذف منها عبارة "الطعون بالنقض في قرارات مجلس المحاسبة"، وأصبح نص المادة 11 مطابقا لنص المادة 903 من (ق إ م إ).

لكن هذا التعديل لم يؤثر في اختصاص مجلس الدولة بالفصل في الطعون بالنقض في قرارات مجلس المحاسبة، وفق لما نصت عليه المادة 110 من الأمر 10-02 المعدل والمتمم للأمر 95-20 المتعلق بمجلس المحاسبة من أن قرارات مجلس المحاسبة قابلة للطعن بالنقض طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، وقد أشارت المادة 11 من القانون العضوي 98-01 المعدل والمتمم المتعلق بمجلس الدولة، إلى اختصاص مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة. وبذلك يكون جهة قضائية إدارية متخصصة بحكم طبيعة الرقابة التي يمارسها مجلس الدولة على قراراته.¹

ويمكن أن نجمل بعض الملاحظات المتعلقة بالاختصاص بالطعن بالنقض في قرارات مجلس المحاسبة أمام مجلس الدولة على سبيل مقارنتها بالقرار التأديبي المهني.

- أن اعتبار مجلس المحاسبة جهة قضائية متخصصة كان بحكم القانون، وبالتالي لا مجال للجوء إلى المعايير الفقهية في تحديد طبيعته، لأن اللجوء إليها يكون في حال سكوت المشرع.

- أن تحديد طبيعة الجهة القضائية المتخصصة بأنها إدارية، كان بحكم اختصاص مجلس الدولة بالنظر في الطعون ضد قراراته، وهذا الاختصاص مقرر بموجب القانون.

- أن مجلس المحاسبة مثل المجالس التأديبية لا ينظر في خصومة بالمعنى الدقيق، حيث أنه يتدخل دون وجود أي نزاع بين طرفين.

- أن الإجراءات المتبعة أمام مجلس المحاسبة لا تختلف في مجملها عما هو متبع أمام المجالس التأديبية لاسيما:

6- تحريك المتابعة يكون بتبليغ أو تلقائيا (المادة 14 من الأمر 95-20)

7- حفظ الملف أو إخطار المجلس يكون بقرار معلل (المادة 94 من الأمر 95-20)

¹ المرجع نفسه، ص 182، وأنظر أيضا مسعود شيهوب: المرجع السابق، ص 267.

- 8- تعيين مقرر للتحقيق الذي يشترط فيه أن يكون حضوريا (المادة 95 من الأمر 20-95)
- 9- إعلام المعني بما نسب إليه وتمكينه من الاستعانة بمحام (المادة 96 من الأمر 20-95)
- 10- اتخاذ إجراءات التحقيق المناسبة والاستماع لأي شخص وللمعني ثم اختتام التحقيق وإرساله إلى رئيس مجلس المحاسبة (المادة 97 من الأمر 20-95)
- 11- استدعاء المعني إلى الجلسة مع إشعار بالاستلام (المادة 98 من الأمر 20-95)
- 12- تمكين المعني من الاطلاع على ملفه (المادة 99 من الأمر 20-95)
- 13- يتم تبليغ قرار المجلس إلى المعني والجهات المعني لتمكينها من الطعن (المادة 100 من الأمر 20-95)
- 14- الطعن في قرار مجلس المحاسبة بالاستئناف (المادة 107 من الأمر 20-95)
- هذا دون أن نغفل وجود فروق بينهما تظهر خاصة في التشكيلة البشرية للمجلس (المادة 38 من الأمر 20-95)، وهياكل المجلس لاسيما غرف المجلس ذات الاختصاص الوطني أو الإقليمي ووجود نظارة عامة، وكتابة ضبط والمصالح التقنية والإدارية، بالإضافة إلى الاختلاف في بعض الإجراءات نتيجة للاختلاف في التشكيلة البشرية والهياكل. وأهمها وجود تشكيلة واحدة على مستوى مجالس التأديبي المهني، في حين توجد تشكيلة للتحقيق وأخرى للحكم على مستوى غرفة الانضباط بمجلس المحاسبة (المادة 30 من الأمر 20-95 المعدل والمتمم)، يكتسي قرار مجلس المحاسبة الصيغة التنفيذية وفقا لأحكام الهيئات القضائية الإدارية (المادة 84 و 100 من الأمر 20-95)، في حين لا يكتسي القرار التأديبي المهني الصيغة التنفيذية، بل يتوقف تنفيذه في بعض المهن وبعض العقوبات على صدور قرار من السلطات الإدارية.

البند الثاني: قرارات التأديب الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء

هو مجلس يتمتع بالاستقلال المالي والإداري تحت رئاسة رئيس الجمهورية، يتولى تعيين القضاة ونقلهم وسير سلمهم الوظيفي، ويسهر على احترام أحكام القانون الأساسي للقضاء، وعلى رقابة انضباط القضاة.¹

¹ المواد 173، 176، 174 من دستور 1996.

وتعتبر قرارات المجلس الأعلى للقضاء عندما ينعقد في شكل هيئة تأديبية قرارات قضائية وليست قرارات إدارية، بدليل أن رئاسة المجلس في هذه الحالة تعود إلى قاض وهو رئيس المحكمة العليا وليس لرئيس المجلس الذي هو رئيس الجمهورية، كما أن أغلب تشكيلته قضائية حيث تتضمن 12 قاضيا إضافة إلى 6 شخصيات يختارهم رئيس الجمهورية من خارج سلك القضاء.

تعتبر قرارات المجلس الأعلى للقضاء نهائية، ولم يرد لا في القانون الأساسي للقضاء ولا في القانون المتعلق بالمجلس الأعلى للقضاء أي حديث عن الطعن في قرارات المجلس الأعلى للقضاء.

وباعتبار مجلس الدولة مختص "بتوحيد الاجتهاد القضائي في جميع أنحاء البلاد والسهر على احترام القانون" هذا الدور الذي يقوم به من خلال رقابة النقض، التي تمارس أيضا على قرارات المجلس الأعلى للقضاء.¹

وبالنظر إلى تشكيلة المجلس الأعلى للقضاء والإجراءات التأديبية المتبعة أمامه، نجد أنها هي الأخرى لا تختلف عن نظيرتها في المجالس التأديبية المهنية، لاسيما:

15- تشكيلة المجلس مختلطة حيث يتكون من قضاة وأعضاء من خارج سلك القضاء، وهو بهذا لا يختلف عن تشكيلة اللجان الوطنية للطعن في المهن المساعدة للقضاء، فلما كانت اللجان هيئات منشأة على مستوى منظمات مهنية وكان أعضاؤها مهنيين تم إدخال عنصر أجنبي عن المهنة وهم القضاة، بحثا عن الحياد وتأكيدا لمصادقية هذه اللجان، أما حينما كان المجلس مكون من قضاة تم إدخال شخصيات مختارة لكفاءتها من خارج سلك القضاء، أيضا سعيا لضمان الحياد ومصادقية المجلس.

16- تعيين مقرر لإجراء تحقيق (المادة 27 من القانون العضوي 04-12). ويمكنه القيام أي إجراء مفيد كسماع المعني أو الشهود (المادة 28 من القانون العضوي 04-12).

17- استدعاء المعني والزامه بالمثول وتمكينه من الاستعانة بمحام، واعتبار القرار حضوريا بعد التحقق من تبليغ الاستدعاء (المادة 29 من القانون العضوي 04-12).

¹ مسعود شيهوب: المرجع السابق، الجزء الأول، ص ص 270، 269.

18- تمكينه من الاطلاع على ملفه في مدة تسمح له بتحضير دفاعه (المادة 30 من القانون العضوي 04-12).

19- تمكينه من حق الدفاع بكل الوسائل وتقديم التوضيحات فيما نسب إليه (المادة 31 من القانون العضوي 04-12).

20- سرية الجلسات حيث يبت في جلسة مغلقة وتتم أعماله في سرية (المادة 32 من القانون العضوي 04-12).

21- يجب أن تكون مقرراته معلة (المادة 32 من القانون العضوي 04-12).

وهذا مع وجود بعض الاختلافات يمكن أن نشير إلى بعضها:

22- تنظيم المجلس الأعلى للقضاء وتحديد اختصاصاته كان بموجب قانون عضوي، في حين أن مجالس التأديب منظمة بقانون أو تنظيم وبعض أحكامها بموجب نظم داخلية فقط.

23- أن قرارات مجالس التأديب الوطنية تتخذ في غالبيتها على درجتين، وهي قابلة للطعن أمام القضاء بصريح نص القانون، خلافا لقرارات المجلس الأعلى للقضاء التي تتخذ على درجة واحدة على المستوى الوطني، ولم يرد أي نص بخصوص قبولها الطعن أمام القضاء، بل كانت المادة 99-2 من القانون الأساسي للقضاء¹ تنص على عدم قبول قرارات المجلس أي طريق من طرق الطعن.

24- نظم القانون العضوي 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء أحكام رد الاعتبار بالنسبة للقاضي المعاقب،² أما نصوص المهنية المتعلقة بالتأديبي باستثناء مهنة المهندس المعماري فلم تشر إلى إمكانية رد الاعتبار للمهني المعاقب.

وقد اختلف موقف القضاء من طبيعة قرارات المجلس الأعلى للقضاء الصادرة في الدعاوى التأديبية من فترة لأخرى، فمجلس الدولة قبل 07/06/2005 كان يعتبر قرارات المجلس الأعلى للقضاء قرارات إدارية، غير أنه منذ صدور القرار 016886 بتاريخ 07/06/2005 أصبح يعتبرها قرارات قضائية يطعن فيها بالنقض أمام مجلس الدولة. نورد بعض القرارات قبل وبعد تغيير موقف مجلس الدولة بتاريخ 07/06/2005.

¹ القانون 89/21 المؤرخ في 12/12/1989 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر ع 53 المؤرخة في 13/12/1989.

² المادتان 71 و 72 من القانون العضوي 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء.

أولاً: موقف القضاء من تحديد طبيعة قرارات المجلس الأعلى للقضاء التأديبية قبل صدور القرار 016886 بتاريخ 2005/06/07. استقر قضاء مجلس الدولة قبل سنة 2005 على اعتبار قرارات المجلس الأعلى للقضاء المنعقد كهيئة تأديبية قرارات إدارية يطعن فيها بالإلغاء أمام مجلس الدولة بصفتها صادرة عن سلطة إدارية مركزية. ومن هذه القرارات نذكر:

- القرار رقم 172994 بتاريخ 1998/07/27 الصادر عن مجلس الدولة فصلا في القضية المتعلقة بالطعن بالبطلان في قرار الصادر بتاريخ 1996/07/11 عن المجلس الأعلى للقضاء المنعقد كهيئة تأديبية والقاضي بعزل قاض من مهامه. ومما جاء في حيثيات القرار

حيث أن هذا الطعن قانوني ومقبول لكونه رفع في الآجال القانونية.

حيث أن القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء الفاصل في القضايا التأديبية تعد قرارات صادرة عن سلطة إدارية مركزية وبهذه الصفة تكون قابلة للطعن فيها بالإبطال عندما يثبت بأنها اتخذت مخالفة للقانون أو عندما تكون مشوبة بعيب تجاوز السلطة. لهذه الأسباب قضى بإبطال قرار العزل.¹

فمجلس الدولة بموجب هذا القرار أخذ موقفا صريحا اعتبر من خلاله قرارات التأديبي الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء بمثابة قرارات إدارية صادرة عن سلطة إدارية مركزية أي أنها قرارات إدارية وليست قرارات قضائية.

وقد علق "غناي رمضان" على هذا القرار وقدم بعض الاعتبارات المبررة لموقف مجلس الدولة، تنطبق أيضا على اللجان الوطنية للطعن ويمكن أن نستند عليها في تحديد طبيعتها، ويمكن تلخيص هذه الاعتبارات في التالي:

- أن المجلس الأعلى للقضاء طبقا للدستور هو هيئة تضطلع بمهام تخص المسار المهني للقضاة، ولم يمنح المؤسس الدستوري الصفة القضائية لهذه الهيئة، بل أراد منها أن تكون أداة تضمن وتجسد مبدأ استقلال السلطة القضائية، ما يجعله سلطة إدارية مركزية وتعتبر قراراته ذات طابع إداري.

- كون المجلس الأعلى للقضاء مشكل من قضاة لا يضيف عليه الطابع القضائي، لأن المهمة القضائية هي من اختصاص جهات القضاء وليست من اختصاص السلطات

¹ مجلة مجلس الدولة العدد 1 سنة 2002 ص 83.

الإدارية، وعضوية القضاة في المجلس التأديبي ليس بصفتهم قضاة عموميون بل بصفتهم مستخدمي القطاع مطالبين بالمشاركة في اتخاذ القرارات التأديبية الخاصة بزملائهم درءا لتعسف الإدارة.

- أن المشرع كثيرا ما ينشئ لجان إدارية عاملة يطعمها بعنصر القضاة قصد ضمان مصداقية العمل المطلوب وليس قصد إضفاء الطابع القضائي عليها.

- إن إنشاء الجهات القضائية هو من اختصاص المشرع، طبقا للمادة 140 من الدستور، في حين أن إنشاء الكثير من لجان ومجالس التأديب يتم بموجب مراسيم، ولا يمكن اعتبار الهيئات المنشأة من قبل السلطة التنفيذية هيئات قضائية حتى ولو أضفت عليها النصوص المنشئة لها طابع قضائي.

- لقد أشار الدستور إلى تكوين النظام القضائي الإداري من مجلس الدولة والجهات القضائية الإدارية، ثم جاء القانون العضوي 05-11 المتعلق بالتنظيم القضائي وحدد المقصود بالجهات القضائية الإدارية وحصرها في المحاكم الإدارية. وعليه لا مجال للحديث عن جهات قضائية إدارية أخرى.

- إن كون اللجان والمجالس التأديبية تفصل في المنازعات حسب تخصصها لا يفيد أنها تقوم بعمل قضائي لأن السلطات الإدارية بحكم أنها تسهر على تطبيق القانون مثل القضاء تضطلع هي بدورها بحل المنازعات المرتبطة بأنشطتها سواء من طرف العون الإداري المؤهل أو من طرف لجان إدارية متخصصة

- أن النظام التأديبي المعمول به في الجزائر هو النظام شبه القضائي وليس النظام القضائي، وإنشاء مجالس أو لجان للتأديب إنما الهدف منه الحد من تعسف الرؤساء ضد المرؤوسين.

- القول بأن الإجراءات التأديبية مشابهة لتلك المعمول بها على مستوى الجهات القضائية، لا يمكن الاستناد إليه لإعطاء المجالس التأديبية وصف الجهات القضائية، وكل الإجراءات المتعلقة بالتأديب منصوص عنها في القوانين الخاصة بالمهنة أو نظمها الداخلية، في حين أن الإجراءات القضائية واردة في قوانين الإجراءات الجزائية أو المدنية والإدارية، ولا توجد أي إحالة من النصوص المتعلقة بالتأديب المهني إلى قوانين الإجراءات.

- أن المادة 9 من القانون العضوي 98-01 حسمت النقاش بالنص على اختصاص مجلس الدولة بالفصل عن طريق دعوى الإلغاء في قرارات المنظمات المهنية الوطنية، دون أن تستثني القرارات الصادر عنها في مجال التأديب.

كل هذه الأسباب تدعو للقول أن مجلس الدولة محق في التمسك باختصاصه للفصل في دعوى إبطال القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء وكذا القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية الوطنية والهيئات الإدارية ذات الاختصاص التأديبي بصفة عامة.¹

ثانياً: صدور القرار 016886 بتاريخ 2005/06/07 وتراجع القضاء عن اعتبار القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء قرارات إدارية. تراجع مجلس الدولة عن موقفه بخصوص تحديد طبيعة القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء في مجال التأديب، وذلك بموجب القرار رقم 016886 بتاريخ 2005/06/07، الصادر عن مجلس الدولة بتشكيلة الغرف المجتمعة، حيث انه وفصلاً في القضية المتعلقة بالطعن بالإلغاء في قرار عزل قاض بتاريخ 2001/02/19 من طرف المجلس الأعلى للقضاء، لعيب الإجراءات لفساد التشكيلة، وعدم تسبب القرار التأديبي.

أثار وزير العدل عدم قبول الطعن شكلاً بدعوى أن القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء غير قابلة لأي طعن.

ركز محافظ الدولة في التماساته على ضرورة اعتبار المجلس الأعلى للقضاء عندما ينعقد كمجلس تأديبي بمثابة جهة قضائية إدارية متخصصة لا تكون قراراتها قابلة للطعن فيها إلا عن طريق النقض.

تصدى للدفع المثار من طرف وزير العدل، تبنى مجلس الدولة التماسات المحافظ معتبراً "المجلس الأعلى للقضاء مؤسسة دستورية وأن تشكيلته وإجراءات المتابعة أمامه والصلاحيات الخاصة المخولة له عند انعقاده كمجلس تأديبي، تجعل منه جهة قضائية متخصصة تصدر أحكاماً نهائية قابلة للطعن عن طريق النقض عملاً بمقتضيات المادة 11 من القانون العضوي 98-01.. " وأنه "بالتالي فإن الطعن في هذه الحال لا يمكن أن يكون إلا طعناً بالنقض وبذلك يجب أن يخضع للشروط المحددة في المادة 233 من قانون الإجراءات المدنية..".

¹ غناي رمضان: عن موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، تعليق على قرار مجلس الدولة رقم 172994 الصادر بتاريخ 1998/02/27، مجلة مجلس الدولة العدد 6 سنة 2005، ص 33-44. انظر أيضاً رشيد خلوفي: المرجع السابق، الجزء الأول، ص 197.

وبهذا يكون القرار قد سجل منعظا حاسما وموقفا صريحا في تحديد نوع الطعن الذي يرفع ضد قرارات تأديب القضاة، وتراجعا عما كان مستقرا عليه سابقا.¹

وجلي أن مجلس الدولة استند في قراره على ثلاث معايير وهي:

1- معيار تشكيلة المجلس الأعلى للقضاء، وكونها تتضمن قضاة،

2- معيار طبيعة الإجراءات المطبقة، وأنها شبيهة بتلك المتبعة أمام القضاء،

3- معيار الصلاحيات الخاصة للمجلس الأعلى للقضاء، والمتمثلة في مجال التأديب في النطق بالعقوبات، أي أنه يصدر قرارات ذات طابع عقابي.²

والملاحظ أن هذه المعايير لا تختلف عن المعايير الفقهية التي سبق الإشارة إليها، لاسيما المعيار المختلط الذي يجمع بين الجانب الشكلي المتمثل في التشكيلة والإجراءات، والجانب الموضوعي المعتبر من خلال طبيعة النشاط والصلاحيات الخاصة.

وقد انتقد هذا التوجه من قبل الفقه الجزائري، من عدة أوجه تتعلق بالمعايير الثلاثة التي استند إليها، كونها غير كافية ولا تبرر لمجلس الدولة قراره، ولأن مجلس الدولة غير مختص بإضفاء الصفة القضائية على هيئة لم يمنحها المشرع هذه الصفة، هذا الأخير الذي يعتبر المختص الوحيد بإنشاء الهيئات القضائية بموجب قانون عادي طبقا للمادة 140 من الدستور، وعدم تحديد الطبيعة القضائية لأي هيئة من قبل المشرع يعني أن إرادته اتجهت إلى عدم اعتبارها جهات قضائية. وأن مجلس الدولة باجتهاده هذا قد حل محل المشرع في وصف الهيئة متجاوزا بذلك لاختصاصاته ومخالفا لمبدأ الفصل بين السلطات.³

ثالثا: استقرار قضاء مجلس الدولة بعد صدور القرار 016886 بتاريخ 2005/06/07،

وبعد هذا القرار توالى قرارات مجلس الدولة المكرسة لاجتهاده معتبرة المجلس الأعلى للقضاء جهة قضائية متخصصة يطعن فيها بالنقض بناء على المادة 11 من القانون العضوي 98-01 المعدل والمتمم، ومن هذه القرارات:

- القرار رقم 25039 المؤرخ في 2006/04/19، الصادر عن مجلس الدولة فصلا في القضية المتعلقة بالطعن بالبطلان ضد قرار الهيئة التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء

¹ مجلة مجلس الدولة العدد 10 سنة 2012، ص 62.

² غناي رمضان: تراجع اجتهاد مجلس الدولة في مجال رقابة القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، تعليق على قرار الغرفة المجتمعة رقم 016886، مجلة مجلس الدولة، العدد 10 سنة 2012، ص 62.

³ غناي رمضان: تعليق على قرار 016886، مرجع سابق، ص 63-73 وأنظر أيضا رشيد خلوفي: المرجع السابق، الجزء الأول ص 194-097.

الصادر تحت رقم 04/19 المتضمن عزل قاضية من سلك القضاء لعدم امتثالها لقرار النقل الصادر في حقها من قبل نفس الهيئة، وتمسكت المدعية بعدم شرعية القرار المطعون فيه لطابعه التعسفي.

وذكر مجلس الدولة في حيثيات القرار

حيث أن المدعية تلتزم بإبطال القرار المطعون فيه والحكم بإعادة إدماجها في سلك القضاء.

حيث أن اجتهاد مجلس الدولة بقرار الغرف المجتمعة الصادر بتاريخ 2005/06/07 تحت رقم 16886، استقر على أن المجلس الأعلى للقضاء مؤسسة دستورية وأن تشكيلته وإجراءات المتابعة أمامه والصلاحيات الخاصة التي يتمتع بها عند انعقاده كمجلس تأديبي تجعل منه جهة قضائية إدارية متخصصة، تصدر أحكاماً نهائية قابلة للطعن فيها بالنقض أمام مجلس الدولة، وهذا عملاً بالمادة 11 من القانون العضوي 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه والتي تنص على أنه يفصل في الطعون بالنقض في قرارات الجهات القضائية الإدارية الصادرة نهائياً.

ولذا فإن قرارات المجلس الأعلى للقضاء المنعقد كهيئة تأديبية لا تكون قابلة إلا للطعن بالنقض مما يترتب عن ذلك التصريح بعدم قبول الطعن بالبطلان الحالي. ولهذه الأسباب قضى مجلس الدولة بعدم قبول الطعن شكلاً.¹

- القرار رقم 37228 بتاريخ 2007/07/11، فصلاً في القضية المتعلقة بالطعن بالنقض ضد المقرر الصادر في 2004/12/04 عن المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية والقاضي بشطبه من قائمة التأهيل مع النقل الفوري لإهمال منصب عمله كرئيس محكمة بسبب الغيابات المتكررة، ...

قدم وزير العدل حافظ الأختام مذكرة جوابية يتمسك فيها أصلاً بعدم قبول الطعن شكلاً لوروده خارج الأجل القانونية

وجاء في حيثيات القرار

حيث أن القرار المطعون فيه بلغ للطاعن بتاريخ 2004/12/11 ولم يسجل الطعن بالنقض إلا بتاريخ 2006/10/11

لهذه الأسباب قرر مجلس الدولة عدم قبول الطعن شكلاً.¹

¹ مجلة مجلس الدولة العدد 9 سنة 2009، ص 57.

ففي القرارين قضى مجلس الدولة بعدم قبول الطعن شكلا، الأول لأن قرارات المجلس الأعلى للقضاء المنعقد كهيئة تأديبية لا تقبل إلا الطعن بالنقض والمدعية طعنت بالبطلان. والثاني لأن الطعن بالنقض كان خارج الآجال القانونية. ملتزما بما استقر عليه اجتهاده في اعتبار قرارات التأديب الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء قرارات قضائية، وأشار إلى ذلك ضمن حيثيات القرار الأول.

لقد ركزنا على القرارات القضائية المتعلقة بتحديد طبيعة قرارات المجلس الأعلى للقضاء، لأن اجتهاد مجلس الدولة المتعلقة به أحدثت نقطة تحول في تعامله مع كل القرارات التأديبية المهنية المشابهة للمجلس الأعلى للقضاء، ومنها على الخصوص لجان الطعن الوطنية التي تنظر في الطعون ضد قرارات التأديب المهنية، وسنبرز هذا التأثير في الفرع الموالي.

الفرع الرابع

تحديد طبيعة قرارات مجالس التأديب المهنية الوطنية

نتطرق في البداية لموقف الفقه الجزائري من تحديد طبيعة مجالس التأديب (البند الأول)، ثم موقف القضاء ومدى التأثير بالاجتهاد المتعلق بطبيعة المجلس الأعلى للقضاء (البند الثاني).

البند الأول: موقف الفقه الجزائري من تحديد طبيعة قرارات التأديب المهنية

أولا: قرارات التأديب قرارات ذات طابع قضائي، وهو ما ذهب إليه بعض الباحثين مستنديين إلى جملة من الحجج لا تخرج في مجملها على المعايير الفقهية في تحديد العمل القضائي، ومنهم:

1- (مسعود شيهوب) حيث رجح أن يكون الطعن المنصوص عنه في قانون المحاماة هو طعن بالنقض، أي أن قرارات اللجنة الوطنية للطعن قرارات ذات طابع قضائي، وذلك للأسباب التالية:

- أن الطعن لا يوقف القرار التأديبي حيث تنص المادة 132 من قانون المحاماة على أنه " لا يوقف هذا الطعن تنفيذ قرارات اللجنة الوطنية للطعن"، وهذه خاصية من خصائص الطعن بالنقض.

- أن تشكيلة اللجنة تتضمن قضاة.

¹ مجلة مجلس الدولة العدد 9 سنة 2009، ص 59.

- أنها قرارات صادرة في الدرجة الثانية لأن لجنة الطعن تشكل جهة استئناف لقرارات مجلس التأديب على مستوى منظمة المحامين.

2-(رشيد خلوفي) الذي تطرق للبحث في تحديد طبيعة القرارات الصادرة عن منظمة

المحامين وصنف قراراتها بصفتها منظمة مهنية إلى ثلاثة أصناف:

- قرارات المتعلقة برفض انضمام أو إعادة التسجيل أو الإغفال،
- قرارات تتعلق برفض تسليم شهادة للمحامي المتدرب،
- قرارات صادرة عن اللجنة الوطنية للطعن التي تفصل في استئناف قرارات مجالس التأديب للمنظمة.

ومعتدا على المعيار المختلط في تحديد طبيعة العمل القضائي، اعتبر منظمة المحامين حال إصدارها القرارات المتعلقة بالصنفين الأول والثاني هيئة غير قضائية، وهذا للأسباب التالية:

- إصدار القرار من قبل مجلس المنظمة المتكون من أعضاء ليس لهم صفة القاضي.

- الإجراءات المتبعة تختلف عن الإجراءات القضائية.

- الدعوى التي حددها المشرع للمحامي للطعن في هذه القرارات هي دعوى الإلغاء.¹

واعتبرها هيئة قضائية عند ممارستها لاختصاصاتها التأديبية، مميّزا بين:

- قرارات مجالس التأديب على مستوى مجلس المنظمة، الذي لا يعتبر قرارا قضائيا نظرا لتشكيلة المجالس التي لا تتضمن قضاة، ولأنه يطعن فيه أمام لجنة الطعن الوطنية، والقرار القضائي لا يقبل الطعن إلا أمام القضاء.

- وقرارات لجنة الطعن الوطنية، التي تضيف على منظمة المحامين الطابع القضائي بحكم نشاطها وانطلاقا من تشكيلتها والإجراءات المتبعة أمامها. وتكون بذلك هيئة قضائية متخصصة تصدر قرارات قضائية.

غير أن نص المادة 9 من القانون العضوي 98-01 يقتضي التحفظ على هذه النتيجة، لتحديد نوع الرقابة التي يمارسها مجلس الدولة على قرارات المنظمات المهنية (ومنها منظمة المحامين) بالنص على أنه " يفصل ابتدائيا نهائيا في الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد.....المنظمات المهنية الوطنية"، وهكذا فإن مجلس الدولة ينظر إلى طبيعة

¹ المادة 49 من قانون المحاماة 13-07 التي تنص على أنه يمكن الطعن في قرار رفض التسجيل أو إعادة التسجيل أو الإغفال حيث نصت على أنه " يمكن الطعن بالإلغاء في قرارات مجلس منظمة المحامين أمام الجهة القضائية المختصة وفقا للتشريع الساري المفعول"، أنظر رشيد خلوفي: المرجع السابق، ص 185، 184.

قرارات اللجنة عن طريق دعوى إلغاء مرفوعة ضد قرارات إدارية وليس قرارا له طابع قضائي صادر عن هيئة قضائية.

فهي بحسب طبيعة النشاط والتشكيلة والإجراءات ذات طابع قضائي، وبحسب النص ذات طابع إداري.¹

ثانيا: نفي الطابع القضائي لقرارات مجالس التأديب، يرى أصحاب هذا الاتجاه أنه لا يمكن بأي شكل من الأشكال وصف مجالس التأديب الوطنية بالطابع القضائي، إلا إذ نص القانون على ذلك، ولا يمكن التعويل على المعايير الفقهية بهذا الخصوص لقصورها وعدم كفايتها في إضفاء الوصف القضائي على أي هيئة، وقد استندوا في رأيهم هذا على جملة من الحجج تعتبر في مجملها ردا على تبريرات الرأي الأول، وأهمها :

- لا يمكن اعتبار تشكيلة لجان الطعن الوطنية معيارا لتحديد طبيعة العمل، وانتقد (غناي رمضان) هذا التوجه حيث بين بأن عضوية القضاة في المجلس الأعلى للقضاء أو لجان الطعن لا تمثل ممارسة للممارسة للوظيفة القضائية، حيث تنص المادة 2 من القانون العضوي 04-11 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء على أن " يشمل سلك القضاء:

1- قضاة الحكم والنيابة العامة للمحكمة العليا والمجالس القضائية والمحاكم

التابعة للنظام القضائي العادي

2- وقضاة الحكم ومحافظي مجلس الدولة والمحاكم الإدارية،

3- إلى جانب القضاة العاملين في:

الإدارة المركزية لوزارة العدل.

أمانة المجلس الأعلى للقضاء.

المصالح الإدارية للمحكمة العليا ومجلس الدولة.

مؤسسات التكوين والبحث التابعة لوزارة العدل."

يتبين من هذا النص أن الأمين العام للمجلس الأعلى للقضاء، هو الوحيد الذي يعتبر قاضيا في وضعية نشاط. من بين كل القضاة المعينين في المجالس التأديبية سواء المجلس الأعلى للقضاء أو اللجان الوطنية للطعن، ولم تشر المادتان 49 و50 من نفس القانون إلى

¹ رشيد خلوفي: المرجع السابق، ص 186، 187. ويشير رشيد خلوفي في موضع آخر إلى أن قرارات المنظمة المهنية يطعن فيها أمام مجلس الدولة بحكم القانون وليس بحكم طبيعة مصدرها أو طبيعتها. المرجع نفسه ص 352.

وجود وظيفة قضائية لعضو المجلس الأعلى للقضاء أو لجان الطعن الوطنية، الأمر الذي لا يدع مجالاً للشك في عدم اعتبارهم قضاة في وضعية نشاط.¹

- لا يمكن أيضاً الاستناد إلى التشابه في الإجراءات المتبعة، لأن جميع الهيئات التأديبية تطبق نفس القواعد الإجرائية، بل لهذه المعايير طابع عالمي صيغت من أجل ضمان المبادئ التي تقوم عليها المحاكمة العادلة مثل الاستقلالية والحياد والوجاهية والحق في الدفاع وغيرها، ومهما كانت درجة هذا التشابه فإنها لا تشكل سبباً كافياً لإضفاء الطابع القضائي على هذه الهيئات، وحتى في حالة افتراض سماح القانون للهيئات التأديبية بتطبيق الإجراءات القضائية فإنه يبقى غير كاف، لأن تطبيق هذه الإجراءات يعتبر وسيلة لتدعيم مصداقية القرارات وليس حجة لتأكيد طابعها القضائي.

وهذه الإجراءات هي نفسها المتبعة في تأديب الموظف أو العامل، لكن لا أحد ادعى بأن تلك القرارات ذات طابع قضائي.

- رأى المجلس الدستوري عدم دستورية نص المادة 24 من مشروع القانون العضوي المتضمنة إنشاء أقطاب قضائية متخصصة ذات اختصاص إقليمي لدى المحاكم، مسيياً رأيه بتجاوز المشرع لقواعد الاختصاص المحددة في الدستور بالمادتين 122 و 123 (140 و 141 بعد التعديل الدستوري 2016) على اعتبار أن إنشاء الهيئات القضائية هو من اختصاص قانون عادي وليس قانون عضوي،

ومما جاء في رأي المجلس الدستوري " واعتباراً أن المشرع نص في المادة 24 من القانون العضوي موضوع الإخطار الواردة في الفصل الخامس من الباب الثاني المتعلق بالجهات القضائية الخاضعة للنظام القضائي العادي، على إمكانية إنشاء هيئات قضائية مسماة "أقطاب قضائية متخصصة" إلى جانب المحكمة العليا والمجالس القضائية والمحاكم والجهات القضائية الجزائية المتخصصة"..... يكون قد أدخل بالمبدأ الدستوري القاضي بتوزيع مجالات الاختصاصات بين المادتين 122 و 123".²

فالقاضي الدستوري أكد أن المشرع ورغم كونه مختص بإنشاء الهيئات القضائية قد تجاوز حدود مجال اختصاصه عندما أنشأ هيئة قضائية بموجب قانون عضوي خلافاً لما هو مقرر في الدستور بموجب المادة 122-6، وإذا كان إنشاء هيئة قضائية بموجب قانون

¹ غناي رمضان: تراجع مجلس الدولة في مجال رقابة القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، ص 66.

² أنظر رأي المجلس الدستوري 01 ر.ق.ع-م د-05 بتاريخ 2005/06/17 المتعلق بمراقبة القانون العضوي المتعلق بالتنظيم القضائي للدستور، ج ر 51 المؤرخة في 2005/07/20. وأنظر أيضاً مسعود شيهوب: المرجع السابق، ص 241.

عضوي تجاوزا وعمل غير دستوري، فإنه من باب أولى أن يكون كذلك عندما يتم بموجب قرار قضائي.¹ وعليه لا يمكن الاستناد إلى معايير فقهية أو اجتهاد قضائي لإنشاء هيئة حدد الدستور صراحة المختص بإنشائها.

- إن تمتع المنظمات المهنية بالسلطة التنظيمية، واختصاصها في وضع قواعد أخلاقيات المهنة التي يترتب عن مخالفتها المسؤولية التأديبية، يؤكد إرادة المشرع في عدم إضفاء الصفة القضائية على هذه الهيئات، لأن الجهة القضائية تتعارض تماما مع فكرة أن يكون لهذه الأخيرة سلطة تنظيمية، وأنه من غير المعقول أن تقوم الجهة القضائية بتوقيع عقاب بتطبيق نصوص قمعية هي التي وضعتها، لأن ذلك ينتافي وخاصية الحياد وتصبح خصما وحكما في نفس الوقت. وتصبح بذلك سلطة لوضع القانون وتطبيقه، وهو أمر غير ممكن بالنسبة لجهة قضائية، خلافا للهيئات الإدارية التي يمكن أن تتمتع بالسلطتين معا.²

البند الثاني: موقف القضاء من طبيعة قرارات مجالس التأديب المهنية

نستخلص هذا الموقف من خلال بعض القرارات:

- القرار رقم 004827 بتاريخ 2002/06/24 الذي جاء في أحد حيثياته

"حيث أن الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين منظمة مهنية وطنية وهي تتخذ عقوبات تنظيمية دون استشارة سلطة إدارية، ومن ثمة فإن قراراتها تكتسي طابعا قضائيا وبالنتيجة يمكن الطعن فيها كما هو منصوص عليه في المادة 9 أمام مجلس الدولة" ثم قضى بقبول الطعن وإبطال قرار الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين.³

تضمن هذا القرار تناقضا وعدم الفصل بين القرار القضائي والقرار الإداري، حيث صرح من جهة بأن قرارات الغرفة تكتسي طابعا قضائيا، ثم قضى بقبول الطعن بالبطلان وأبطل قرار الغرفة بناء على المادة 9 من القانون العضوي، بدل التصريح برفض الطعن بالبطلان لأن القرار القضائي ينظر فيه بالنقض بناء على المادة 11 من القانون العضوي، أو يصح وصفه لطبيعة قرار الغرفة الوطنية. لكن رغم هذا إلا أنه أشار إلى نقطة أساسية

¹ غناي رمضان: تراجع مجلس الدولة في مجال رقابة القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، ص 72.

² غناي رمضان: تراجع مجلس الدولة في مجال رقابة القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، ص 73.

³ مجلة مجلس الدولة العدد 2 سنة 2002 ص 171.

لطالبما اعتمد عليه القضاء الإداري المصري في وصفه لقرارات التأديبية بأنها قضائية¹، وهي كون الغرفة تتخذ عقوبات دون استشارة سلطة إدارية.

- القرار رقم 13397 بتاريخ 2003/01/07 المتعلق بوقف تنفيذ قرار صادر عن المجلس الوطني للخبراء المحاسبين، حيث أكد مجلس الدولة اختصاصه طبقاً للمادة 9 من القانون العضوي 98-01 بالفصل في الطعون بالبطلان المرفوعة ضد القرارات التنظيمية والفردية الصادرة عن المنظمات المهنية الوطنية. واستبعد القرارات المتعلقة بالتسيير الداخلي التي يرى أن الفصل فيها يعود للجهات القضائية الإدارية المختصة إقليمياً²، ولم يستثن مجلس الدولة القرارات التأديبية من إمكانية الطعن فيها بالبطلان أمامه.

غير أن اجتهاده تغير بعد سنة 2005 متأثراً بالقرار 016886 بتاريخ 2005/06/07 الذي تطرقنا له سابقاً، حيث أن القرارات بعد هذا التاريخ أصبحت تعتبر قرارات لجان الطعن الوطنية قرارات قضائية لا يطعن فيها إلا بالنقض، ومنها:

- القرار رقم 47841 بتاريخ 2008/10/21 في القضية المتعلقة بالطعن بالإلغاء ضد قرار اللجنة الوطنية للطعن والمتعلق بتسليط عقوبة على محامي، وقد جاء هذا القرار صريحاً في تحديد التوجه الجديد لمجلس الدولة، وورد في حيثياته " حيث أن هذا الطعن مؤسس على أحكام المادة 9 من القانون العضوي رقم 98-01 المتعلق بمجلس الدولة. حيث تنص المادة على أنه يختص مجلس الدولة ابتداءً نهائياً بالفصل في الطعن بالإلغاء ضد القرارات.. والمنظمات المهنية الوطنية.

حيث أن القرار المطعون فيه هو قرار صادر عن اللجنة الوطنية للطعن التي تعتبر جهة قضائية إدارية وتكون قراراتها قابلة للطعن بالنقض وليس الطعن بالإلغاء باعتبار أنه لم يصدر عن سلطة إدارية مركزية أو هيئة عمومية وطنية أو منظمة مهنية وطنية.

حيث نتيجة لذلك فإن الطعن بالإلغاء المرفوع ضد قرار اللجنة الوطنية للطعن بدلا من الطعن بالنقض الذي كان ينبغي أن يرفعه الطاعن حسب الأشكال والأوجه المقررة

¹ حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ 2006/09/23 في الطعن رقم 2458 لسنة 51 ق عليا الدائرة الخامسة حيث جاء في القرار بأن " قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن قرارات مجالس التأديب التي لم يخضعها القانون لتصديق من جهة إدارية عليا تعد بلا جدال من ناحية الموضوع بمثابة أحكام صادرة من المحاكم التأديبية...". نقلا عن علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 1128.

² مجلة مجلس الدولة العدد 4 سنة 2003 ص 135.

للطعن بالنقض حسب مقتضيات المادة 233 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لذا تعين عدم قبول الطعن بالإلغاء"¹

فمجلس الدولة في هذا لقرار كان صريحا في توجهه مستقرا على اجتهاده لم يدع أي مجال للتأويل، تعبيرا منه على قناعته التامة بطبيعة هذه اللجان.

-القرار رقم 072652 المؤرخ في 2012/07/19 الذي قضى فيه مجلس الدولة بعدم قبول القرارات الصادرة عنه للطعن بالنقض، غير أنه أشار إلى الحالات التي ينظر فيها بالنقض بناء على المادة 11 من القانون العضوي 98-01 والمادة 903 من (ق إ م إ) حيث يختص كقاضي نقض "برقابة الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية وقرارات مجلس المحاسبة والقرارات الصادرة عن بعض الجهات المتخصصة المفتوح ضدها الطعن بالنقض أمامه بموجب نصوص خاصة".²

لا شك أنه من بين الجهات المتخصصة التي يقصدها مجالس التأديب المهنية الوطنية.

الفرع الخامس

رأي الباحث بخصوص تحديد طبيعة مجالس التأديب الوطنية وقراراتها.

ما يمكن استخلاصه بعد عرض المعايير والآراء الفقهية والاجتهادات القضائية لمجلس الدولة الجزائري، أن تحديد الطبيعة القانونية لمجالس التأديب الوطنية وقراراتها التأديبية المهنية يختلف من مهنة إلى أخرى، وليس لها طبيعة واحدة، وذلك لاختلافها في التشكيلة التأديبية وفي السلطات الممنوحة لها واستقلالية قرارها التأديبي، وعليه فالقرار التأديبي المهني قد يكون إداريا أو قضائيا على التفصيل التالي:

البند الأول: القرار التأديبي الإداري

يعتبر القرار التأديبي قرارا إداريا يطعن فيه بالإلغاء أمام مجلس الدولة بناء على المادة 9 من القانون العضوي 98-01 المعدل والمتمم والمادة 901 من (ق إ م إ) وهذا في حالتين:

أولاً- حالة القرارات التأديبية في مهنة المهندس المعماري، لا تطرح هذه القرارات أي إشكالية قانونية من حيث طبيعتها، لأن المادة 45 من المرسوم التشريعي 94-07 المتعلقة

¹ مجلة مجلس الدولة العدد 09 سنة 2009، ص 140.

² مجلة مجلس الدولة العدد 10 سنة 2012، ص 172.

بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري،¹ نصت على أن القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الوطني للرقابة يطعن فيها أمام الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير، الذي يفصل فيها بقرار إداري، إضافة إلى اختصاص الوزير بإصدار عقوبة الشطب من الجدول، وعليه فكل القرارات التأديبية النهائية تصدر في شكل قرار إداري من قبل الوزير.² ومعلوم أن العمل القضائي لا يقبل الطعن إلا أمام القضاء.

ثانياً- القرارات التأديبية الصادرة عن المجالس الوطنية للمنظمات المهنية التي تتضمن شكياتها مهنيين فقط، وهي تحديداً المجلس الوطني لأخلاقيات الطب، المجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، لجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة، فقرارات هذه المجالس لا يمكن أن نضفى عليها الطابع القضائي، لعدة أسباب قد تكون عامة تشمل كل المجالس تتمثل في عدم توفرها على المعايير السابق الإشارة إليها، ومن الأسباب ما هو خاص بمهنة دون الأخرى، وبيان ذلك على النحو التالي:

1- غياب المعيار الشكلي لتحديد العمل القضائي، المتمثل في ضم تشكيلة المجلس لعناصر قضائية ضماناً للحياد والمصداقية، وتوفيراً للعنصر القانوني المختص، الذي لا يمكن الاستغناء عنه في الفصل في مسائل متعلقة بحقوق الأفراد. كما لا يعقل أن يتفرغ مجلس الدولة لدراسة طعون بالنقض حيث يكون قاضي قانون- ضد قرارات صادرة عن أشخاص بعيدين كل البعد عن التكوين القانوني.

2- تشكل النظم الداخلية لهذه المجالس المصدر الأساسي للقواعد الإجرائية للتأديب فيها، مع بعض الإشارات إلى النصوص التنظيمية ذات الصلة، الأمر الذي لا يتناسب والعمل القضائي الذي تكون إجراءاته مقررة بموجب نصوص قانونية بشكل أساسي. فرغم أن هذه المجالس منصوص عنها في القوانين الأساسية لكل مهنة إلا أن تشكيلها وتنظيمها وإجراءات عملها محددة بموجب تنظيمات أو نظم داخلية، فالمجلس الوطني لأخلاقيات الطب منشأ بموجب القانون 90-17 المعدل والمتمم للقانون 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، غير أن تنظيم وتحديد اختصاصات لجنته التأديبية وإجراءات التأديب كان بموجب المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، والنظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء

¹ تنص المادة 45 من المرسوم التشريعي 94-07 على في قرارات المجالس المحلية لدى المجلس الوطني والطعن في قرار المجلس الوطني لدى الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير.

² على تفصيل في الموضوع وسنعود للحديث عنه في المطلب الثاني من هذا المبحث.

وأيضاً بالنسبة للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة، حيث نص عليها القانون 10-01 المنظم لمهن المحاسبة، لكن تحديد صلاحياتها كان بموجب المرسوم التنفيذي 11-24 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد عمله، وتم توضيح صلاحياتها وتحديد تشكيلتها وإجراءات عملها بموجب القرار الوزاري المتضمن إصدار نظامها الداخلي.¹

أما بالنسبة لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين فقد أنشئت بموجب الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، غير أن تنظيمها كان بموجب المرسوم التنفيذي 95-96 يحدد كفاءات تنظيم هياكل مهنة المهندس الخبير العقاري وسيرها ويضبط طرق ممارسة المهنة، وتفرد القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين بتحديد إجراءات التأديب، دون أن تكون هناك أي إشارة إليها في القانون الأساسي للمهنة أو حتى المرسوم التنفيذي 95-96.

3- تعتبر لجنة الانضباط والتحكيم لجنة متساوية الأعضاء يعين وزير المالية رئيسها ومقررها بناء على اقتراح من الأمين العام للمجلس الوطني للمحاسبة.² ورغم أن القانون لم يشترط موافقة الوزير على قراراتها أو المصادق عليهم إلا أن اللجنة تابعة عضوياً لوزير المالية.

4- عدم استقلال سلطة اتخاذ القرار التأديبي المتضمن عقوبة المنع المؤقت والشطب من الجدول في المهن الطبية، حيث تنص المادة 217 من مدونة أخلاقيات الطب على أنه "يمكن للمجلس الجهوي أن يتخذ العقوبات التأديبية التالية:

- الإنذار

- التوبيخ

كما يمكنه أن يقترح على السلطات الإدارية المختصة منع ممارسة المهنة و/أو غلق المؤسسة، طبقاً للمادة 17 من القانون 85-05..."

¹ النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم على مستوى المجلس الوطني للمحاسبة المعتمد بموجب قرار وزير المالية المؤرخ في 2013/06/27.

² المادة 14 من النظام الداخلي للمجلس الوطني للمحاسبة المعتمد بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 2014/01/13 ج ر ع 28 مؤرخة في 2014/05/14

ونصت المادة 17 من القانون 85-05 على أنه " يخضع إنشاء أي هيكل صحي أو ذي طابع صحي وتوسيعه وتغيير تخصصه وإغلاقه المؤقت أو النهائي، لرخصة قبلية من الوزير المكلف بالصحة.

غير أن الإغلاق المؤقت للهياكل المذكورة أعلاه، مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، يخضع لرخصة قبلية من الوالي".

فالمنع المؤقت والشطب في المهن الطبية كعقوبة تأديبية لا يكون من اختصاص المجلس التأديبي لوحده بل عليه أن يقترح العقوبة على السلطات الإدارية المختصة، والحصول على رخصة قبلية من الوالي إذا كان المنع المؤقت لا يتجاوز ثلاثة أشهر، أو من الوزير المكلف بالصحة إذا كان المنع المؤقت يتجاوز الثلاثة أشهر، أو كانت العقوبة الشطب.

وهذا يضيف على القرار التأديبي طابعا إداريا، ويتنافى والعمل القضائي الذي يشترط فيه أن لا يحتاج لتصديق جهة أخرى ولا يعلق على شرط الحصول على رخصة منها، وقد اتفق الفقهاء أن القرارات التأديبية الخاضعة لنظام التصديق لا شك في أنها قرارات إدارية ولا يمكن وصفها بالقضائية إطلاقا.¹

البند الثاني: القرارات التأديبية القضائية

وهي القرارات التي يطعن فيها بالنقض أمام مجلس الدول بناء على المادة 11 من القانون العضوي 98-01، والمادة 903 من (ق إ م إ)، كونها صادرة نهائيا من قبل هيئات قضائية إدارية متخصصة، وتتعلق تحديدا بقرارات لجان الطعن الوطنية في المهن المساعدة للقضاء (المحاماة والموثق والمحضر القضائي)، لعدة أسباب أهمها:

- حضور قضاة في تشكيلة هذه اللجان. الأمر الذي يوفر العنصر المتخصص، المؤهل للفصل في الدعاوى.

- اعتماد نفس الإجراءات المتبعة أمام القضاء بشكل عام، مع بعض الاختلاف اقتضته طبيعة عمل هذه اللجان، غير أن ذلك لا يؤثر في ما ينبغي توفره من ضمانات،

¹ أنظر زكي محمد النجار: المرجع السابق، ص 169. وينبغي الإشارة إلى أن التصديق هنا يختلف عن القرار الإداري المتعلق بتنفيذ العقوبة، كقرار وزير العدل حافظ الأختام المتعلق بتنفيذ عقوبة المنع المؤقت أو الشطب بالنسبة للمحضر أو الموثق وذلك بصفته جهة التعيين وفقا لقاعدة توازي الأشكال، وتدخل في إطار الاختصاص المقيد للوزير بحيث لا يمكنه إعمال أي سلطة تقديرية في ذلك، وهو ملزم بتنفيذ القرار التأديبي، ولا يملك في حال عدم قبوله للقرار إلا الطعن فيه أمام القضاء، ولو جاز له رفض القرار وعدم تنفيذه لما مكنه المشرع من الطعن قضائيا فيه.

لأن الإجراءات غير مقصود لذاتها، بل قررت من أجل تحقيق أكبر قدر من الضمانات ومتى تحقق ذلك اعتبرت الإجراءات كافية، ولا حاجة لتتبع بعض الجزئيات التي قد لا يكون لتخلفها كبير أثر.

- توجه إرادة المشرع الضمنية إلى إعطاء هذه القرارات الصفة القضائية من خلال بعض الإشارات، مثل النص على أن الطعن في القرار التأديبي لا يوقف التنفيذ،¹ وهي خاصية من خصائص الطعن بالنقض حيث تنص المادة 909 من (ق إ م إ) "الطعن بالنقض أمام مجلس الدولة ليس له أثر موقف"

نص المشرع على علنية جلسة النطق بالقرار التأديبي الصادر عن اللجنة الوطنية للطعن،² وعدم ورود هذا النص بالنسبة لقرارات مجالس التأديب الجهوية، وهذا لتتفق مع الأحكام القضائية في هذه الخاصية إعمالاً للمادة 162 من الدستور التي نصت على أنه "تعلل الأحكام القضائية وينطق بها في جلسة علنية".

أو استعمال عبارة "الجهات القضائية الإدارية" في كل من الدستور والقانون العضوي 98-01 وقانون الإجراءات المدنية والإدارية، كدليل على أنه توجد إلى جانب المحاكم الإدارية جهات قضائية إدارية أخرى، لا شك في كون مجالس التأديب المهنية واحدة منها.

- استقرار الاجتهاد القضائي على اعتبار هذه اللجان هيئات قضائية متخصصة، وهو ما رأيناه سابق من خلال عدد من القرارات القضائية.

- لا يمكن رفض الطبيعة القضائية للقرار التأديبي استناداً إلى أن لجان التأديب الوطنية لا تتضمن إلا تشكيلة واحدة، ولا مجال لإحالة الأطراف على اللجنة ذاتها، حيث تشكل إحالة القضية على نفس الجهة بتشكيلة ثانية أو جهة قضائية أخرى أحد سمات الطعن بالنقض وهو غير ممكن في هذه الحالة،³ ذلك أن المشرع في الكثير من الحالات نص على إمكانية الفصل في الموضوع بعد نقض الحكم فالمادة 365 من (ق إ م إ) تنص على أنه "إذا كان قرار المحكمة العليا فيما فصل فيه من نقاط قانونية، لا يترك من النزاع ما يتطلب الحكم فيه، فإن النقض يكون بدون إحالة.

¹ المادة 132 من قانون المحاماة 13-07 . المادة 67 من قانون الموثق 06-02 و المادة 63 من قانون المحضر القضائي 06-03.

² المادة 66 من قانون الموثق 06-02 والمادة 31 من قانون المحضر القضائي 06-03.

³ المادة 364 من القانون رقم 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية.

يجوز كذلك النقض بدون إحالة والفصل في النزاع نهائياً، عندما يكون قضاة الموضوع قد عاينوا وقدروا الوقائع بكيفية تسمح للمحكمة العليا أن تطبق القاعدة القانونية الملائمة". بل أن المادة 908 (ق إ م إ) نصت على أنه " عندما يقرر مجلس الدولة نقض قرار مجلس المحاسبة يفصل في الموضوع"، فلا يمكن أن تكون عدم إمكانية الإحالة سندا لنفي الطبيعة القضائية عن القرار التأديبي، إذ يمكن أعمال نفس هذه القواعد بالنسبة للقرار التأديبي المهني.

وبعد تحديد الطبيعة القانونية للقرارات التأديبية المهنية نتناول إجراءات الطعن في هذه القرارات أمام مجلس الدولة في المطلب الثاني.

المطلب الثاني

إجراءات الطعن القضائي في القرار التأديبي المهني

تبعاً للتفصيل السابق المتعلق بتحديد طبيعة القرارات التأديبية، فإن إجراءات الطعن تأخذ صورتين، فتكون عن طريق دعوى الإلغاء بالنسبة للقرارات التأديبية الإدارية (الفرع الأول) وتكون عن طريق الطعن بالنقض بالنسبة للقرارات التأديبية القضائية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الطعن بالإلغاء في القرار التأديبي

ويأخذ هذا الطعن كما رأينا صورتين:

- الطعن بالإلغاء ضد قرار سلطة إدارية مركزية ممثلة في الوزير.
- الطعن بالإلغاء ضد قرار منظمة مهنية وطنية، ممثلة في المجلس الوطني لأخلاقيات الطب، والمجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، وقرارات المجلس الوطني لرقابة المهندسين المعماريين.

بالرجوع للنصوص المتعلقة بهذه المهن نجدها جميعاً نصت على قبول قراراتها للطعن أمام القضاء المختص (البند الأول)، غير أن الجهة التي تملك حق الطعن القضائي اختلفت من مهنة لأخرى (البند الثاني)، كما اختلفت آجال الطعن (البند الثالث).

البند الأول: النص على الطعن بالإلغاء في القرارات التأديبية

نظراً لأهمية الرقابة القضائية في ضمان مشروعية القرارات التأديبية فقد حرصت جل القوانين النص على إمكانية الطعن القضاء في القرارات الصادر عن مجالس التأديب أو حتى عن السلطات الإدارية.

فنص قانون حماية الصحة وترقيتها في المادة 4/267 " .. تعتبر قرارات المجلس الوطني لآداب الطبقة قابلة للطعن في أجل أقصاه 12 شهرا، أمام الغرفة المختصة بالمحكمة العليا".¹ وأضافت المادة 55 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء أن الطعن غير موقف للتنفيذ.² وأكدت ذلك المادة 2/350 من قانون الصحة 18-11 غير أن أجل الطعن هو 4 أشهر بدل 12 شهر.

تنص المادة 26 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم " يمكن أن تكون قرارات لجنة الانضباط والتحكيم موضوع طعن أمام مجلس الدولة، من طرف المعني في أجل شهر واحد بعد تبليغ القرار".

وجاء في المادة 19 من قانون مهنة المهندس الخبير العقاريين بعد أن عدد العقوبات التي يمكن للمجلس الوطني للهيئة المهندسين إصدارها " .. تكون هذه المقررات قابلة للطعن أمام الجهة القضائية المختصة طبقا لقانون الإجراءات المدنية".³

أما مهنة المهندس المعماري فقد اكتنفها شيء من الغموض حيث أن نص المادة 48 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المهندس المعماري حصرت الطعن القضائي في القرار المتضمن عقوبة الشطب فقط بالنص على أنه " يصدر الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير قرار الشطب من الجدول ... ويمكن الطعن قضائيا في قرار الشطب أمام الجهة القضائية المختصة بمبادرة من المجلس الوطني لنقابة المهندسين أو بمبادرة من المهندس المعماري المعني في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ قرار الشطب". في حين أن الوزير لا يختص بإصدار عقوبة الشطب فقط، بل إلى جانب ذلك يصدر قرارات متعلقة بالطعون في القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين، حيث تنص المادة 45 من المرسوم التشريعي " يمكن الطعن في قرارات المجالس المحلية لدى المجلس الوطني والطعن في قرارات المجلس الوطني لدى الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير"، وهذا دون تمييز للقرارات الصادرة في الدرجة الأولى أو الثانية، أي إمكانية الطعن في قرارات المجلس الوطني سواء الصادر نهائيا بمناسبة فصله في الطعون ضد قرارات المجالس المحلية، أو الصادرة ابتدائيا عندما تتضمن عقوبة المنع المؤقت.

¹ القانون 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المعدل والمتمم بالقانون 90-17 المؤرخ في 31/07/1990.

² Abdelkader khadir : la responsabilité médicale, op.cit, p 324.

³ المادة 19 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري.

غير أن المادة 201 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين نصت على أن القرار التأديبي الصادرة عن مجالس الدرجة الأولى (المجالس المحلية) قابل للطعن أمام مجلس الدرجة الثانية (المجلس الوطني).

والقرار التأديبي الصادر عن مجلس الدرجة الثانية قابلة للطعن أمام الوزير الكلف بالهندسة المعمارية.

قرار الشطب (الذي يصدر ابتداء عن الوزير) قابل للطعن أمام الجهة القضائية المختصة.. "وهي بهذا تحمل معنا آخر غير الذي تدل عليه المادة 45، إذ لا يمكن بناء على المادة 201 من النظام الداخلي أن يطعن في القرارات الصادرة نهائياً عن المجلس الوطني أمام الوزير. رغم أن نص المادة 44 من المرسوم التشريعي 94-07 خولت "المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين النطق بالعقوبات الآتية:

- الإنذار،

- التوبيخ،

- التوقيف المؤقت عن ممارسة المهنة".

وبناء عليه يطعن بالإلغاء ضد القرار الوزاري المتضمن عقوبة الشطب باعتباره صادر عن سلطة إدارية مركزية، وهذا بموجب نص المادة 48.

ويطعن في القرارات الصادرة عن المجلس الوطني بالإلغاء باعتبارها قرارات صادرة عن منظمة مهنية وطنية. سواء من قبل المعني أو من قبل الوزير، وهو ما نصت عليه المادة 206 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين التي حددت أجل شهر واحد للطعن القضائي من قبل المعني أو الوزير من تاريخ صدور القرار التأديبي.

وينبغي الإشارة إلى أن الطعن بالإلغاء ممكن حتى في ظل عدم النص عليه، فقد اعتبر مجلس الدولة الطعن من أجل تجاوز السلطة قائم ومفتوح ولو في غياب النص لأن الغاية منه هي ضمان احترام المشروعية، جاء في قرار مجلس الدولة رقم 182491 المؤرخ في 2000/01/17، "إن الطعن من أجل تجاوز السلطة موجود حتى ولو لم يكن هناك نص ويهدف إلى ضمان احترام مبدأ القانونية طبقاً لمبادئ العامة للقانون"¹ بل أن مجلس الدولة نظر في الطعون بالإلغاء ضد قرارات المجلس الأعلى للقضاء ليس في ظل غياب

¹ مجلة مجلس الدولة العدد 1 سنة 2002 ص ص 109، 110.

النص فقط، بل حتى مع وجود نص المادة 99-2 من القانون الأساسي للقضاء الملغى الذي ينص على أن قرارات المجلس لا تقبل أي طريقة من طرق الطعن.¹

البند الثاني: الأشخاص المؤهلين للطعن بالإلغاء في القرار التأديبي

في أغلب الأحيان تحدد المواد التي تنص على إمكانية الطعن في القرار التأديبي الأشخاص المؤهلين لتقديمه، وهم عادة:

- **المهني المعني**، وهذا ما جاء في المادة 48 من المرسوم التشريعي 94-07 المتعلق بمهنة الهندسة المعمارية، والمادة 26 من النظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة. في حين أن المادة 19 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندسين الخبراء العقاريين لم تذكر أي جهة، واكتفت بالنص على أن الطعن يكون وفقا للقواعد المقررة في قانون الإجراءات المدنية، أما قانون حماية الصحة وترقيتها وخلافا لما فعل مع الطعن بالاستئناف أمام المجلس الوطني لأخلاقيات الطب، لم يحدد الأشخاص الذين يمكنهم الطعن بالإلغاء، ولا أعتقد أن الأشخاص الذين يمكنهم تقديم شكوى والمذكورين في المادة 2/267 مؤهلين لتقديم الطعن بالإلغاء لفقدانهم شرط المصلحة في الطعن. كما أن المادة 54 من النظام الداخلي للفرع النظامي الوطني للأطباء حصرت الجهات التي يبلغ لها القرار التأديبي في المهني المعني والمجلس الجهوي الذي أصدر القرار محل الطعن، مما يجعلهما المختصين بالطعن أمام القضاء باعتبارهما أطراف الدعوى.

- **الوزير**، حيث نصت المادة 206 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين على إمكانية الطعن القضائي في أجل شهر واحد.

- **المجلس الوطني للنقابة الوطنية للمهندسين المعماريين**، وهذه حالة خاصة بقرارات الشطب الصادرة عن الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير، طبقا للمادة 48 من المرسوم التشريعي 94-07. أما القرارات المتضمنة باقي العقوبات فلا يمكنه الطعن فيها لأنه هو الذي أصدرها. وكذلك الحال في باقي المهن فلا يمكن للمجالس الوطنية الطعن في القرارات التي أصدرتها أمام القضاء. وحتى بالنسبة لمجلس المحاسبة أو المجلس الوطني لأخلاقيات الطب لا يمكنهما الطعن في قرارات لجنة الانضباط أو اللجنة التأديبية لأنهما غير مستقلين عنهما.

¹ القانون رقم 89/21 المؤرخ في 12/12/1989 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر 53 مؤرخ في 13/12/1989.

وفي كل الأحوال فإن الطعن بالإلغاء باعتباره دعوى قضائية يجب أن تتوفر في الطاعن الشروط القانونية المقرر في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لاسيما الشروط العامة الواردة في المادة 13 منه التي تنص على أنه "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون..". فيجب توفر المصلحة في الطاعن ضد القرار التأديبي وهي ظاهرة بيّنة بالنسبة للمهن المعني، وأيضا بالنسبة للمجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين، نظرا لاختصاصاته ومسؤوليته اتجاه المهنة وأعضائها، في حين ليس للشاكي أي مصلحة في طلب إبطال القرار التأديبي وإن صدر بالبراءة، لأن الدعوى التأديبية أساسا لا تستهدف جبر الضرر أو تعويض الشاكي عما لحقه جراء خطأ المهني، فشرط المصلحة لا يتوفر ما لم يؤثر القرار المطعون فيه في المركز القانوني للطاعن بصورة مباشرة وفعلية.¹

أما بخصوص شرط الصفة فإن المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين لا يملك الشخصية المعنوية التي تؤهله لرفع دعوى قضائية، لأن المادة 25 من المرسوم التشريعي نصت على تمتع النقابة الوطنية للمهندسين المعماريين بالشخصية المعنوية فقط، دون المجالس المحلية والمجلس الوطني، وكان على المشرع أن يمكن النقابة من الطعن في قرار الوزير وليس المجلس الوطني للنقابة وذلك بالنص على اختصاص رئيس المجلس الوطني بالطعن باعتباره صاحب الصفة في تمثيل النقابة.²

وحتى بالنسبة لقرارات المجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، والمجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين، ولجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة، عندما يطعن في قراراتها بالبطلان، فإن الدعوى لا ترفع ضد هذه المجالس لعدم تمتعها بالشخصية المعنوية، بل ترفع على الترتيب، ضد هيئة المهندسين الخبراء العقاريين،³ أو نقابة المهندسين المعماريين،⁴ أو ضد وزير المالية بالنسبة للجنة الانضباط والتحكيم لعدم

¹ محمد الصغير بعلي: الوجيز في الإجراءات القضائية، المرجع السابق، ص 129.

² وقد أكد مجلس الدولة على هذا في قراره رقم 149303 بتاريخ 1999/02/01 حيث جاء فيه " حيث أن الأشخاص المعنوية وحدها يمكن مقاضاتها أمام الجهات القضائية كونها تتمتع بالشخصية المعنوية أما الهيئات التي لا تتمتع بالشخصية المعنوية لا يمكن لها رفع دعاوى أمام الجهات القضائية، ولا يمكن مقاضاتها أمام نفس الجهات..". مجلة مجلس الدولة العدد 1 سنة 2002 ص 93.

³ تنص المادة 10 من الأمر 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري على تمتع الهيئة بالشخصية المعنوية، وبناء على المادة 15 من نفس الأمر تسيير هذه الهيئة من قبل مجلس وطني ومجلس جهوي.

⁴ المادة 25 من المرسوم التشريعي 94-07 المنظم لمهنة المهندس المعماري.

تمتع مجلس المحاسبة بالشخصية المعنوية وخضوعه للسلطة الرئاسية لوزير المالية.¹

أما بالنسبة للمهن الطبية فترفع الطعون بالإلغاء في قرارات التأديبي ضد المجلس الوطني لأخلاقيات الطب، لتمتعه بأهلية التقاضي وفقا لما نصت عليه المادة 166 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب. حيث عدت من بين اختصاصات المجلس تولى التقاضي.

البند الثالث: آجال تقديم الطعن

حددت المادة 829 (ق إ م إ) أجل الطعن بأربعة (4) أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بالقرار، مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانية اللجوء للتنظيم الإداري بالنسبة للمهندس المعماري بخصوص قرار الشطب الصادر عن الوزير، أين يمتد حينها الميعاد حسب الأحكام المقررة في المادة 830 من (ق إ م إ).

أما النصوص الخاصة بكل مهنة فقد تباينت آجال تقديم الطعن من مهنة لأخرى، فوصلت إلى (12) شهرا في المهن الطبية،² وحددت بشهر واحد في مهنتي المهندس المعماري ومهن المحاسبة، أما مهنة المهندس الخبير العقاري فلم تحدد أي أجل مكتفية بما هو مقرر في قواعد الإجراءات المدنية والإدارية.

والملاحظ أن قانون الصحة 18-11 قلص هذا الأجل إلى أربعة (4) أشهر حيث نصت المادة 2/350 منه على أن قرارات المجالس الوطنية للأدبيات الطبية تكون قابلة للطعن أمام مجلس الدولة في اجل أربعة (4) أشهر ابتداء من تاريخ تبليغها. ليتوافق بذلك مع الأجل المقرر في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الفرع الثاني

الطعن بالنقض في القرار التأديبي

تخضع القرارات التأديبية الصادرة عن لجان الطعن الوطنية في المهن المساعدة للقضاء، لرقابة مجلس الدولة عن طريق الطعن بالنقض، باعتبارها قرارات نهائية صادرة عن

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي 11-24 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره حيث تنص على "يوضع المجلس تحت سلطة الوزير المكلف بالمالية.

ويرأسه الوزير المكلف بالمالية أو ممثله".

² المادة 4/267 من القانون 90-17 المعدل والمتمم للقانون 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها

جهات قضائية إدارية متخصصة. وقد ورد النص عليه في كل المهنة (البند الأول) مع تحديد الأشخاص الذين يمكنهم الطعن في القرار (البند الثاني).

لكن قبل ذلك نشير إلى مضمون الطعن بالنقض كما ورد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث يعتبر الطعن بالنقض من طرق الطعن غير العادية،¹ ولا يقبل إلا ضد لأحكام والقرارات الصادرة في آخر درجة والفاصلة في موضوع النزاع أو القرارات التي تنهي الخصومة بالفصل في أحد الدفوع الشكلية أو بعدم القبول،² ويبنى الطعن على أحد الأوجه المقررة قانوناً بالمادة 358 من (ق إ م إ).

فكرة الطعن بالنقض تقوم على أساس وجود جهة قضائية عليا تهدف إلى ضمان تطبيق القانون من قبل الجهات القضائية تطبيقاً صحيحاً، وترمي في ذات الوقت إلى أن يكون فهم الجهات القضائية للقانون فهماً موحداً، الأمر الذي لا يتحقق إلا بإيجاد جهة قضائية عليا تتولى رقابة الأحكام والقرارات القضائية من حيث القانون.³

البند الأول: نص قوانين المهنة المساعدة للقضاء على الطعن في القرار التأديبي

نصت المادة 132 من قانون المحاماة على أنه يمكن الطعن في القرار التأديبي الصادر عن اللجنة الوطنية للطعن، حيث ورد فيها "تبلغ قرارات اللجنة الوطنية للطعن إلى وزير العدل حافظ الأختام وإلى المحامي المعني وإلى النقيب رئيس مجلس التأديب مصدر القرار وعند الاقتضاء إلى الشاكي، الذي يجوز لهم الطعن فيها أمام مجلس الدولة خلال شهرين (2) من تاريخ التبليغ.

لا يوقف هذا الطعن تنفيذ قرارات اللجنة الوطنية".

ونصت المادة 67 فقرة 2 من قانون الموثق 06-02 على أنه "يجوز الطعن في قرارات اللجنة الوطنية للطعن أمام مجلس الدولة وفق التشريع المعمول به. وليس لهذا الطعن أثر موقف بالنسبة لتنفيذ قرار اللجنة".

ونفس النص وارد في المادة 63 من قانون مهنة المحضر القضائي 06-03..

حدد قانون المحاماة أجال الطعن في القرار بشهرين من تاريخ التبليغ، وهو ما يتفق مع الأجل المحدد في المادة 956 من (ق إ م إ) التي نصت على "يحدد أجل الطعن بالنقض بشهرين (2) تسري من تاريخ التبليغ الرسمي للقرار محل الطعن، ما لم ينص القانون على

¹ المادة 313 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² المادتان 349، 350 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

³ علي عيسى الأحمد: المرجع السابق، ص 114.

خلاف ذلك". وهذا خلافاً لآجال الطعن بالإلغاء التي جاءت مختلفة من مهنة لأخرى وغير متفق مع الآجال المحددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية. وتطبق على هذه الآجال نفس الأحكام المتعلقة بقطع ووقف الميعاد وكيفية حسابه الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.¹

وأيضاً من حيث أثار الطعن، تم النص على أن الطعن بالنقض لا يوقف التنفيذ. تماماً كما ورد في نص المادة 909 من (ق إ م إ).

وهذا التوافق في الآجال والآثار بين النصوص الخاصة بالمهنة وقانون الإجراءات المدنية والإدارية، يؤكد ترجيح اتجاه إرادة المشرع الضمنية إلى إضفاء الطابع القضائي على هذه القرارات، بخلاف قرارات باقي المجالس التي جاءت أحكام الطعن فيها مختلفة تماماً عما هو مقرر في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

البند الثاني: الأشخاص الذين يمكنهم الطعن بالنقض

رغم تحديد الأشخاص الذين يبلغ لهم القرار، إلا أن المادة 67 من قانون الموثق والمادة 63 من قانون المحضر القضائي، لم تحدد الأشخاص الذين يمكنهم الطعن في قرارات لجنة الطعن الوطنية، واكتفيا بالنص على أن الطعن يتم "وفقاً للتشريع المعمول به"، وعليه يتم الرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية من أجل تحديدهم. وهذا خلافاً لقانون المحاماة الذي حددت المادة 132 منه الأشخاص الذين يبلغون بقرارات اللجنة الوطنية للطعن، وبعد تعدادهم مباشرة نصت على أنه يجوز لهم الطعن في القرار أمام مجلس الدولة. فكل من يبلغ بالقرار يجوز له الطعن أمام مجلس الدولة.

ويكون بذلك مؤهلاً للطعن بالنقض بالنسبة لمهنة المحاماة كل من:

- وزير العدل حافظ الأختام.
- المحامي المعني.
- النقيب رئيس مجلس التأديب الذي أصدر القرار.
- الشاكي عند الاقتضاء.

لكننا بالرجوع للمادة 353 من (ق إ م إ)، نجد أنها حددت الأشخاص الذين يجوز لهم الطعن بالنقض حصراً في الخصوم، حيث نصت على أنه " لا يقبل الطعن بالنقض إلا إذا

¹ أنظر في القواعد المتعلقة بالطعن بالنقض، محمد الصغير بعلي: الوجيز في الإجراءات القضائية الإدارية، المرجع السابق، ص ص 225-237.

قدم من أحد الخصوم أو من ذوي الحقوق"، فالطعن بالنقض لا يكون من كل ذي مصلحة وإنما فقط ممن كان طرفاً في المنازعة أو القضية التي انتهت بصدوره.¹

وإذا كان المهني المعني والوزير والنقيب، لا يثيرون أي إشكال باعتبارهم أطراف في الدعوى. بالنسبة للمهني لأنه المعني الأول بالقرار التأديبي وربما يكون هو صاحب الطعن في قرار المجلس التأديبي، والوزير لأن له ممثل في اللجنة الوطنية للطعن وهو قاضي نيابة يباشر مهام النيابة العامة،² كما أن الوزير يمكن أن يكون صاحب الطعن في قرار المجلس التأديبي. والنقيب لأنه من جهة هو رئيس المجلس التأديبي الذي أصدر القرار التأديبي محل الطعن أمام اللجنة الوطنية ومن مصلحته الدفاع عن هذا القرار، ومن جهة أخرى لأنه يستدعى لحضور الجلسة التأديبية على مستوى اللجنة الوطنية للطعن ويقدم ملاحظاته الكتابية أو الشفهية. أما الشاكي فلا ينطبق عليه الوصف الوارد في المادة 353 من (ق إ م إ)، ذلك لأنه لا يبلغ بقرار المجلس التأديبي ولا يمكنه الطعن فيه، ولا يحضر جلسات اللجنة الوطنية للطعن، وليست له أي مصلحة خاصة في الطعن، ومنه فإن تمكينه من الطعن بالنقض غير مبرر، كما أن المشرع قيد تبليغه بقرار اللجنة الوطنية للطعن بعبارة "عند الاقتضاء" التي تبقى غير واضحة المعنى.

هذا وتسري على الطعن بالنقض في القرار التأديبي نفس الأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، خاصة بالنسبة لأوجه الطعن المحددة في المادة 959 منه.

نخلص في هذا الباب إلى أنه رغم حصر العقوبات التأديبية وخضوعها لمبدأ الشرعية في كل المهن، وخضوعها إجمالاً لنفس الأحكام، إلا أن بعض التفاصيل فاضلت بين مهنة وأخرى من حيث الضمانات، فتميّزت مهنة المحاماة بالتحديد الحصري للأخطاء التي تستوجب عقوبة الشطب النهائي، وفي مهنتي المحضر والموثق اشترط المشرع توفر أغلبية الثلثين للنطق بعقوبة الشطب النهائي. كما أدى تصنيف الأخطاء إلى درجات ومقابلتها بالعقوبات المناسبة في مهنتي المهندس الخبير العقاري ومهن المحاسبة إلى الحد من السلطة التقديرية لمجالس التأديب في تقرير العقوبة.

ومن جهة أخرى فقد كان لتشكيل المجالس التأديبية أثر كبير في تحديد طبيعة القرار التأديبي وطريقة الطعن فيه، فالمجالس التي اعتمدت مبدأ النقاضي على درجتين،

¹ محمد الأحسن: المرجع السابق، ص 547.

² المادة 129 فقرة 5 من قانون المحاماة.

وتضمنت تشكياتها على المستوى الوطني عناصر قضائية كانت قراراتها ذات طبيعة قضائية، يطعن فيها بالنقض، خلافا لباقي المجالس التي تأخذ قراراتها طبيعة إدارية يطعن فيها بالإلغاء.

انخاتمة

الخاتمة

استهدف هذا البحث دراسة المجالس التأديبية المهنية من جانب التكوين المتمثل في انتخاب الأعضاء وتشكيل الهياكل، ومن حيث الجانب الوظيفي المتمثل في قواعد عملها وممارستها لاختصاصاتها التأديبية. كما استهدف دراسة وتقييم الضمانات التي وفّرها المشرع الجزائري للمهني في مختلف مراحل المتابعة التأديبية المختلفة، بداية بإعلامه بالشكوى المقدمة ضده مروراً بمثوله أمام المجلس وصولاً إلى الطعن في القرار التأديبي.

تحقيقاً لذلك تطرقنا في البداية للتعريف بالمهني باعتباره المعني بالمسؤولية التأديبية، وهو الشخص المؤهل قانوناً لممارسة مهنة حرة معتمداً على جهده الفكري بما له من كفاءة علمية، دون أن يكون في ممارستها تابعاً أو مرئوساً لأي جهة أخرى.

ويخضع في هذه الممارسة لرقابة وإشراف المنظمة المهنية التي تشكل مرفقاً عاماً مهنيًا، تنشأ بموجب قانون، لتوجيه ومراقبة النشاط المهني، تتمتع بسلطة تنظيمية وتأديبية على المنهيين المنخرطين فيها إجبارياً، خولها المشرع بعض امتيازات السلطة العامة، لتحقيق هدفها. ورغم تمتعها باستقلال عضوي ووظيفي إلا أن بعض هذه المنظمات أكثر استقلالية من غيرها من حيث التكوين، فالمحاماة أو مهن الصحة مثلاً، لا تضم تشكيلاتها أي ممثل عن السلطة التنفيذية، وتقتصر عضويتها عن المنهيين فقط، في حين نجد حضوراً لافتاً للمثلي السلطة التنفيذية في مهن أخرى، على غرار المهن التي يتمتع ممارسوها بصفة الضابط العمومي، حيث يرأس مجالسها العليا وزير العدل حافظ الأختام، والوضع نفسه بالنسبة لمهن المحاسبة التي يتشكل مجلسها الوطني من ممثلين عن مجموعة من الوزراء، ويرأس المجلس وزير المالية. كما أن هذه المنظمات في مجملها تضم مجالس وطنية، وأخرى جهوية محلية، ماعداً مهن المحاسبة التي لا يضم تنظيمها أي هيئات محلية، رغم نص المادة 14 من القانون 10-01 المتعلق بمهنة الخبير المحاسب والمحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد على إمكانية إنشاء مجالس جهوية.

ومن بين أهم السلطات المخولة للمنظمات المهنية، سلطتها في فرض الانضباط على مستوى المهنة، بمعاقبة كل مخالف لأداب المهنة وواجباتها، ولا غرابة في ذلك، فسلطتها التنظيمية المتمثلة في وضع نظام داخلي للمهنة وقواعد أخلاقيات المهنة وواجباتها، لن تكون لها أي قيمة قانونية إذا لم تستطع فرض احترامها والالتزام بها، فهي مختصة بفرض احترام ما وضعت من قواعد، بتوقيع عقوبات تأديبية على كل مخالف لها، لذلك حرصت كل القوانين المنظمة للمهن الحرة على جعل المنظمات المهنية مختصة بتأديب المنهيين.

ولا يزال الاختلاف الفقهي قائماً في تحديد طبيعة المنظمات المهنية، بين من يرجح اعتبارها من أشخاص القانون الخاص مكلفة بمهمة مرفق عام. وبين من يعتبرها مؤسسة عامة، وتشكل نوعاً ثالثاً من

أنواع المؤسسات العامة، هي المؤسسات العامة المهنية إلى جانب المؤسسات العامة الإدارية، والمؤسسات العامة الصناعية والتجارية، ورأي ثالث حاول إعطاء وصف للمنظمات المهنية يستجيب لخصائصها ونظامها القانوني، دون أن يغيّر من خصائص المؤسسات العامة ليجعلها تستوعب المنظمات المهنية كنوع جديد. فاعتبرها أشخاص معنوية عامة من نوع خاص.

ولكن كل هذه الاتجاهات تؤدي من الناحية العملية إلى نفس النتيجة وهي اختصاص القضاء الإداري بالنظر في الطعون ضد بعض القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية، فسواء اعتبرنا المنظمات أشخاص خاصة ذات منفعة عامة، أو نوع جديد من أشخاص القانون العام، أو اعتبرناها مؤسسات عامة، في كل ذلك يختص القضاء الإداري بالنظر في الطعون ضد قراراتها التي تتخذها بمناسبة تسييرها للمرفق العام المهني. كما أن المشرع الجزائري حسم الاختلاف بالنص على اختصاص مجلس الدولة بالنظر في الطعون ضد قرارات المنظمات المهنية.

تشكل هذه المنظمات من خلال أجهزتها أو المجالس التي تنشئها السلطة التأديبية، هذه الأخيرة التي تعتبر المحرك الأساسي لأي نظام تأديبي، لأنها المخاطبة بأحكامه والمعنية بكل إجراءات التأديب، وهي تخضع لمبدأ الشرعية، فلا يمكن لغير السلطة التي عينها المشرع أن تقوم بمهمة تأديب المهنيين، وإذ تقوم بذلك يجب أن تستهدف ضبط سلوك المهني وحماية المهنة، وبالتالي تحقيق الصالح العام.

وتختلف القواعد المنظمة للسلطة التأديبية من نظام لآخر ومن مهنة لأخرى، ومهما يكن من اختلاف فالسلطة التأديبية- كما ذكر الفقهاء- يجب أن تكون وليدة الظروف والبيئة التي تعمل فيها، وكلما كانت معبرة عن ظروف ومعطيات هذه البيئة كلما كانت أكثر فاعلية في تحقيق أهداف النظام التأديبي، وكقاعدة عامة تكون السلطة التأديبية أكثر فاعلية إذا تمكنت بتشكيلتها وبما تتخذه من إجراءات تأديبية من العمل بموضوعية وبكل حيادية، واستطاعت فهم جوانب الخطأ التأديبي وأبعاده والعوامل التي أحاطت به، ومنه تتخذ الجزاء العادل والرادع في ذات الوقت، فهناك ارتباط وثيق بين فاعلية الجزاء والسلطة المختصة بتوقيعه.

وبالرجوع لتشكيلة الهيئات التأديبية على مستوى المنظمات المهنية نجدها تأخذ صورا وأنماطا مختلفة، فأغلبها منظم ومهيكل على منوال التنظيم القضائي الخاضع لمبدأ التقاضي على درجتين، وبعضها اعتمد نظام المجلس الواحد، بحيث جعل الاختصاص بالنظر في المسائل التأديبية من اختصاص مجلس وطني، يعمل لوحده أو بمساعدة ومشاركة مجالس جهوية، ورغم أن أغلب المجالس التأديبية مشكلة من مهنيين فقط، إلا أن بعضها تشارك فيه السلطة التنفيذية من خلال ممثليها، أو باختصاصها ببعض المسائل التأديبية.

وقد حرص المشرع على أن يكون كل أعضاء المجالس التأديبية الجهوية منتخبيين من قبل زملائهم، حتى يكون لعضو المجلس قبولا عند زملائه ويشعرهم بالاطمئنان، ويضمن استقلالية المجلس في قراراته، ورغم أن مشاركة المهني في تشكيل المجلس التأديبي بهذا الشكل يعتبر ضمانا أساسية للمهني، إلا أن هذا الأمر قد يُضعف مركز العضو أمام منتخبيه، ويحول دون قيامه بمهامه بموضوعية، إذ يميل عادة لإرضائهم، خاصة إذا كانت العضوية في المجلس قابلة للتجديد.

كما يلاحظ أن المجالس التأديبية يترأسها رؤساء المجالس الجهوية للمنظمة المهنية، وهذا وإن كان إيجابيا من جهة الحد من الاختلافات بين المنظمة المهنية ومجالسها التأديبية، إلا أنه من جهة أخرى يؤثر على حيادية المجلس، باعتبار رئيس المجلس الجهوي مختص بإخطار المجلس التأديبي تلقائيا، مما يجعله خصما وحكما في نفس الوقت، وجمعه بين صفة الاتهام والحكم قد يترتب عليه إهدار حق المهني في المساءلة التأديبية المستقلة، وهو أمر يتنافى مع مبدأ الحيادة والعدالة. وفي المهن الطبية يلاحظ وجود رئيس اللجنة التأديبية، ورئيس الفرع النظامي ورئيس المجلس الجهوي وكلهم يمارسون اختصاصات تأديبية، مما قد يؤدي إلى تداخل الاختصاصات والتنازع فيها أحيانا.

وقد اقتصرت تشكيلة المجالس التأديبية الجهوية في كل المهن على المهنيين دون سواهم، وحتى اللجان التأديبية في المجالس الجهوية لأخلاقيات الطب التي تضم مستشارا قانونيا فإن صوته استشاري فقط، ومما لا شك فيه أن عضوية المهنيين أمر ضروري تقتضيه طبيعة المتابعة التأديبية، وله ما يبرره، فالفصل فيما نسب لمهني معين من أخطاء فنية أو تتعلق بتخصصه تقتضي وجود عناصر متخصصة وذات دراية بما يعرض عليها، وتملك اطلاعا على قواعد المهنة حتى تستطيع تقدير الخطأ. غير أن اقتصار التشكيلة على المهنيين دون سواهم، يكون له في الغالب آثار سلبية على دور المجالس التأديبية، فهو يعني أن المحال عليها سيحاكم من قبل زملائه، الأمر الذي قد يؤثر في مصداقية قراراته وحياديتها، وتكون أحكام المجلس مشوبة بالتحيز للمهني، بتأثير من الفهم الخاطئ لمبدأ الزمالة، كما أن المهنيين - خاصة في غير المهن المساعدة للقضاء - لا يمكنهم بحكم تخصصهم الإلمام ببعض تفاصيل القواعد القانونية وتكييف الأخطاء.

أما على المستوى الوطني فإن مجالس التأديب قد تشكل من مهنيين فقط وقد تكون مختلطة، بحيث يضاف إليها عناصر من سلك القضاء وهو ما رأيناه في المهن المساعدة للقضاء. ويمكن تصنيف هذه المجالس من حيث التكوين إلى صنفين:

- مجالس مختلطة مكونة من مهنيين وقضاة، كتشكيلة اللجان الوطنية للطعن في كل من مهنة المحاماة والموثق والمحضر القضائي.
- مجالس مشكلة من مهنيين فقط كحال باقي المهن.
- ومن حيث الاختصاص إلى ثلاثة أصناف:
- تكون جهة استئناف بالنسبة لقرارات المجالس المحلية، وهو الأصل في اختصاصها، كما رأينا في المهن المساعدة للقضاء ومهن الصحة.
- جهة استئناف وإلى جانب ذلك تنظر ابتدائيا في الأخطاء من الدرجة الثانية (مهنة المهندس المعماري).
- تختص ابتدائيا نهائيا بكل المسائل التأديبية، إما بشكل مستقل (مهن المحاسبة) أو بمشاركة المجالس الجهوية عن طريق الاقتراح (مهنة الخبير العقاري).

وبما أن المهني شخص متخصص في مهنته وهو يملك الوسائل الفنية والقانونية والخبرة المعرفية والمؤهل العلمي للقيام بمهامه، فإن خطأه ينظر إليه من خلال اعتبارات أكثر واقعية تتعلق بالتخصص والجانب الفني وتأثير الأعراف وقواعد أخلاقيات المهنة، ومن هنا عُرّف الخطأ التأديبي المهني بأنه "كل مخالفة للنصوص القانونية والتنظيمية وقواعد المهنة وكل إخلال بالالتزامات المهنية أو بالمروءة والشرف ولو تعلق الأمر بأعمال خارجة عن نطاق المهنة".

تتولى السلطة التأديبية متابعة المهني المخطئ وفقا لإجراءات تأديبية محددة، تُشكل الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعها للتحقق من ارتكاب المهني للخطأ المنسوب إليه تمهيدا لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة، وتنظم هذه الإجراءات المرحلة ما بين ارتكاب المخالفة حتى صدور القرار التأديبي والطعن فيه، بما فيها القواعد المنظمة للسلطة التي تختص بالتأديب.

وتحتل هذه الإجراءات أهمية بالغة في مجال التأديب لكونها تشكل أحد أهم الضمانات التي يقرها القانون للمهني في مواجهة المجالس التأديبية، وتساهم بشكل فعال في الوصول إلى أهداف التأديب، لأنها تكفل له عدالة المساءلة التأديبية من جهة وتضمن الاطمئنان والاستقرار المهني من جهة أخرى.

وأول إجراءات الدعوى التأديبية هو تحريك الدعوى الذي يتم عن طريق إخطار المجلس التأديبي من قبل السلطات المختصة، سواء بناء على شكوى أو بدونها، هذا وقد عمل المشرع على توفير جملة من الضمانات مصاحبة لتحريك الدعوى التأديبية، تتمثل في إعلام المهني بالشكوى المقدمة ضده، ووجوب تسبيب قرار الإحالة أو الحفظ، وتحديد آجال لإصداره.

كما يمتلك المهني المعني ضمانات أخرى سابقة لمثوله أمام المجلس التأديبي، تتجسد في مواجهته بما نسب إليه، وحقه في الإطلاع على ملفه في أجل يمكنه من تحضير دفاعه. كما كرس المشرع في كل المهن حق الدفاع بمختلف تطبيقاته وعناصره، من إبداء الدفاع كتابة أو شفاهة والاستعانة بمحام أو زميل، والحق في الصمت ومناقشة الشهود والاستشهاد بهم. ونظرا لتمتع المهني المتهم بقرينة البراءة ووقوع عبء الإثبات على السلطة التأديبية وجب عليها إجراء تحقيق تأديبي لإثبات ما نسب للمهني من ادعاءات، هذا التحقيق الذي رغم تميّزه عن التحقيق الجنائي إلا أنه يستعير منه مقوماته والكثير من أحكامه. فيتمتع المهني فيه بما يتمتع المتهم في الدعوى العمومية.

ولم تغب هذه الضمانات عن المهني في الجلسة التأديبية، حيث يشترط استدعاؤه للجلسة ولا يمكن إصدار أي عقوبة قبل الاستماع إليه، إذ يجب أن تكون المحاكمة التأديبية وجاهية يستطيع المهني خلالها الدفاع عن نفسه مباشرة أو بواسطة محام، كما اشترط المشرع حضور أغلبية الأعضاء لانعقاد الجلسة والتصويت على القرار التأديبي.

وينطق بالقرار التأديبي المتضمن إدانة المهني بعقوبة تأديبية والتي عرّفناها بأنها: جزاء يقرره المشرع، يتعلق بامتيازات المهنة، يستهدف الردع وحسن سير وانتظام المهنة، وتوقعه السلطة التأديبية المختصة على المهني الذي يرتكب خطأ تأديبيا. وهي تختلف عن العقوبة الجزائية وعن بعض الإجراءات التي تتخذها المنظمة المهنية في حق المهني على غرار التوقيف التحفظي والإغفال وإسقاط العضوية، وتخضع لمبدأ الشرعية فلا يمكن النطق بعقوبة لم يرد بشأنها نص يقررها، وتطبق عليها معظم المبادئ المتعلقة بالعقوبة الجزائية، لاسيما مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ، الذي يشكل قيда على السلطة التقديرية لمجلس التأديب. ويمكن أن تصنف هذه العقوبات إلى صنفين، عقوبات معنوية ليس لها اثر على الممارسة الفعلية للمهنة تتمثل في الإنذار والتوبيخ، وعقوبات مادية تؤثر على ممارسة المهنة وهي المنع المؤقت من مزاوله النشاط والشطب النهائي من جدول المهنة.

ويعتبر القرار التأديبي من أهم القرارات التي تتخذها المنظمة المهنية في حق المنتسبين للمرفق العام المهني، وهو من جهة لا يختلف عن القرار الإداري إلا من حيث المصدر، فجنده يخضع لكل ما تخضع له القرارات الإدارية من أحكام، سواء من حيث الخصائص والأركان أو العيوب التي تشوب القرار، ومن جهة أخرى ونظرا لكونه يصدر فصلا في دعوى تأديبية يأخذ أيضا الكثير من خصائص وأحكام القرارات القضائية، من حيث الإجراءات والتسبيب وطرق الطعن وغيرها.

وقد عرّفنا القرار التأديبي بأنه قرار يتعلق بإثبات أو نفي مسؤولية المهني التأديبية، صادر عن السلطة التأديبية المختصة، وفقا لضوابط شكلية وموضوعية محددة. ومن أهم هذه الشكليات التسبيب، الذي حرص المشرع على تكريسه في كل المهن نظرا لأهمية في الاقتناع بالقرار وبسط الرقابة عليه.

وكأصل عام يمكن الطعن في القرارات التأديبية إما عن طريق المعارضة حيث ورد النص عليها صراحة في مهن الصحة، أو عن طريق الاستئناف أمام مجالس التأديب الوطنية تطبيقاً لمبدأ التقاضي على درجتين في مجال التأديب، ولا تختلف الإجراءات المتبعة والضمانات المقررة للمهني أمام مجالس التأديب الوطنية عن تلك المكرسة على مستوى الدرجة الأولى. باستثناء النص على وجوب النطق بالقرار التأديبي في جلسة علنية في مهنتي المحضر والموثق.

كما يمكن الطعن في قرارات مجالس التأديب الوطنية أمام القضاء، إما عن طريق دعوى الإلغاء بالنسبة للقرارات التأديبية ذات الطابع الإداري، أو عن طريق الطعن بالنقض بخصوص قرارات التأديب ذات الطابع القضائي.

ومن خلال تطرقنا لمختلف الإجراءات التأديبية والضمانات المقررة للمهني يمكننا تسجيل أهم النتائج والمتمثلة في النقاط التالية:

1- بخصوص استقرار المنظمات المهنية ووضوح نظامها القانوني: تلعب المنظمات المهنية دوراً أساسياً في تسيير مرافق عامة مهنية متصلة بمجالات حيوية في حياة المواطن، وقد خولها المشرع جملة من الاختصاصات التي تقوم بها نيابة عن الدولة، على رأسها تنظيم المهنة وضمان انضباط المهنيين، الأمر الذي يستدعي قدراً من الاهتمام بحجم المهام الملقاة على عاتقها، والعمل على توفير إطار قانوني واضح ومتكامل، تستطيع من خلاله أداء مهامها على أكمل وجه.

2- بخصوص تشكيل مجالس التأديب: حياد مجالس التأديب شرط أساسي لفعاليتها، نظراً لقيمة مبدأ الحياد وأهمية في مجال الفصل في أي دعوى، وكونه من مقتضيات المحاكمة العادلة، فهو يضمن الفصل في الملفات التأديبية بكل استقلالية. ولا يكفي أن يتم تشكيل هذه المجالس بالانتخاب لضمان الحياد، لأن ذلك قد يكون له أثر سلبي على أدائها لدورها العقابي، إذ تعمل دوماً على إرضاء الهيئة الناخبة، بل يجب أن تدعم التشكيلة بعناصر محايدة، من غير المهنيين، بعيدة عن واجب الزمالة، تنظر في الملف بكل تجرد وحيادية.

ومن جهة أخرى وطالما لا يوجد نص يمنع رد أعضاء مجالس التأديب، بل بخلاف ذلك أجاز المشرع رد أعضاء لجنة التأديب في مجالس أخلاقيات الطب، فيستحسن من باب الملاءمة التقيد بحالات الرد والتتحي المقررة في قوانين الإجراءات المدنية والإدارية أو الجزائية، على نحو يتناسب وطبيعة المجالس التأديبية، وخصوصية الدعوى، والتقيد بهذه الحالات وإن لم يوجبها القانون صراحة فإن استبعاد أو تتحي العضو الذي تحوم حوله شكوك في عدم نزاهته وحياده تجعل القرارات التأديبية أكثر ملاءمة، ومدعاة لطمأنينة المتهم وتحصينا للمختص بالتأديب من التأثير باعتبارات معينة في التحقيق والحكم.

ذلك أن عضو المجلس التأديبي يقع عليه واجب عدم التحيز والبعد عن المؤثرات التي تحول بينه وبين الموضوعية في اتخاذ القرار، وإذا وجد نفسه تحت تأثير واقعة معينة أو أي سبب يظن معه عدم الحياد، فإنه في هذه الحالة يكون غير صالح لنظر الدعوى، ويتوجب عليه التنحي من تلقاء نفسه أو بناء على طلب.

3- بالنسبة لتحديد الأخطاء التأديبية: باستثناء مهن الصحة ومهنتا الموثق والمحضر القضائي تم تحديد وتصنيف الأخطاء التأديبية في باقي المهن، وجاء ذلك شاملاً للأخطاء المتوقعة من المهني، بسبب مساهمة المهنيين أنفسهم في صياغتها وتحديدها سواء من خلال وضعهم للنظام الداخلي أو اقتراحهم للنصوص التنظيمية المتعلقة بها، فهم بحكم اطلاعهم على تفاصيل المهنة أقدر على تحديد ما يعتبر خطأ تأديبياً وتقدير مدى خطورته. لكن بمقابل ذلك يوجد اختلاف جلي في تصنيف الأخطاء، ففي مهن تصنف إلى فئتين فقط، أخطاء جسيمة وأخرى غير جسيمة، وفي مهن آخر تصنف إلى أربع درجات. كما أنه لا يوجد معيار موحد لتصنيف الأخطاء باعتبار جسامتها، بل يختلف من مهنة إلى أخرى، فبعض الأخطاء جسيمة في مهنة وليست كذلك في مهن أخرى.

وتنقسم الأخطاء التأديبية إلى قسمين أساسين:

- أخطاء محددة، سواء المقننة التي ورد النص عليها في نصوص قانونية كالقانون الأساسي للمهنة أو قانون العقوبات، أو نصوص تنظيمية ذات صلة بالمهنة، أو الواردة في النظام الداخلي للمهنة. وهذا القسم من الأخطاء في حال وقوعها يقتصر دور السلطة التأديبية على التحقق من نسبتها للمهني وتقدير العقوبة فقط.

- أخطاء مصنفة حسب التزامات المهني، وهي التصرفات التي لم يرد نص خاص في اعتبارها أخطاء تأديبية، وإنما تدخل في النص العام الذي يعتبر كل مخالفة للالتزامات المهنية خطأ تأديبياً، وفي هذه الحال لا تكفي السلطة التأديبية بالتحقق من نسبة الخطأ للمهني وتقدير العقوبة المناسبة، بل يجب عليها قبل ذلك أن تتأكد من أن التصرف المعني يشكل خطأ تأديبياً.

فالسلطة التأديبية تمارس سلطة تقديرية في تقدير الخطأ بالنسبة للقسم الثاني، وتكون الأخطاء فيه غير واضح وغير معلومة بالنسبة للمهني، مما يزيد احتمال ارتكابه للأخطاء، بخلاف القسم الأول حيث تكون الأخطاء واضحة يسهل معرفتها وتجنبها.

4- بالنسبة للإجراءات التأديبية: يعتبر الإخطار أول هذه الإجراءات وقد لاحظنا أن المشرع وسّع جهات الإخطار، إلى الجهات المكلفة برقابة المهن الحرة، والمتمثلة في المنظمة المهنية والوزارة الوصية، وذلك عن طريق الإخطار التلقائي أو الذاتي، ومكّن الأشخاص المتضررين من الأخطاء المرتكبة من قبل المهنيين من تحريك الدعوى، عن طريق الإخطار بناء على شكوى من قبلهم. ويمكن حتى لأحد الزملاء تقديم شكوى يزميله في المهنة.

جاءت الإجراءات التأديبية متضمنة لمختلف الضمانات الأساسية للتأديب، من استدعاء للمهني ومواجهته بما نسب إليه وحقه في الاطلاع على الملف وحق الدفاع والاستعانة بمحام.

- تخلي المشرع عن الشكوى كإجراء لتحريك الدعوى التأديبية في مهنتي المحضر القضائي والموثق، وذلك بعدم النص عليها صراحة في القانون، رغم أن الإخطار بناء على شكوى يعتبر الطريقة الأصلية لتحريك الدعوى التأديبية، ومرجع ذلك أنّ الإخطار الذاتي خروج عن الأصل، وخرق لمبدأ الحياد الذي يقتضي فصل جهة الإخطار عن جهة المتابعة، ضمانا لنزاهة المتابعة التأديبية.

- عدم ورود آجال للفصل في الدعوى التأديبية، باستثناء المهن الطبية ومهنة المهندس المعماري حيث لم يرد أي نص في باقي المهن يتعلق بتحديد آجال للفصل في الملف التأديبي.

5- حدد المشرع نفس العقوبات التأديبية في كل المهن، وهي تنحصر في الإنذار والتوبيخ والمنع المؤقت والشطب من الجدول، ورغم الاختلاف البين في درجة جسامة وخطورة هذه العقوبات، إلا أن المشرع أخضع كل العقوبات لنفس الإجراءات، ولم يراعي هذا التباين، بحيث يقرر إجراءات خاصة بالعقوبة تناسب خطورتها، على غرار ما فعل في مهنتي المحضر القضائي والموثق عند اشتراطه التصويت على عقوبة الشطب النهائي من جدول المهنة بأغلبية الثلثين (3/2).

6- بخصوص اختلاف طبيعة المجالس التأديبية: تختلف طبيعة مجالس التأديب الوطنية وطبيعة قراراتها التأديبية من مهنة إلى أخرى، وليس لها طبيعة واحدة، وذلك لاختلافها في التشكيلة التأديبية وفي السلطات الممنوحة لها ومدى استقلالية قرارها التأديبي، وذلك على التفصيل التالي:

أ- يعتبر القرار التأديبي قرارا إداريا يطعن فيه بالإلغاء أمام مجلس الدولة وهذا في حالتين:

- حالة القرارات التأديبية في مهنة المهندس المعماري، وهي قرارات إما تصدر عن وزير السكن والعمران والمدينة ابتداء، أو باعتباره جهة طعن في قرار المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين.

- القرارات التأديبية الصادرة عن المجالس الوطنية للمنظمات المهنية التي تقتصر تشكيلتها على المهنيين، وهي تحديدا المجلس الوطني لأخلاقيات الطب، المجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء

العقاريين، لجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة، فقرارات هذه المجالس لا يمكن أن نضفي عليها الطابع القضائي، لعدة أسباب نذكر منها:

- غياب المعيار الشكلي لتحديد العمل القضائي، المتمثل في ضم تشكيلة المجلس لعناصر قضائية ضمانا للحياد والمصداقية، وتوفيرا للعنصر القانوني المختص، الذي لا يمكن الاستغناء عنه في الفصل في مسائل متعلقة بحقوق الأفراد
 - تشكل النظم الداخلية لهذه المجالس المصدر الأساسي للقواعد الإجرائية للتأديب فيها، مع بعض الإشارات في النصوص التنظيمية ذات الصلة، الأمر الذي لا يتناسب والعمل القضائي الذي تكون إجراءاته مقررّة بموجب نصوص قانونية بشكل أساسي.
 - تعتبر لجنة الانضباط والتحكيم لجنة متساوية الأعضاء يعيّن وزير المالية رئيسها ومقررها بناء على اقتراح من الأمين العام للمجلس الوطني للمحاسبة. ورغم أن القانون لم يشترط موافقة الوزير على قراراتها أو المصادق عليها إلا أن اللجنة تابعة عضويا لوزير المالية.
 - عدم استقلال سلطة اتخاذ القرار التأديبي المتضمن عقوبة المنع المؤقت والشطب من الجدول في المهن الطبية، فالمنع المؤقت والشطب في المهن الطبية كعقوبة تأديبية لا يكون من اختصاص المجلس التأديبي لوحده بل عليه أن يقترح العقوبة على السلطات الإدارية المختصة.
- وهذا يضيف على القرار التأديبي طابعا إداريا، ويتنافى والعمل القضائي الذي يشترط فيه أن لا يحتاج لتصديق جهة أخرى ولا يعلق على شرط الحصول على رخصة منها، وقد اتفق الفقهاء أن القرارات التأديبية الخاضعة لنظام التصديق لا شك في أنها قرارات إدارية ولا يمكن وصفها بالقضائية إطلاقا، كما أن بعض هذه القرارات يطعن فيها أمام الوزير، والقرار القضائي لا يقبل الطعن أمام أي جهة إدارية.
- ب- **يعتبر القرار التأديبي قرارا قضائيا** يطعن فيه بالنقض أمام مجلس الدولة، كونه صادر نهائيا من قبل هيئات قضائية إدارية متخصصة، ويتعلق هذا القسم تحديدا بقرارات لجان الطعن الوطنية في المهن المساعدة للقضاء (المحاماة والموثق والمحضر القضائي)، لعدة أسباب أهمها:
- حضور قضاة في تشكيلة هذه اللجان. الأمر الذي يوفر العنصر المتخصص، المؤهل للفصل في الدعاوى.

- اعتماد نفس الإجراءات المتبعة أمام القضاء بشكل عام، مع بعض الاختلاف اقتضته طبيعة عمل هذه اللجان، غير أن ذلك لا يؤثر في ما ينبغي توفره من ضمانات، لأن الإجراءات غير مقصود

لذاتها، بل قررت من أجل تحقيق أكبر قدر من الضمانات ومتى تحقق ذلك اعتبرت الإجراءات كافية، ولا حاجة لتتبع بعض الجزئيات التي قد لا يكون لتخلفها كبير أثر.

- توجه إرادة المشرع الضمنية إلى إعطاء هذه القرارات الصفة القضائية من خلال بعض الإشارات، مثل النص على أن الطعن في القرار التأديبي لا يوقف التنفيذ، وهي خاصية من خصائص الطعن بالنقض، ونص المشرع على علنية جلسة النطق بالقرار التأديبي الصادر عن اللجنة الوطنية للطعن. وأيضا من خلال استعمال عبارة "الجهات القضائية الإدارية" في كل من الدستور والقانون العضوي 98-01 وقانون الإجراءات المدنية والإدارية، كدليل على أنه توجد إلى جانب المحاكم الإدارية جهات قضائية إدارية أخرى، لا شك في كون مجالس التأديب المهنية واحدة منها.

- استقرار الاجتهاد القضائي على اعتبار هذه اللجان هيئات قضائية متخصصة، وهو ما صرح به القضاء في العديد من القرارات.

بناء على هذه النتائج يمكننا القول أن المشرع الجزائري وُفق بوجه عام في توفير الضمانات الأساسية التي تضمن للمهني عدم المساس بحقوقه، مع بعض النقائص التي لا تشكل انتهاكا لحقوق المهني. غير أنه لم يكن موفقا بالنسبة لفاعلية المتابعة التأديبية، في حماية المهن الحرة وضمان انضباط المهنيين، وهذا راجع لجملة من الأسباب أهمها:

- عدم استقرار المنظمات المهنية، وعدم اكتمال منظومتها القانونية، حيث تعاني بعض المهن من عدم صدور النصوص التنظيمية أو النظم الداخلية المحال إليها من قبل القانون الأساسي للمهنة، على غرار مهنتي الموثق والمحضر القضائي، فمنذ 2006 تاريخ صدور قانونيهما الأساسيين لم يصدر النظام الداخلي، الذي من المفروض يتضمن الكثير من الأحكام التفصيلية المتعلقة بتنظيم وسير الغرف الجهوية والغرفة الوطنية.

- الإخلال بمبدأ الحياد المقرر لحماية مهنة والعملاء، حيث لا توجد ضمانات كافية لنزاهة المتابعة التأديبية للمهني أمام زملائه، وتلبّسها دائما بشبه المحاباة والفصل لصالح المهني على حساب مقتضيات القانون وأعراف المهنة وتقاليدها، وذلك بسبب تشكيلة مجالس التأديب على مستوى الدرجة الأولى التي تقتصر على مهنيين فقط، وعدم وجود مختصين قانونيين وممثلين للعملاء ضمن التشكيلة.

ومن أجل اكتمال الحماية المقررة للمهني، وتحقيقا لفاعلية المتابعة التأديبية يمكننا بناء على النتائج السابقة تقديم الاقتراحات التالية:

1- العمل على ضمان الحياد المقرر لفائدة مجتمع المهنة (مهنيين ومنظمة مهنية) والغير، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال إعادة النظر في قواعد تشكيل المجالس التأديبية بجعل التشكيلة مختلطة من مهنيين وقضاة على نحو ما هو موجود في مجالس الدرجة الثانية في المهن المساعدة للقضاء، وتسد رئاسة المجلس التأديبي لأحد القضاة، وبذلك يتوفر إلى جانب العنصر الفني الذي يجسده المهني، العنصر القانوني الذي يمثله القاضي، لأن المهنيين وإن كانوا أدرى بأمورهم الفنية إلا أن النصوص القانونية والاجتهادات القضائية تحتاج عنصرا قانونيا قادرا على فهمها، وضامنا لعدم تحييز المجلس للمهني باعتباره زميل. إضافة إلى ذلك لما كان للمواطن بصفته المستهلك للخدمات التي يقدمها أصحاب المهن الحرة مصلحة أكيدة في حسن سير أعمال المجالس التأديبية، وحتى يكون مطمئنا على سلامة وصحة الإجراءات المتبعة من قبل هذه المجالس، فمن الممكن أن يكون المواطن ممثلا من خلال الفاعلين في المجتمع المدني من جمعيات حماية المرضى وغيرها، بصفة مراقب لأعمال المجالس التأديبية.

2- تعميم تحديد وتصنيف الأخطاء التأديبية في كل المهن، وفقا للنموذج المعتمد في مهن المحاسبة ومهنة المهندس الخبير العقاري، بحيث تقسم الأخطاء إلى أربعة درجات حسب جسامتها، وتخصص لكل درجة العقوبة المناسبة، مع الإبقاء على النص العام الذي يعتبر كل مخالفة لمقتضيات المهنة خطأ تأديبيا، وبذلك تُقيد السلطة التأديبية في تقدير الخطأ، وفي نفس الوقت يمكنها التعامل مع التصرفات غير المتوقعة التي تشكل أخطاء تأديبية غير منصوص عنها، فلا يفلت المخطئ من العقاب. كما يستحسن تحديد الأخطاء الجسيمة التي يترتب عنها الشطب النهائي على سبيل الحصر، على نحو ما ورد في النظام الداخلي لمهنة المحاماة، وهذا نظرا لخطورتها كونها تضع حدا للمسار المهني للمعني.

3- من أجل ضمان فاعلية المتابعة التأديبية لا بد من توسيع جهات الإخطار والاعتماد على الشكوى كطريق أصلي لتحريك الدعوى التأديبية، وتقييد سلطة رئيس المجلس الجهوي للمنظمة المهنية في حفظ الشكوى، بتحديد حالات الحفظ أو وضع شروط للحفظ، حتى تكون إحالة الشكوى على المجلس التأديبي الأصل والحفظ استثناء فقط، والاستناد على حق الشاكي في الطعن في قرار الحفظ ليس عمليا، لعدم وجود مصلحة معتبر للشاكي تدفعه لمتابعة شكواه، وغالبا ما يكتفي بتقديم الشكوى ولا يهتم بمصيرها.

4- النص صراحة على حق رد وتحتي أعضاء مجلس التأديب، على نحو ما ورد في مدونة أخلاقيات الطب، لضمان حياد المتابعة التأديبية وعدالتها.

5- ضرورة النص على حق المهني في الاطلاع على ملفه التأديبي، أسوة بما هو مقرر في قانون الموثق والمحضر القضائي ومهن المحاسبة، وذلك حماية للمهني وعدم مفاجأته ومباغتته بوثائق أو مستندات تدينه دون أن يكون على علم بها، وإطلاعه عليها قد يساعده على تنفيذها أو تقديم التوضيحات المتعلقة بها.

6- ضرورة وضع إجراءات وتوفير ضمانات تتناسب ودرجة شدة العقوبة، بحيث يحظى المهني بضمانات أكثر كلما كانت العقوبة أشد، ولا يعقل أن تكون الإجراءات والضمانات المقررة لعقوبة الإنذار هي نفسها المتبعة والمقررة لعقوبة الشطب النهائي، بل إن اختلاف شدة العقوبة واختلاف أثرها على المهني يقتضي التمييز بينها من حيث الإجراءات، وهو ما جسده المشرع في مهنتي الموثق والمحضر القضائي حيث اشترط توفر أغلبية الثلثين (3/2) للنطق بعقوبة الشطب النهائي، وهو الشرط الذي ينبغي تعميمه على كل المهن، لأن الشطب النهائي يضع حدا لمشوار المهني ويمنعه من مزاوله المهنة.

7- تعميم مبدأ التقاضي على درجتين في مجال التأديب على مستوى كل المهن، أي اعتماده في مهن المحاسبة، بمنح المصنف الوطني للخبراء المحاسبين، والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات، والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين. اختصاصات تأديبية باعتبارها أول درجة، على أن يطعن في قراراتها أمام لجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة، باعتبارها جهة استئناف. وفي مهنة المهندس الخبير العقاري تحويل اختصاص المجالس الجهوية لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين من جهة اقتراح للعقوبة إلى اختصاصها بالفصل كأول درجة والنطق بكل العقوبات، على أن يطعن في قراراتها أمام المجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين. وفي مهنة المهندس المعماري بإزالة الغموض والتداخل في الصلاحيات بين المجلس المحلي لنقابة المهندسين المعماريين والمجلس الوطني للنقابة، وتوزيع الاختصاص بينها على نحو ما هو معمول به في باقي المهن، بأن تختص المجالس المحلية للنقابة بالفصل في الدعوى التأديبية كأول درجة وتختص بالنطق بكل العقوبات بما فيها قرار الشطب، ويطعن في قراراتها أمام المجلس الوطني للنقابة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

النصوص القانونية والتنظيمية

أولاً: دستور الجزائر لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 1996/12/07، يتضمن إصدار نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية العدد 76 المؤرخة في 1996/12/08. المعدل بموجب القانون رقم 03/02 المؤرخ في 2002/04/10 المتضمن تعديل الدستور، الجريدة الرسمية العدد 25 المؤرخة في 2002/04/14. المعدل بموجب القانون رقم 08-19 المؤرخ في 2008/11/15 المتضمن تعديل الدستور، ج ر ع 63 المؤرخة في 2008/11/16. المعدل بموجب القانون 16-01 المؤرخ في 2016/03/06 المتضمن تعديل الدستور، الجريدة الرسمية العدد 06 المؤرخة في 2016/03/07.

ثانياً: القوانين العضوية

- 1- **القانون العضوي رقم 98-01** المؤرخ في 1998/05/30 المتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر ع 37 المؤرخة في 1998/06/21، المعدل والمتمم بموجب القانون العضوي 13/11 المؤرخ في 2011/07/26 المتعلق بمجلس الدولة وتنظيمه وصلاحيته وطرق عمله، الجريدة الرسمية العدد 43 لسنة 2011.
- 2- **القانون العضوي رقم 04-11** المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 يتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية العدد 57 المؤرخة في 8 سبتمبر 2004.
- 3- **القانون العضوي رقم 05-11** المؤرخ في 2005/07/17 يتعلق بالتنظيم القضائي، ج ر ع 51 مؤرخة في 2005/07/20، المعدل والمتمم بموجب القانون العضوي 06/17 المؤرخ في 2017/03/27 الجريدة الرسمية العدد 20 بتاريخ 2017/03/29.
- 4- **القانون العضوي رقم 04-12** المؤرخ في 2004/09/06 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، الجريدة الرسمية العدد 57 المؤرخة في 8 سبتمبر 2004.
- 5- **القانون العضوي رقم 11-13** المؤرخ في 2011/07/26 المعدل والمتمم للقانون العضوي 01/98 المتعلق بمجلس الدولة وتنظيمه وصلاحيته وطرق عمله، الجريدة الرسمية العدد 43 لسنة 2011.

ثالثاً: القوانين

- 1- **الأمر رقم 66-15** المؤرخ في 1966 /01/13 يتعلق بمهنة المهندس المعماري،

- الجريدة الرسمية العدد 5 المؤرخة في 18 /01/1966.
- 2- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966. يتضمن القانون الأساسي العام للوظيف العمومي، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 08/06/1966.
- 3- الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08/06/1966، الذي يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم الجريدة الرسمية العدد 48 المؤرخة في 10/06/1966،
- 4- الأمر رقم 67-202 المؤرخ في 27/09/1967 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة الجريدة الرسمية العدد 81 مؤرخة في 03/10/1967.
- 5- الأمر رقم 69-107 المؤرخ في 31/12/1969 المتضمن قانون المالية لسنة 1970، الجريدة الرسمية العدد 110 سنة 1969.
- 6- الأمر رقم 71-82 المؤرخ في 29/12/1971 المتعلق بتنظيم مهنة المحاسب المعتمد والخبير المحاسب الجريدة الرسمية العدد 47 سنة 1971.
- 7- الأمر رقم 72-60 لمؤرخ في 13/11/1972 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية العدد 99 المؤرخة في 12/12/1972.
- 8- الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 101 المؤرخة في 19/12/1975.
- 9- الأمر رقم 75-61 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية العدد 79 المؤرخة في 03/10/1975.
- 10- القانون رقم 80-05 المؤرخ في 01/03/1980 يتضمن ممارسة وظيفة المراقبة من طرف مجلس المحاسبة الجريدة الرسمية العدد 10 سنة 1980.
- 11- القانون رقم 84-21 المؤرخ في 24/12/1984 يتضمن قانون المالية لسنة 1985 الجريدة الرسمية العدد 72 بتاريخ 31/12/1984.
- 12- القانون رقم 88-27 المؤرخ في 12/07/1988 المتضمن تنظيم التوثيق، الجريدة الرسمية العدد 28 المؤرخة في 13/07/1988.
- 13- القانون رقم 89-21 المؤرخ في 12/12/1989 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية العدد 53 المؤرخة في 13/12/1989.
- 14- القانون رقم 90-01 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بقانون علاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 مؤرخة في 27/04/1990.
- 15- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،

- الجريدة الرسمية العدد 23 المؤرخة في 1990/06/6.
- 16- **القانون رقم 90-17**، المؤرخ في 1990/07/31، المعدل والمتمم للقانون 05/85 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، الجريدة الرسمية العدد 35، المؤرخة في 1990/08/15.
- 17- **القانون رقم 91-03**، المؤرخ في 1991/01/08 المتضمن تنظيم مهنة المحضر، الجريدة الرسمية العدد 02، صادرة بتاريخ 1991/01/09.
- 18- **القانون رقم 91-04** المؤرخ في 1991/01/08، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية العدد 02، صادرة بتاريخ 1991/01/09.
- 19- **القانون رقم 91-08** المؤرخ في 1991/04/27 المتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية العدد 20 بتاريخ 1991/05/01.
- 20- **القانون رقم 91-29** المؤرخ في 1991/12/11 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 متعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 68 المؤرخة في 1991/12/25.
- 21- **المرسوم التشريعي رقم 94-07** المؤرخ في 1994/05/18 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة المهنة المهندس المعماري، الجريدة الرسمية العدد 32، المؤرخة في 1994/05/25.
- 22- **الأمر رقم 95-08** المؤرخ في 1995/02/01، المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، الجريدة الرسمية العدد 20 المؤرخة في 1995/04/16.
- 23- **الأمر رقم 95-13**. المؤرخ في 1995/03/11 المتضمن تنظيم مهنة المترجم - ترجمان الرسمي، الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخة في 1995/03/29،
- 24- **الأمر رقم 95-20** المؤرخ في 17 جويلية 1995 يتعلق بمجلس المحاسبة المعدل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 39 المؤرخة في 23 جويلية 1995، المعدل والمتمم بموجب الأمر 10-02 المؤرخ في 26 أوت 2010 الصادر الجريدة الرسمية العدد 50 بتاريخ أول سبتمبر 2010.
- 25- **الأمر رقم 96-01** المؤرخ في 1996/01/10 يحدد القواعد التي تحكم الصناعات التقليدية و الحرف الجريدة الرسمية العدد 3 صادرة في 1996/01/14.
- 26- **القانون رقم 96-02** المؤرخ في 1996/01/10 يتضمن تنظيم مهنة محافظ البيع

- بالمزيدة، الجريدة الرسمية العدد 3 بتاريخ 14/01/1996.
- 27- **القانون رقم 01-11**، المؤرخ في 03/07/2001، المتعلق بالصيد البحري وتربية المائيات، الجريدة الرسمية العدد 36، مؤرخة في 06/07/2001.
- 28- **القانون رقم 04-08** المؤرخ في 04/08/2004 المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية، الجريدة الرسمية العدد 52 المؤرخة 18/08/2004.
- 29- **القانون رقم 05-10** المؤرخ في 20/06/2005 المعدل والمتمم للأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975 والمتضمن القانون المدني، ج ر ع 44 بتاريخ 2005
- 30- **القانون رقم 06-01** المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الصادر الجريدة الرسمية العدد 14 بتاريخ 08/03/2006
- 31- **القانون رقم 06-02** المؤرخ في 20/02/2006 يتضمن تنظيم مهنة الموثق، الصادر الجريدة الرسمية العدد 14 بتاريخ 08/03/2006
- 32- **القانون رقم 06-03** المؤرخ في 20/02/2006 يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، الصادر الجريدة الرسمية العدد 14 بتاريخ 08/03/2006
- 33- **الأمر رقم 06-03** المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 بتاريخ 16/07/2006.
- 34- **القانون رقم 08-09** المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية، الصادر الجريدة الرسمية العدد 21 المؤرخة في 23/04/2008،
- 35- **القانون رقم 08-16** المؤرخ في 03/08/2008، المتضمن التوجيه الفلاحي، الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 10/08/2008.
- 36- **القانون رقم 10-01** المؤرخ في 29/06/2010 يتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسبين المعتمدين، صادر الجريدة الرسمية العدد 42 الصادرة في 11/07/2010.
- 37- **القانون رقم 13-07** المؤرخ في 29/10/2013 يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية العدد 55 المؤرخة في 30/10/2013.
- 38- **القانون رقم 18-11** المؤرخ في 02/07/2018 يتعلق بالصحة، الجريدة الرسمية العدد 46 المؤرخة في 29/07/2018.

رابعا: النصوص التنظيمية

- 1- **المرسوم رقم 70-173** مؤرخ في 16/11/1970 يتعلق بواجبات ومهام مندوبي

- الحسابات للمؤسسات العمومية وشبه العمومية، الجريدة الرسمية العدد 97 سنة 1970.
- 2- المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13 المؤرخة في 24/03/1985.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 91-185 المؤرخ في 01/06/1991 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة المحضر وممارستها ونظامها الانضباطي وقواعد تنظيم المهنة وسير أجهزتها، الجريدة الرسمية العدد 27 مؤرخة في 02/06/1991.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 06/07/1992 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، الجريدة الرسمية العدد 52 المؤرخة في 08/07/1992.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 93-54 المؤرخ في 16/02/1993 يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى المؤسسات العمومية الجريدة الرسمية العدد 11 سنة 1993.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 95-436 المؤرخ في 18/12/1995 يحدد شروط الالتحاق بمهنة المترجم والمترجمان الرسمي، وممارستها و نظامها الانضباطي وقواعد تنظيم المهنة وسير أجهزتها، الجريدة الرسمية العدد 79 المؤرخة في 20/12/1995.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 96-93 المؤرخ في 03/03/1996، المتضمن إنشاء غرفة التجارة والصناعة، الجريدة الرسمية العدد 16، مؤرخة في 06/03/1996.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 96-95، المؤرخ في 06/03/1996، يحدد كفايات تنظيم هيكل مهنة المهندس الخبير العقاري وقواعد سيرها ويضبط طرق ممارسة المهنة، الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخة في 13/03/1996.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 96-136، المؤرخ في 15/05/1996، يتضمن قانون أخلاقيات مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية العدد 24 بتاريخ 17/04/1996.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 96-293 المؤرخ في 02/09/1996 يحدد كفايات تسيير الهيئات النقابية للهندسة المعمارية، الجريدة الرسمية العدد 54 المؤرخة في 04/09/1996.
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 97-33 المؤرخ في 11/01/1997، ينظم محاسبة محافظي البيع بالمزايدة و يحدد كفايات دفع الأتعاب مقابل خدماتهم، الجريدة الرسمية العدد 3

- بتاريخ 12/01/1997.
- 12- **المرسوم التنفيذي رقم 97-39 المؤرخ في 18/01/1997 المعدل و المتمم المتعلق** بمدونة النشاطات الاقتصادية الخاضعة للقيود في السجل التجاري الجريدة الرسمية العدد 5 مؤرخ في 19/01/1997.
- 13- **المرسوم التنفيذي رقم 97-100 المؤرخ في 29/03/1997،** يحدد تنظيم غرفة الصناعة التقليدية والحرف وعملها، الجريدة الرسمية العدد 18، المؤرخة في 30/03/1997.
- 14- **المرسوم التنفيذي رقم 02-304 المؤرخ في 28/09/2002،** يحدد تنظيم الغرفة الوطنية للصيد البحري وتربية المائيات وسيرها ومهامها، الجريدة الرسمية العدد 64، المؤرخة في 26/09/2002.
- 15- **المرسوم التنفيذي رقم 08-242 المؤرخ في 03/08/2008،** يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، الجريدة الرسمية العدد 45 المؤرخة في 06/08/2008.
- 16- **المرسوم التنفيذي رقم 08-243 المؤرخ في 03/08/2008،** يحدد أتعاب الموثق، الجريدة الرسمية العدد 45 المؤرخة في 6 أوت 2008.
- 17- **المرسوم التنفيذي رقم 08-244 المؤرخ في 03/08/2008،** يحدد كفايات مسك محاسبة الموثق ومراجعتها، الجريدة الرسمية العدد 45 المؤرخة في 6 أوت 2008
- 18- **المرسوم التنفيذي رقم 08-245 المؤرخ في 03/08/2008** يحدد شوط وكفايات تسيير الأرشيف التوثيقي وحفظه، الجريدة الرسمية العدد 45 المؤرخة 08/08/2008
- 19- **المرسوم التنفيذي رقم 08-242 المؤرخ في 03/07/2008** يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، ج رع 45 بتاريخ 05/07/2008.
- 20- **المرسوم التنفيذي رقم 09-77 المؤرخ في 11/02/2009،** يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، الجريدة الرسمية العدد 11 المؤرخة في 15/02/2009.
- 21- **المرسوم التنفيذي رقم 09-78 المؤرخ في 11/02/2009** يحدد أتعاب المحضر القضائي، الجريدة الرسمية العدد 11 مؤرخة في 15 فيفري 2009.
- 22- **المرسوم التنفيذي رقم 09-79 المؤرخ في 11/02/2009** يحدد كفايات مسك

- ومراجعة محاسبة المحضر القضائي، الجريدة الرسمية العدد 11 مؤرخة في 15 فيفري 2009.
- 23- **المرسوم التنفيذي رقم 10-214**، المؤرخ في 16/09/2010، يحدد القانون الأساسي لغرفة الفلاحية، الجريدة الرسمية العدد 54 المؤرخة في 19/09/2010.
- 24- **المرسوم التنفيذي رقم 11-24**، المؤرخ في 27/01/2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره، الجريدة الرسمية العدد 7 المؤرخة في 02/02/2011.
- 25- **المرسوم التنفيذي رقم 11-25**، المؤرخ في 27/01/2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمصف الوطني للخبراء المحاسبين وصلاحياته وقواعد سيره، الجريدة الرسمية العدد 7 المؤرخة في 02/02/2011.
- 26- **المرسوم التنفيذي رقم 11-26**، المؤرخ في 27/01/2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات وصلاحياتها وقواعد سيرها، الجريدة الرسمية العدد 7 المؤرخة في 02/02/2011.
- 27- **المرسوم التنفيذي رقم 11-27**، المؤرخ في 27/01/2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياتها وقواعد سيرها، الجريدة الرسمية العدد 7 المؤرخة في 02/02/2011.
- 28- **المرسوم التنفيذي رقم 11-31** المؤرخ في 27/01/2011 يتعلق بتعيين محافظ الحسابات، الجريدة الرسمية العدد 7 الصادرة بتاريخ 02/02/2011.
- 29- **المرسوم التنفيذي رقم 13-10** المؤرخ في 13/01/2013 يحدد درجة الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد خلال ممارسة وظيفتهم وكذا العقوبات التي تقابلها، الجريدة الرسمية العدد 03 المؤرخة في 16/01/2013.

خامسا: القرارات الوزارية

- 1- **القرار الوزاري المشترك** المؤرخ في 15/05/1988 المتضمن كفايات ممارسة تنفيذ الأشغال في ميدان البناء، الجريدة الرسمية العدد 43، المؤرخة في 26/10/1988.
- 2- **قرار وزير العدل** المؤرخ في 14/11/1992 المتعلق بالنظام الداخلي للغرفة الجهوية للموثقين، الجريدة الرسمية العدد 92 المؤرخة في 27 ديسمبر 1992،
- 3- **قرار وزير العدل** في المؤرخ في 01/10/1993 المتعلق باعتماد النظام الداخلي للغرفة

- الجهوية للمحضرين، الصادر الجريدة الرسمية العدد 24 مؤرخة في 14 نوفمبر 1993.
- 4- قرار وزير العدل المؤرخ في 04/09/1995 يتضمن الموافقة على النظام الداخلي لمهنة المحاماة، الجريدة الرسمية العدد 48 المؤرخ في 29 ربيع الأول 1417.
- 5- المنشور الوزاري رقم 05 بتاريخ 12/04/2004 الصادر من مصالح رئاسة الحكومة الجزائرية، المديرية العامة للتوظيف العمومي، المتعلق بكيفية تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.
- 6- قرار وزير المالية رقم 71 المؤرخ في 06/10/2011. المتضمن تشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء للمجلس الوطني للمحاسبة.
- 7- قرار وزير المالية المؤرخ في 27/06/2013 المتعلق بالنظام الداخلي للجنة الانضباط والتحكيم لدى المجلس الوطني للمحاسبة،
- 8- قرار وزير المالية المؤرخ في 13/01/2014 النظام الداخلي للمجلس الوطني للمحاسبة، الجريدة الرسمية العدد 28 مؤرخة في 14/05/2014
- 9- قرار وزير المالية المؤرخ في 01/18/2015 المتضمن تشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء للمجلس الوطني للمحاسبة.
- 10- قرار وزير العدل حافظ الأختام مؤرخ في 19/12/2015 المتعلق بالنظام الداخلي لمهنة المحاماة، الجريدة الرسمية العدد 28 بتاريخ 08/05/2015.

سادسا: النظم الداخلية

- 1- القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين المعتمد من قبل الجمعية الوطنية العادية، بمقر المدرسة العليا الجزائرية للأعمال بالجزائر، بتاريخ 03/10/2011، منشور بالموقع الرسمي لهيئة المهندسين العقاريين www.ogef.dz.com.
- 2- قانون الواجبات المهنية للمهندسين المعماريين المصادق عليه من قبل أغلبية أعضاء المؤتمر الوطني للمهندسين المعماريين في دورته العادية، بقصر الأمم نادي الصنوبر الجزائر العاصمة يومي 17 و18 ديسمبر 2016، منشور بالموقع الرسمي لنقابة المهندسين المعماريين www.cnoa.dz.

3- النظام الداخلي للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين

http://www.cn-onec.dz/images/reglement-interieur-de-lordre-national-des-experts-comptables_version_officielle.pdf.

آراء المجلس الدستوري

- 1- رأي المجلس الدستوري 01 ر.ق.ع- م د-05 بتاريخ 2005/06/17 المتعلق بمراقبة القانون العضوي المتعلق بالتنظيم القضائي للدستور، الجريدة الرسمية العدد 51 المؤرخة في 2005/07/20.

الأحكام والقرارات القضائية

أ- قرارات المحكمة العليا

- 1- قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا رقم 75.502 بتاريخ 1990/04/21، المتعلق بإلغاء قرار فصل موثقة لعدم احترام الضمانات المقررة قانونا، لاسيما الاطلاع على الملف وتقديم ملاحظات كتابية أو شفوية والاستعانة مدافع، المجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا، العدد 3 سنة 1992.
- 2- قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا رقم 148721 بتاريخ 1997/02/16، حجية الحكم الجنائي بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع على السلطة التأديبية، المجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا، العدد الثاني، سنة 1997.
- 3- قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا رقم 615373 بتاريخ 2010/10/07، المتعلق بعدم إمكانية إثبات خطأ مهني مقترن بخطأ جزائي إلا بموجب حكم جزائي نهائي، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، سنة 2011.
- 4- قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا رقم 0870026 بتاريخ 2014/07/03، المتعلق بعدم اشتراط إثبات الخطأ التأديبي بحكم جنائي إذا ورد النص عليه في النظام الداخلي، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، سنة 2014.

ب- قرارات مجلس الدولة

- 1- قرار مجلس الدولة رقم 172994 بتاريخ 1998/07/27، المتضمن اعتبار القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية قرارات صادرة عن سلطة إدارية مركزية، قابلة للطعن فيها بالإبطال أمام مجلس الدولة، مجلة مجلس الدولة

- العدد 1 سنة 2002.
- 2- قرار مجلس الدولة رقم **149303** بتاريخ 1999/02/01، المتعلق بأهلية التقاضي للهيئات المتمتعة بالشخصية المعنوية فقط، مجلة مجلس الدولة العدد 1 سنة 2002،
- 3- قرار مجلس الدولة رقم **182491** بتاريخ 2000/01/17، المتعلق بوجوب فصل المجلس الأعلى للقضاء في الدعوى التأديبية في أجل (06) أشهر، مجلة مجلس الدولة العدد 1 سنة 2002.
- 4- قرار مجلس الدولة رقم **204658** بتاريخ 2000/07/10، المتعلق بتأييد قرار رفض قبول التسجيل في جدول منظمة المحامين بناء على شهادة الليسانس في الحقوق من جامعة التكوين المتواصل، وعدم اعتبار الحصول على شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة حقا مكتسبا، مجلة مجلس الدولة العدد 1 سنة 2002.
- 5- قرار مجلس الدولة رقم **001192** بتاريخ 2001/04/09، المتعلق باستقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية، مجلة مجلس الدولة العدد 1، سنة 2002.
- 6- قرار مجلس الدولة رقم **005951** بتاريخ 2002/02/11، يتعلق بإلغاء القرار الصادر عن منظمة المحامين لناحية وهران، المتضمن رفض طلب المستأنف عليه في الالتحاق بسلك المحاماة، بمجلة مجلس الدولة العدد 1 سنة 2002.
- 7- قرار مجلس الدولة رقم **10349** بتاريخ 2002/04/30، المتعلق باعتبار عدم احترام آجال استدعاء الموثق المحال على التأديب خرقا لحق الدفاع المضمون دستوريا، مجلة مجلس الدولة، العدد 2 سنة 2002.
- 8- قرار مجلس الدولة رقم **004827** بتاريخ 2002/06/24، المتعلق باعتبار الغرفة الوطنية للمحضرين منظمة مهنية، والقرارات الصادرة عنها قابلة للطعن بالإلغاء أمام مجلس الدولة وفقا للمادة 9 من القانون العضوي 01/98، مجلة مجلس الدولة العدد 2 سنة 2002 ص 171.
- 9- قرار مجلس الدولة رقم **14431** بتاريخ 2002/09/24، المتعلق بعدم اعتبار النقابة الوطنية لقضاة مجلس المحاسبة منظمة مهنية، مجلة مجلس الدولة عدد 2، 2002.
- 10- قرار مجلس الدولة رقم **13397** بتاريخ 2003/01/07، يتعلق باختصاص مجلس الدولة بالفصل في الطعون بالبطلان ضد القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية الوطنية الصادرة اتجاه أعضائها، مجلة مجلس الدولة العدد 4 سنة 2003.
- 11- قرار مجلس الدولة رقم **009898** بتاريخ 2004/04/10، يتعلق بوجوب إثبات

- استدعاء الموظف المحال على التأديب بمحضر رسمي، ولا يمكن الاحتجاج بالاستدعاء دون إثبات استلامه، واعتبار ذلك إجراء جوهريا يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، مجلة مجلس الدولة العدد 5 سنة 2004.
- 12- قرار مجلس الدولة رقم **015581** بتاريخ 2004/05/11، المتضمن التأكيد على ضرورة تمكين أي عضو من الدفاع عن نفسه أمام هيئة تأديبية، مجلة مجلس الدولة العدد 5 سنة 2004، ص 237.
- 13- قرار مجلس الدولة رقم **10847** بتاريخ 2004/06/15، المتعلق بحجية الحكم الجنائي القاضي ببراءة الموظف لانتفاء الوجود المادي للوقائع، مجلة مجلس الدولة، العدد 5 سنة 2005.
- 14- قرار مجلس الدولة رقم **016886** بتاريخ 2005/06/07، المتعلق باعتبار قرارات المجلس الأعلى للقضاء المنعقد كهيئة تأديبية قرارات قضائية قابلة للطعن بالنقض وليس للإلغاء، منشور بمجلة مجلس الدولة العدد 10 سنة 2012.
- 15- قرار مجلس الدولة رقم **27279** بتاريخ 2005/10/25، يتعرض لإلغاء القرار التأديبي الذي نطق بعقوبة في حق موثق دون تسببها من خلال مناقشة الخطأ المنسوب إلى المعني ومدى ثبوته في حقه، مجلة مجلس الدولة العدد 8 سنة 2006.
- 16- قرار مجلس الدولة رقم **25039** بتاريخ 2006/04/19، يتعلق بالرقابة القضائية على مقررات الهيئة التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء، مجلة مجلس الدولة العدد 9 سنة 2009.
- 17- قرار مجلس الدولة رقم **37228** بتاريخ 2007/07/11، يتعلق بالرقابة القضائية على مقررات الهيئة التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء، مجلة مجلس الدولة العدد 9 سنة 2009.
- 18- قرار مجلس الدولة رقم **39009** بتاريخ 2007/11/14، يتعلق المتابعة التأديبية للموظفين، (عدم تابعة الخطأ المهني للخطأ الجزائي)، مجلة مجلس الدولة العدد 9 سنة 2009.
- 19- قرار مجلس الدولة رقم **44879** بتاريخ 2008/10/21، يتعلق بمدى شرعية قرار عزل محضر قضائي، مجلة مجلس الدولة العدد 9 سنة 2009،
- 20- قرار مجلس الدولة رقم **47841** بتاريخ 2008/10/21، يتعلق بالرقابة القضائية على قرارات اللجنة الوطنية للطعن، مجلة مجلس الدولة العدد 09 سنة 2009،

- 21- قرار مجلس الدولة رقم 072652 بتاريخ 2012/07/19، المتضمن الإشارة إلى اختصاص مجلس الدولة بالفصل بالنقض في قرارات الجهات القضائية المتخصصة بموجب نصوص خاصة، مجلة مجلس الدولة العدد 10 سنة 2012.

المؤلفات والدراسات والبحوث

أولاً: المؤلفات

- 1- أحمد بوضياف: الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.
- 2- أحمد محمد الحفناوي: البطلان الإجرائي وأثره على الدعوى التأديبية، دار الفكر الجامعي، 2007، الإسكندرية.
- 3- أحمد محمد كنعان: الموسوعة الطبية الفقهية، دار النفائس، ط1، 2000، بيروت.
- 4- أحمد محيو: المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق، بيوض خالد، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 06، 2005، الجزائر.
- 5- الحمزاوي موحى: مسؤولية المحامي في التشريع المغربي، مكتبة أديال المغرب، الطبعة الأولى، 1994.
- 6- إلياس أبو عيد: المحامي حقوقه أعباه وواجباته، حصانته وضماناته، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2007، بيروت.
- 7- ثائر سعد عبد الله العكيدي: التنظيم القانوني لمهنة الصيدلة - دراسة مقارنة-، الحلبي الحقوقية، ط1، 2014، جدة.
- 8- حسن عوضة وعبد الرؤوف قطيش: المالية العامة، دار الخلود، الطبعة الأولى، 1995.
- 9- دنيا امباركة: الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النشر الجسور، 1998، وجدة.
- 10- رشيد خلوفي: قانون المنازعات الإدارية: تنظيم واختصاص القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، 2013.
- 11- سعيد طريبت: سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، الجزائر.
- 12- سعيد مقدم: الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية

- وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013.
- 13- **سلوى حسين حسن رزق**: المبادئ الدستورية للعقوبات الجنائية والتأديبية، دار الفكر والقانون، 2012 مصر.
- 14- **سليمان محمد الطماوي**: القضاء الإداري الكتاب الثالث قضاء التأديب- دراسة مقارنة-، دار الفكر العربي، طبعة 1987.
- 15- **شريف الطباخ**: التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفعها، دار الفكر والقانون، 2010 المنصورة.
- 16- **عباس علي محمد الحسني**: مسؤولية الصيدلي المهنية عن أخطائه المهنية - دراسة مقارنة-، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط1، 1999، عمان، الأردن.
- 17- **عبد الحميد الشواربي**: مسؤولية الأطباء والصيدالة والمستشفيات المدنية والجنائية والتأديبية، منشأة المعارف، 1998، الإسكندرية.
- 18- **عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني**: الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى 2008، الإسكندرية.
- 19- **عبد الفتاح مراد**: المسؤولية التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة، مصر.
- 20- **عبد القادر باينة**: مدخل لدراسة القانون الإداري والعلوم الإدارية دار النشر المغربية، الطبعة الثالثة، 2005.
- 21- **عبد القادر خضير**: النظام التأديبي للمحامي الجزائري، 2015، دار هومه. الجزائر
- 22- **عبد الكريم فودة**: الخطأ في نطاق المسؤولية التقصيرية، دراسة تحليلية عملية على ضوء الفقه وقضاء النقض، دار الفكر الجامعي، 1996، الاسكندرية.
- 23- **عبد الله حنفي**: دور النقابات في الحياة الدستورية، دار النهضة العربية، 1998، القاهرة.
- 24- **عطاء الله بوحמידة**: الوجيز في القضاء الإداري، دار هومه، 2011، الجزائر.
- 25- **علاء الدين عشي**: مدخل القانون الإداري، دار الهدى، 2012، الجزائر.
- 26- **علي السعيدان**: دليل ممارسة مهنة المحاماة وأخلاقياتها في القانون الجزائري، ط1، 2009 دار الكتاب الحديث، القاهرة.

- 27- **علي عصام غصن:** الشركات المدنية- دراسة مقارنة- المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، 2011، لبنان.
- 28- **علي عيسى الأحمد:** المسؤولية التأديبية للأطباء-دراسة مقارنة-، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2011، بيروت.
- 29- **عمار بوضياف:** دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جسور للطباعة والنشر، الطبعة الأولى 2009.
- 30- **عمار عوابدي:** القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 1990، الجزائر.
- 31- **فهمي عزت:** سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء- دراسة مقارنة- عالم الكتب، القاهرة.
- 32- **كمال رحماوي:** تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، 2006، الجزائر.
- 33- **كمال عبد الواحد الجوهري:** قواعد المسؤولية التأديبية والجنائية والمدنية في مجال تأدية أعمال المحاماة بسبب مخالفة قانون المهنة والإخلال بواجباتها وتقاليدها والخط من قدرها، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، 2015.
- 34- **لحسن بن الشيخ آث ملويا:** قانون الإجراءات الإدارية، دار هومه، 2012، الجزائر.
- 35- **مجمع اللغة العربية:** معجم القانون، الهيئة العامة لشؤون الطباعة الأميرية، 1999، القاهرة.
- 36- **محمد إبراهيم خيرى الوكيل:** الإطار القانوني للحرية النقابية بين الحرية والتقييد (النقابات العمالية والنقابات المهنية)، مركز الدراسات العربية، الطبعة الأولى 2015، مصر.
- 37- **محمد الصغير بعلي:**
- الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2002، عنابة.
- الوجيز في الإجراءات القضائية الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2010، عنابة.
- 38- **محمد بلهاشمي التسولي:** رسالة المحامي عبر التاريخ الجزء الثاني مسؤولية المحامي، المطبعة والوراقة الوطنية، الطبعة الأولى 2011،
- 39- **محمد سيد أحمد محمد:** التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، 2008، الإسكندرية.

- 40- محمد فؤاد عبد الباسط: الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، الإسكندرية.
- 41- محمد قبطان: التزامات المحامي ومسؤوليته، ترجمة عبد الكريم مخالفة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1993، الجزائر.
- 42- محمد ماجد ياقوت: التحقيق في المخالفات التأديبية دراسة مقارنة، منشأة المعارف، 2002، الإسكندرية.
- 43- محمد مختار الشنقيطي: أحكام الجراحة الطبية والآثار المترتبة عليها، مكتبة الصحابة، ط2، 1944، جدة.
- 44- مسعود شيهوب: المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، نظرية الاختصاص، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السادسة، 2013، الجزائر.
- 45- مشعل الثقيل: المسؤولية التأديبية للمحامي دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية 2011، الأردن.
- 46- مصطفى أبو زيد فهمي: الوسيط في القانون الإداري - تنظيم الإدارة العامة - دار المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، 1995.
- 47- مغاوير محمد شاهين: القرار التأديبي، دار الطباعة الحديثة، 1986، القاهرة.
- 48- مقتي بن عمار: مهنة التوثيق في القانون الجزائري، دار الجامعة الجزائرية، 2013، الاسكندرية.
- 49- مليكة الصروخ: سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء - دراسة مقارنة - ، الطبعة 01، 1984، مطبعة الجبلوي، شبرة.
- 50- ممدوح طنطاوي: الأدلة التأديبية، الطبعة الثانية، سنة 2001، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 51- مولاي ملياني بغداداي: المحاماة في الجزائر، المطبع الجزائرية للمجلات والجرائد، بوزريعة.
- 52- ناصر لباد: الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الرابعة، دار المجدد للنشر والتوزيع، 2010، سطيف.
- 53- هشام قاضي: أخلاقيات وأصول مهنة المحاماة، دار المفيد 2010، عين مليلة، الجزائر.

- 54- هيثم حليم غازي: مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، 2010، الإسكندرية.
- 55- وعلي جمال: المسؤولية المدنية للمهندس المعماري والمقاول عن عيوب المباني المسلمة لصاحب المشروع- دراسة في القانون الجزائري.
- 56- وسيلة وزاني: وظيفة التوثيق في النظام القانوني الجزائري، دار هومه، ط 2، 2002، الجزائر.

ثانيا: أطروحات الدكتوراه ورسائل الماجستير

أ- أطروحات الدكتوراه

- 1- بوفراش صفيان: مبدأ التعليل الوجوبي للقرار الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015.
- 2- حاج عزام سليمان: المسؤولية الإدارية للمستشفيات العمومية، أطروحة دكتوراه في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكر، 2012.
- 3- شريقي عمر: التنظيم المهني للمراجعة- دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس والمملكة المغربية-، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس بسطيف 2013.
- 4- عبد الباسط علي أبو العز: حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية في القانون الإداري وقانون المرافعات المصري، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2004.
- 5- عزاوي عبد الرحمن: الرخص الإدارية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2007.
- 6- عمرو حسن رياض إبراهيم: شرعية الإجراءات التأديبية، رسالة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق جامعة بني سويف، 2011.
- 7- عيساني رفيقة: المسؤولية التأديبية للأطباء في المستشفيات العمومية، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوبكر بلقايد تلمسان الموسم 2016/2015.
- 8- قوسم حاج غوثي: مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الموسم 2012/2011.

- 9- مؤذن مامون: الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان الموسم 2016/2015.
- 10- محمد الأحسن: النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة- دراسة مقارنة- أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الموسم 2016/2015.
- 11- محمد نظمي محمد صعابنة: المسؤولية المدنية للمحضر، رسالة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، عين شمس، 2010.
- 12- مرزوق محمد: الحق في محاكمة عادلة، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015.
- 13- نبيل فرحان حسين الشطناوي: المسؤولية الناتجة عن ممارسة المهن الحرة دراسة مقارنة- دكتوراه في الحقوق قانون الأعمال، جامعة الحسن الثاني، عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، المغرب، 2004/2003.
- 14- نسيم بلحو: المسؤولية القانونية للموثق، أطروحة دكتوراه في القانون الجنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكر، 2015/2014.

ب- رسائل الماجستير

- 1- إدوارد حفيظ: التزامات المحامي ومسؤوليته المهنية، ماجستير حقوق فرع العقود والمسؤولية كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009/2008.
- 2- الكوشة يوسف: مسؤولية المحضر القضائي، ماجستير قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة ملود معمري، تيزي وزو، 2013.
- 3- المومن نادية: الهيئات المهنية بالمغرب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في القانون العام، جامعة الحسن الثاني عين الشق، 2004/2003، المملكة المغربية.
- 4- أمجد جهاد نافع عياش: ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام-دراسة مقارنة- ماجستير في القانون العام، جامعة النجاح، فلسطين، 2007.
- 5- براهيم زينة: مسؤولية الصيدلي، مذكرة ماجستير، تخصص قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

- 6- **براهيمي سميحة**: الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة ماجستير تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2013/2012.
- 7- **بغداد كمال**: النظام القانوني للمؤسسة المهنية في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، الموسم 2012/2011.
- 8- **بن جميلة محمد**: مسؤولية محافظ الحسابات في مراقبة شركة المساهمة، رسالة ماجستير، قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة، 2011/2010.
- 9- **بن صغير مراد**: مسؤولية الطبيب المدنية عن أخطائه المهنية، ماجستير قانون خاص، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2003/2002.
- 10- **بن محاد وردية**: مهنة التوثيق في ظل القانون 27/88 ، ماجستير، كلية الحقوق، بن عكنون، 2001.
- 11- **دحموش فائزة**: النظام القانوني لمحافظ الحسابات في الجزائر، مذكرة ماجستير، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، بن عكنون، 2002/2001.
- 12- **زمام أمال**: جباية المهن الحرة، مذكرة ماجستير، فرع قانون الأعمال، جامعة الجزائر 2010.
- 13- **سناسل فتيحة**: المسؤولية المدنية للمحامي، ماجستير فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، الجزائر، 2012/2011.
- 14- **شهبون محمد**: التأديب في مهنة المحاماة، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في المهن القضائية والقانونية، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الموسم 2010/2009 الرباط.
- 15- **طارق فيصل مصطفى غانم**: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية (دراسة مقارنة)، ماجستير في القانون العام، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، 2016.
- 16- **علي معطي الله**: التنظيمات المهنية الفلاحية في الجزائر، رسالة ماجستير في القانون الإداري، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013.
- 17- **عمرأوي حياة**: الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الإداري والإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الموسم 2012/2011.

- 18- عيساوي زاهية: المسؤولية المدنية للصيدلي، مذكرة ماجستير قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.
- 19- معيزي خالدية: مسؤولية مندوب الحسابات في شركة المساهمة، مذكرة ماجستير قانون مسؤولية المهنيين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2012/2011.
- 20- مسعودي محمد لمين: المسؤولية المدنية لأصحاب المهن الحرة (المحضر، الموثق، المحامي) مذكرة ماجستير، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2005/2004.
- 21- هشام تفالي: المسؤولية المهنية للموثق، ماجستير قانون خاص، كلية الحقوق، بن عكنون، 2007/2006.
- 22- وائل المحمود: المسؤولية التأديبية للمحامي، رسالة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة حلب، 2013.

ثالثا: المقالات

- 1- أحمد زكي بدوي: المنظمات المهنية، المجلة المصرية للعلوم السياسية، العدد 49.
- 2- أحمد عودة الغويري:
- سلطة التأديب في نظام الخدمة المدنية الأردني دراسة مقارنة، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد السابع، العدد الثاني، 1992.
- ضمانات التأديب الرئاسي في ظل نظام الخدمة المدنية الأردني: مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد العاشر، العدد الأول، 1995.
- 3- إدريس الفاخوري: الأسس القانونية والأخلاقية لمزاولة مهنة الطب الحر، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، العدد الرابع، 2001.
- 4- أمية بنلمليح: تأديب الموظف العمومي بين سلطة الإدارة والحق في الحماية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 86، ماي- جوان 2009.
- 5- بدري مباركة: ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة دراسات قانونية، مركز البصير للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، العدد 8 سنة 2008.

- 6- **بوادي مصطفى**: الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب، مجلة الفقه والقانون، العدد الثاني والعشرون، غشت 2014.
- 7- **بوقرط ربيعة**: حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية بالجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 6 سنة 2011.
- 8- **جابر محجوب علي**: قواعد أخلاقيات المهنة مفهومها ، أساس إلزامها ونطاقها، مجلة الحقوق، العدد 2 السنة 22، 1998.
- 9- **جمال مرسي بدر**: ما هي النقابات المهنية، مجلة المحاماة، العدد السادس، السنة 42.
- 10- **حاج عزام سليمان**: الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب، مجلة المفكر، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة العدد الثامن، 2012.
- 11- **زكي محمد النجار**: طبيعة قرارات مجالس التأديب، تعليق على حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 462 لسنة 25 في 1984/05/29، مجلة المحاماة، الصادرة عن نقابة المحاماة بجمهورية مصر العربية، العدد السابع والثامن، السنة الخامسة والستون، سبتمبر وأكتوبر 1985.
- 12- **شهبون محمد**: الضمانات الأساسية في مجال تأديب المحامي، مجلة المحاكم المغربية، العدد 126 و 127 سنة 2010.
- 13- **صفا محمود السويلمين**، **عبد الرؤوف أحمد الكساسبة**، **أحمد عرف الضلاعين**: عيب الشكل وأثره في القرار الإداري، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 40، ملحق 1، 2013.
- 14- **عبد السلام بوهوش**: المسؤولية التأديبية للخبير القضائي-دراسة مقارنة، <http://www.cnej.ma/actualite/18/fiche>
- 15- **عبد العالي حاحة وأمال يعيش تمام**: الرقابة على تناسب القرار الإداري ومحلته في دعوى الإلغاء، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، 2008.
- 16- **عبد الغني يفوت**: الضمانات الأساسية في مجال التأديب، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد مزدوج 84-85 جانفي، فيفري 2009.
- 17- **عبد الله السوفاني**: نحو نظام قانوني لتأسيس الشركة المدنية المهنية "دراسة نظرية مقارنة"، مجلة المنار، المجلد 16، العدد 6، سنة 2010.

- 18- **عبد الله درميش:**
 - الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة في إطار قانون مهنة المحاماة، مجلة المحاكم المغربية، العدد 94 ماي/جوان 2002.
 - خصوصيات التأديب حسب قانون المهنة في المغرب، مجلة المحاكم المغربية، العدد 85 نوفمبر - ديسمبر 2000.
- 19- **عبد الله رمضان بنيني:** الغلو في الجزاء التأديبي وأثره على القرار الإداري "دراسة مقارنة"، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس يونيو 2015.
- 20- **عبد الوهاب البنداري:** أركان الجريمة التأديبية، مجلة المحاماة، السنة 50، العدد 11 سنة 1980.
- 21- **علي جمعة محارب:** التأديب الإداري في المملكة المتحدة، مجلة العلوم الإدارية، العدد الثاني، ديسمبر 1987.
- 22- **علي يوسف محمد العلوان:** التقاضي الإداري على درجتين ودوره في الحفاظ على الحقوق والحريات الفردية، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 1، سنة 2016.
- 23- **عمار طارق عبد العزيز:** تأديب القضاة، مجلة الحقوق العراقية، جامعة النهريين، المجلد 14 العدد 4، السنة 2012.
- 24- **غناي رمضان:**
 - تراجع اجتهاد مجلس الدولة في مجال رقابة القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، تعليق على قرار الغرف المجتمعة رقم 016886، مجلة مجلس الدولة، العدد 10 سنة 2012.
 - عن موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، تعليق على قرار مجلس الدولة رقم 172994 الصادر بتاريخ 1998/02/27، مجلة مجلس الدولة العدد 6 سنة 2005.
- 25- **غني أمينة:** توزيع الاختصاص بين جهات القضاء الإداري وجهات القضاء العادي، مجلة دفاتر السياسية والقانون، العدد 15، السنة 2016.
- 26- **فريد علواش، ماجدة شهيناز بودوح:** مبدأ التقاضي على درجتين في المادة الإدارية حالة الجزائر، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد الثاني، 2006.

- 27- **فيصل عقلة شطناوي**: علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية، مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات، العدد السادس، المجلد التاسع عشر، الأردن، 2004.
- 28- **لعلام محمد مهدي**: دور القاضي الإداري في رقابة مبدأ تناسب الجزاء التأديبي، المجلة المصرية للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد الرابع، مارس 2015.
- 29- **ماجد راغب الحلو**: المسؤولية المهنية للمحامي بين الشريعة والقانون، المجموعة المتخصصة في المسؤولية القانونية للمهنيين، منشورات الحلبي الحقوقية، 2000، بيروت.
- 30- **محمد الكشبور**: المهن القانونية الحرة، انطباعات حول المسؤولية والتأمين، المجلة المغربية للقانون واقتصاد المؤسسة، عدد خاص حول المهن القانونية الحرة، العدد 25 سنة 1991.
- 31- **محمد حجاج**: الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن الهيئات المهنية، دراسة قضائية فقهية، مجلة المنار للدراسات القانونية والإدارية، العدد السابع، 2014.
- 32- **محمد عبد الظاهر الحسين**: صور ممارسة المهن الحرة وأثره على مسؤولية المهني، مجلة المحامي، السنة 21، أبريل، ماي، جوان 1997.
- 33- **محمد فتوح عثمان**: مدخل لإجراءات المحاكمة التأديبية، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول، جوان 1994.
- 34- **محمد ماجد الياقوت**: النظرية العامة للقانون التأديبي تحديد ملامحها وتحليل عناصرها، مجلة الأمن والقانون، العدد 02 السنة 2004.
- 35- **مصلح الصرايره، ربيعة يوسف بوقرط**: حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديبية الإدارية دراسة مقارنة، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 41، الملحق 1 سنة 2014.
- 36- **منصور إبراهيم العتوم و بهاء أحمد سليم الأحمد**: مبدأ المواجهة أثناء المساءلة التأديبية، مجلة القانون العدد السادس عشر 2010، كلية الحقوق، جامعة عدن.
- 37- **ناصر محمد إبراهيم البكر**: صور العقاب التأديبي وأثره في التأديب الشرطي، دورية الفكر الشرطي، المجلد الثاني والعشرون، العدد الثالث، يوليو 2013.
- 38- **نجيب محمد الهاملي**: النظر في الدعوى التأديبية لأعضاء السلطة القضائية والحكم فيها، المجلة القضائية، العدد 4، ربيع 2014.

39- **نواف كنعان:** تسبب القرار التأديبي كضمانة أساسية من ضمانات التأديب الوظيفي، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد السابع، العدد السادس، 1992، الأردن.

رابعاً: الملتقيات والمؤتمرات

1- **أمال حابت:** المساءلة التأديبية للطبيب وفقاً لمدونة أخلاقيات الطب الجزائرية، مداخلة في الملتقى الوطني حول "المسؤولية الطبية" يومي 23/24 جانفي 2008، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

2- **رمضان محمد بطيخ:**

- ضمانات التأديب، ورقة عمل مقدمة في ندوة " التشريعات الحاكمة للخدمة المدنية في الوطن العربي" والمنعقدة بالدار البيضاء- المملكة المغربية، أوت 2006.

- سلطة التأديب، ندوة دور القضاء الإداري في دعم وتعزيز الخدمة المدنية، تنظيم المنظمة العربية للعلوم الإدارية أيام 8-12 جويلية 2007، القاهرة.

- طبيعة العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، ندوة دور القضاء الإداري في دعم وتعزيز الخدمة المدنية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، أيام 08-12 يوليو 2007. القاهرة.

3- **سيدهم البستي:** رئيس المجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين الملتقى الدولي في إطار الجامعة الصيفية، OGEF 2013 يوم 28/05/2013، الجزائر تحت شعار المهندس الخبير العقاري المهام القانونية والإمكانات التقنية

4- **فراس بكر، وزياد خصاونة:** مذكرة خطية مقدمة إلى لجنة النقابات ومؤسسات المجتمع المدني، ندوة النقابات ومؤسسات المجتمع المدني في الأردن، مركز مؤسسة القدس للدراسات السياسية، 24/25 ماي 2003، عمان.

خامساً: المراجع الأجنبية

A- Ouvrages

- 1- **Abdelkader khadir:** Les garanties disciplinaires de la fonction publique, houma éditions , Alger,2014.
- 2- **Abdelkader khadir :** La responsabilité médicale à l'usage des praticiens de la médecine et du droit, 2^{ème} édition , houma éditions , Alger,2016.

- 3- **Henri ader et André damien** : règles de la profession d'avocat, 2ème édition, dalloz, 2008.
- 4- **Jeanne de poulpiquet**, Responsabilité des notaires civile-displinaire-pénale , Dalloz, 2010.
- 5- **Jean-rené binet** : Droit médical, éditions Montchrestien, 2010.
- 6- **Mohamed fayçal el aoufir** : La fonction notariale, royaume du maroc, 2008.

B- Thèses

- 1- **Ahmad ISSA**: La responsabilité médicale en droit public libanais et français, Thèse de doctorat, Spécialité Droit Public, Université de Grenoble, 2012.
- 2- **Said Naoui**: Obligations et responsabilités de l'avocat, Thèse de doctorat, Spécialité Droit privé, Université de Grenoble, 2014.

C- Articles

- 1- **Mohamed bouaiche** : Le statut de l'architecte en droit algérien, revue IDARA l'école nationale d'administration , volume10 N° 1/2000.

D- Règlements intérieurs

- 1- **Règlement intérieur de l'ordre des architectes**, adopté par résolution prise à la majorité, par le congrès national de l'ordre des architectes, réuni en session ordinaire au palais des nations , les 17-18 décembre 2016.
https://www.cnoa.dz/images/RI_Congr_17_18_cachet.pdf
- 2- **Reglement intérieur de la section ordinale nationale des médecins**,
Publié par la section ordinale nationale des médecins le 29 mars 2009.

فهرس المحتويات

6 - 1	مقدمة
99-8	الفصل التمهيدي: التعريف بالمهن الحرة والمنظمات المهنية
8	المبحث الأول: مفهوم المهن الحرة وخصائصها
8	المطلب الأول: تحديد المقصود بالمهن الحرة
8	الفرع الأول: تعريف المهن الحرة والمهنيين
10	الفرع الثاني: تمييز المهن الحرة
10	البند الأول: تمييز نشاط المهن الحرة عن النشاط التجاري
11	البند الثاني: تمييز نشاط المهن الحرة عن النشاط الحرفي
11	البند الثالث: تمييز المهني عن العامل والموظف
12	الفرع الثالث: صور ممارسة المهن الحرة
13	البند الأول: ممارسة المهنة في مكتب خاص
13	البند الثاني: ممارسة المهنة من خلال رابطة وظيفية أو علاقة عمل
14	البند الثالث: ممارسة المهنة بأجر
15	البند الرابع: ممارسة المهنة في مكاتب متجمعة
16	البند الخامس: ممارسة المهنة في إطار اتفاقية تعاون
17	البند السادس: الممارسة بالاشتراك
17	أولاً: ممارسة المهنة في شكل شركة مدنية
18	ثانياً: ممارسة المهنة في شكل شركة تجارية
19	المطلب الثاني: خصائص المهن الحرة
19	الفرع الأول: الطابع الشخصي في العلاقة المهنية
20	الفرع الثاني: طابع الخدمة الفكرية للمهن الحرة
22	الفرع الثالث: الاستقلال المهني
22	البند الأول: استقلالية مهنة المحاماة
23	البند الثاني: استقلالية الموثق والمحضر القضائي
24	البند الثالث: استقلالية مهن الصحة
25	البند الرابع: استقلالية مهن المحاسبة
26	البند الثالث: استقلالية المهن الهندسية
26	الفرع الرابع: الطابع المدني لنشاط المهن الحرة

- 27 البند الأول: الأصل في نشاط المهن الحرة أنه نشاط مدني
- 28 البند الثاني: طبيعة نشاط الصيدلي
- 28 أولاً: الصيدلة مهنة مدنية
- 29 ثانياً: الصيدلة مهنة تجارية
- 29 البند الثالث: إمكانية ممارسة مهن المحاسبة في شكل تجاري
- 30 **المطلب الثالث: تطور المهن الحرة في الجزائر**
- 31 **الفرع الأول: المهن المساعدة للقضاء**
- 31 البند الأول: مهنة المحاماة
- 31 أولاً: تعريف مهنة المحاماة
- 31 ثانياً: تطور مهنة المحاماة في الجزائر
- 33 البند الثاني: مهنة التوثيق
- 33 أولاً: مفهوم مهنة التوثيق
- 34 ثانياً: تطور مهنة التوثيق في الجزائر
- 36 البند الثالث: مهنة المحضر القضائي
- 36 أولاً: مفهوم مهنة المحضر القضائي
- 36 ثانياً: تطور مهنة المحضر القضائي في الجزائر
- 37 **الفرع الثاني: مهن الصحة**
- 38 البند الأول: مهنة الطب وجراحة الأسنان
- 38 البند الثاني: مهنة الصيدلة
- 39 البند الثالث: تطور مهن الصحة في الجزائر
- 40 **الفرع الثالث: التعريف بمهن الهندسة وتطورها**
- 41 البند الأول: تعريف مهن الهندسة
- 41 أولاً: المهندس المعماري
- 41 ثانياً: المهندس الخبير العقاري
- 41 البند الثاني: المهندس الخبير العقاري
- 42 البند الثالث: تطور مهن الهندسة في الجزائر
- 43 **الفرع الرابع: التعريف بمهن المحاسبة وتطورها**
- 43 البند الأول: التعريف بمهن المحاسبة

43	أولاً: الخبير المحاسب
43	ثانياً: محافظ الحسابات
44	ثالثاً: المحاسب المعتمد
44	البند الثاني: التطور التاريخي لمهن المحاسبة
47	المبحث الثاني: المنظمات المهنية و طبيعتها القانونية
47	المطلب الأول: تعريف المنظمات المهنية وتمييزها عما يشبهها
47	الفرع الأول: تعريف المنظمات المهنية
	البند الأول: المصطلحات المستعمل من قبل الفقهاء للدلالة على المنظمات المهنية
48	وتعريفها
	البند الثاني: المصطلحات المستعمل للدلالة على المنظمات المهنية من قبل المشرع
48	الجزائري
52	الفرع الثاني: خصائص المنظمات المهنية
53	الفرع الثالث: تمييز المنظمات المهنية عما يشبهها
53	البند الأول: المنظمات المهنية والنقابات العمالية
53	أولاً: من حيث التكوين
54	ثانياً: من حيث الانضمام
55	ثالثاً: من حيث إمكانية التعدد
55	رابعاً: من حيث الطبيعة القانونية
55	خامساً: من حيث الاختصاص القضائي
56	سادساً: من حيث المهام
56	البند الثاني: المنظمات المهنية والغرف المهنية
58	المطلب الثاني: تشكيل المنظمات المهنية
58	الفرع الأول: تنظيم مهن الصحة
59	البند الأول: المجلس الوطني لأخلاقيات الطب
60	البند الثاني: المجالس الجهوية للأداب الطبية
60	البند الثالث: الفروع النظامية بالمجلس الوطني والمجالس الجهوية
61	الفرع الثاني: تنظيم مهن المحاسبة والهندسة
61	البند الأول: تنظيم مهن المحاسبة

61	أولاً: المجلس الوطني للمحاسبة
62	ثانياً: المصف الوطني للخبراء المحاسبين
62	ثالثاً: الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات
62	رابعا: المنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين
63	البند الثاني: تنظيم مهنة المهندس الخبير العقاري
63	أولاً: المجلس الأعلى لمهنة المهندس الخبير العقاري
64	ثانياً: هيئة المهندسين الخبراء العقاريين
65	البند الثالث: تنظيم مهنة المهندس المعماري
65	أولاً: الجمعية العامة المحلية
65	ثانياً: المجالس المحلية للنقابة
65	ثالثاً: المؤتمر الوطني للنقابة
65	ثانياً: المجالس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين
66	الفرع الثالث: تنظيم المهن المساعدة للقضاء
66	البند الأول: تنظيم مهنة المحضر القضائي والموثق
66	أولاً: المجلس الأعلى
67	ثانياً: الغرفة الوطنية
67	ثالثاً: الغرف الجهوية
68	البند الثاني: تنظيم مهنة المحاماة
69	أولاً: منظمات المحامين
70	ثانياً: الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين
72	المطلب الثالث: اختصاصات المنظمات المهنية
72	الفرع الأول: اختصاص المنظمات المهنية في التسيير الإداري للمهنة وتمثيلها
72	البند الأول: مراقبة الانضمام للمهنة
73	أولاً: في مهن الهندسة
73	ثانياً: في مهنة المحاماة
74	ثالثاً: في مهن الصحة
75	رابعا: في مهن المحاسبة
76	خامسا: في المهن التي يتمتع أصحابها بصفة الضابط العمومي

79	البند الثاني: تنظيم ممارسة المهنة ومراقبتها
80	البند الثالث: تمثيل المهنة
81	الفرع الثاني: الاختصاصات التنظيمية للمنظمات المهنية
82	البند الأول: وضع نظام داخلي للمهنة
84	البند الثاني: سن قواعد أخلاقيات المهنة
84	أولاً: تعريف قواعد أخلاقيات المهنة
85	ثانياً: أهمية قواعد أخلاقيات المهنة
86	ثالثاً: القوة الإلزامية لقواعد أخلاقيات المهنة
88	البند الثالث: واقع ممارسة المنظمات المهنية للسلطة التنظيمية وحدودها
89	الفرع الثالث: اختصاص المنظمات المهنية بتأديب المهنيين
90	المطلب الرابع: الطبيعة القانونية للمنظمات المهنية وقراراتها
91	الفرع الأول: المنظمات المهنية من أشخاص القانون العام وليست مؤسسات عامة
93	الفرع الثاني: المنظمات المهنية مؤسسات عامة
95	الفرع الثالث: المنظمات المهنية أشخاص معنوية خاصة ذات نفع عام
97	الفرع الرابع: الطبيعة القانونية للمنظمات المهنية في الجزائر
97	البند الأول: موقف المشرع الجزائري
98	البند الثاني: موقف القضاء الإداري الجزائري
99	البند الثالث: موقف الفقه الجزائري
270-103	الباب الأول: تحديد الأخطاء ووضوح الإجراءات التأديبية أهم ضمانات للمهني
104	الفصل الأول: الأخطاء التأديبية ومحاولة تصنيفها
104	المبحث الأول: مفهوم الخطأ التأديبي
105	المطلب الأول: تعريف الخطأ التأديبي وتمييزه
105	الفرع الأول: تعريف المشرع للخطأ التأديبي
105	البند الأول: الخطأ التأديبي في النصوص المتعلقة بالمهنة الحرة
108	البند الثاني: الخطأ التأديبي في قوانين الوظيفة العامة وقانون العمل
110	الفرع الثاني: إسهامات القضاء في تحديد معنى الخطأ التأديبي
111	الفرع الثالث: تعريف الفقهاء للخطأ التأديبي

114.....	الفرع الرابع: تمييز الخطأ التأديبي المهني عن الجريمة الجنائية
115.....	البند الأول: أوجه التشابه بين الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية
115.....	البند الثاني: مظاهر الاستقلال بين الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية
115.....	أولاً: تكريس المشرع لاستقلال الخطأين
116.....	ثانياً: حرص القضاء على الفصل بين الخطأين
117.....	ثالثاً: استخلاص الفقهاء لأوجه الاستقلال بين الخطأين
119.....	المطلب الثاني: أركان الخطأ التأديبي
120.....	الفرع الأول: الركن المادي
120.....	البند الأول: أن يكون للفعل وجود مادي ظاهر ولموس
121.....	البند الثاني: أن يكون الفعل محددًا
121.....	البند الثالث: أن يقع الفعل من أحد المهنيين
122.....	الفرع الثاني: الركن المعنوي للخطأ التأديبي
122.....	البند الأول: اتجاه يرى ضرورة توفر الإرادة لقيام الخطأ
123.....	البند الثاني: اتجاه لا يعتد بالركن المعنوي لقيام الخطأ التأديبي
123.....	الفرع الثالث: الركن الشرعي (القانوني) للخطأ التأديبي
124.....	البند الأول: اتجاه لا يعتد بالركن الشرعي
125.....	البند الثاني: لا بد من توفر الركن الشرعي لقيام الخطأ التأديبي
129.....	المبحث الثاني: محاولة تصنيف الأخطاء التأديبية
130.....	المطلب الأول: الأخطاء التأديبية المحددة
130.....	الفرع الأول: الأخطاء المحددة بموجب نص تشريعي
130.....	البند الأول: الأخطاء المنصوص عنها في القوانين المنظمة للمهن الحرة
	البند الثاني: الجرائم الجنائية التي تشكل أخطاء تأديبية (الأخطاء الواردة في قانون العقوبات)
132.....	
133.....	الفرع الثاني: الأخطاء التأديبية الواردة في التنظيمات ذات الصلة بالمهنة
133.....	البند الأول: في مهن المحاسبة
135.....	البند الثاني: في مهن الصحة
136.....	البند الثالث: في مهنتي الموثق والمحضر القضائي
137.....	الفرع الثالث: الأخطاء الواردة في النظم الداخلية

- 138..... البند الأول: النظام الداخلي لمهنة المحاماة
- 141..... البند الثاني: القانون الداخلي لهيئة المهندسين العقاريين
- 143..... البند الثالث: النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين
- 144..... **المطلب الثاني: الأخطاء المصنفة بحسب الالتزامات المهنية**
- 145..... **الفرع الأول: استقلالية مصادر الأخطاء التأديبية**
- 148..... **الفرع الثاني: تصنيف الأخطاء التأديبية تبعاً لتصنيف واجبات المهني (صور الأخطاء التأديبية)**
- 148..... البند الأول: الأخطاء المتعلقة بالواجبات العامة التي تربط المهني بالمهنة وتقاليدها
- 148..... البند الثاني: الأخطاء الناجمة عن إخلال المهني بواجباته اتجاه الزملاء والمنظمة المهنية
- 151..... البند الثالث: الأخطاء المتصلة بعلاقة المهني بالغير
- 154..... **الفصل الثاني: الإجراءات التأديبية قيد على المجالس التأديبية وضمانة للمهني في مواجهتها**
- 155..... **المبحث الأول: تشكيل المجالس التأديبية**
- 155..... **المطلب الأول: النظم التأديبية**
- 156..... **الفرع الأول: النظام التأديبي الرئاسي**
- 156..... البند الأول: مفهوم النظام التأديبي الرئاسي
- 156..... البند الثاني: مبررات النظام التأديبي الرئاسي
- 157..... البند الثالث: انتقادات النظام التأديبي الرئاسي
- 158..... **الفرع الثاني: النظام التأديب شبه القضائي**
- 158..... البند الأول: مفهوم النظام التأديبي شبه القضائي
- 159..... البند الثاني: مبررات النظام شبه القضائي
- 160..... البند الثالث: مآخذ النظام شبه القضائي
- 160..... **الفرع الثالث: النظام التأديب القضائي**
- 161..... البند الأول: مفهوم نظام التأديب القضائي
- 161..... البند الثاني: مبررات نظام التأديب القضائي
- 162..... البند الثالث: الانتقادات الموجهة لنظام التأديب القضائي
- 164..... **المطلب الثاني: المجالس التأديبية الجهوية (مجالس تأديب الدرجة الأولى)**

164.....	الفرع الأول: مجالس التأديب الجهوية المنتخبة والمنظمة بموجب القانون
164.....	البند الأول: المجلس التأديبي في منظمة المحامين
166.....	البند الثاني: مجالس التأديب في مهنتي الموثق والمحضر القضائي
168.....	الفرع الثاني: ممارسة السلطة التأديبية من قبل المجلس الجهوي للمنظمة المهنية
168.....	البند الأول: المجالس المحلية لنقابة المهندسين المعماريين
170.....	البند الثاني: المجالس الجهوية لأخلاقيات الطب (اللجنة الجهوية للتأديب)
172.....	الفرع الثالث: أهم الاستنتاجات المتعلقة بتشكيل مجالس التأديب الجهوية
175.....	المطلب الثالث: المجالس التأديبية على المستوى الوطني
175.....	الفرع الأول: مجالس التأديب الوطنية ذات الاختصاص الابتدائي النهائي
175.....	البند الأول: الاختصاص بالتأديب في الهيئة الوطنية للمهندسين الخبراء العقاريين
177.....	البند الثاني: لجنة الانضباط والتحكيم بالمجلس الوطني للمحاسبة
179.....	الفرع الثاني: مجالس التأديب الاستثنائية المشكلة من مهنيين
179.....	البند الأول: المجلس الوطني للآداب الطبية (لجنة التأديب الوطنية)
180.....	البند الثاني: المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين
182.....	الفرع الثالث: المجالس التأديبية الوطنية المختلطة
182.....	البند الأول: اللجنة الوطنية للطعن في مهنة المحاماة
183.....	البند الثاني: اللجنة الوطنية للطعن في مهنتي الموثق والمحضر القضائي
187.....	المبحث الثاني: اختصاص المجالس التأديبية ومدى احترام مبدأ الحياد
187.....	المطلب الثاني: نطاق اختصاص المجالس التأديبية
187.....	الفرع الأول: الاختصاص الشخصي للمجالس التأديبية
188.....	البند الأول: شمول الاختصاص الشخصي المهني المتريص
189.....	البند الثاني: إمكانية تأديب المهني المستقيل
190.....	البند الثالث: شمول الاختصاص الشخصي للمهني الموقوف مؤقت
191.....	الفرع الثاني: الاختصاص النوعي للهيئات التأديبية
191.....	البند الأول: الأصل اختصاص المجالس التأديبية بكل الأخطاء التأديبية
192.....	البند الثاني: مشاركة السلطة الإدارية في تأديب المهنيين
193.....	البند الثالث: اختصاص بعض الهيئات بالتأديب من غير المجالس التأديبية
193.....	الفرع الثالث: الاختصاص المحلي للهيئات التأديبية

المطلب الثاني: مدى احترام مبدأ الحياد من خلال قواعد تشكيل واختصاص المجالس التأديبية	195
الفرع الأول: مفهوم مبدأ الحياد في التأديب ونطاقه	196
الفرع الثاني: ضمانات مبدأ الحياد في قوانين الإجراءات	198
الفرع الثالث: مظاهر أعمال مبدأ الحياد في الدعوى التأديبية وضمائاته	200
البند الأول: مظاهر أعمال مبدأ الحياد	200
أولاً: الاستثناءات المتعلقة بقواعد الاختصاص	200
ثانياً: حق الرد والتحي في مدونة أخلاقيات الطب	201
ثالثاً: مظاهر الحياد على مستوى مجلس تأديب المحامين	201
رابعاً: الحياد في لجنة الانضباط والتحكيم	202
البند الثاني: ضمانات احترام مبدأ الحياد	202
البند الثالث: الحياد كأساس لفعالية الإجراءات التأديبية	204
المبحث الثالث: الشروط الإجرائية للدعوى وضمائات المحاكمة التأديبية	207
المطلب الأول: تحريك الدعوى التأديبية	208
الفرع الأول: الإخطار بناء على شكوى أو طلب	209
البند الأول: الإخطار بناء على شكوى	209
أولاً: مفهوم الشكوى	209
ثانياً: المختص بتقديم الشكوى	210
ثالثاً: الشروط الواجب توفرها في الشكوى	212
1- شذ	212
2- شذ	212
3- شذ	213
رابعاً: الجهة المختصة باستلام الشكوى	213
خامساً: التصرف في الشكوى	213
1- ح	214

215.....	لإحالة أمام المجلس التأديبي.....	215
216.....	إعادة توجيه الشكوى.....	216
216.....	البند الثاني: الإخطار بناء على طلب من الوزير.....	216
216.....	المحامي.....	216
216.....	البند الثالث:الإخطار بناء على طلب من نقيب منظمة محامين غير التي ينتمي إليها	216
216.....	المحامي.....	216
216.....	الفرع الثاني: الإخطار التلقائي والذاتي.....	216
216.....	البند الأول: الإخطار التلقائي.....	216
217.....	أولاً: الإخطار من قبل الوزير.....	217
217.....	ثانياً: الإخطار من قبل النائب العام.....	217
217.....	ثالثاً: الإخطار من قبل رؤساء المجالس الوطنية للمنظمات المهنية.....	217
218.....	البند الثاني: الإخطار الذاتي.....	218
219.....	الفرع الثالث: الضمانات المصاحبة لإجراءات تحريك الدعوى التأديبية.....	219
219.....	البند الأول: إعلام المهني بالشكوى المقدمة ضده.....	219
220.....	البند الثاني: تسبيب قرار الإحالة أو الحفظ.....	220
221.....	البند الثالث: تحديد أجل لاتخاذ قرار الحفظ أو الإحالة.....	221
222.....	المطلب الثاني: الضمانات السابقة للمحاكمة التأديبية.....	222
223.....	الفرع الأول:مواجهة المهني بما نسب إليه.....	223
224.....	البند الأول: إعلام المتهم بالوقائع المنسوبة إليه.....	224
224.....	أولاً: تكريس حق المهني في العلم بما نسب إليه.....	224
226.....	ثانياً: آجال إعلام المهني المتهم بما نسب إليه.....	226
226.....	ثالثاً: طرق إعلام المهني المتهم بما نسب إليه.....	226
227.....	رابعاً: جزاء عدم إعلام المهني المتهم بما نسب إليه.....	227
228.....	البند الثاني: حق المهني المحال على التأديب في الاطلاع على ملفه.....	228
230.....	الفرع الثاني: حق الدفاع.....	230
231.....	البند الأول: مضمون حق الدفاع.....	231
231.....	البند الثاني: تكريس حق الدفاع.....	231
233.....	البند الثالث: مقتضيات حق الدفاع.....	233

233.....	أولاً: إيداء الدفاع كتابة أو شفاهة
234.....	ثانياً: حق الاستعانة بمحام
234.....	ثالثاً: حق المتهم في الصمت
234.....	رابعاً: حق مناقشة الشهود والاستشهاد بهم
235.....	خامساً: قرينة البراءة وعبء الإثبات
236.....	الفرع الثالث: إجراءات وضمانات التحقيق التأديبي
237.....	البند الأول: تعريف التحقيق التأديبي وبيان أهميته
237.....	أولاً: تعريف التحقيق التأديبي
237.....	ثانياً: أهمية التحقيق التأديبي
238.....	البند الثاني: وجوب التحقيق التأديبي وتحديد المختص بإجرائه
240.....	البند الثالث: مقومات التحقيق التأديبي
241.....	أولاً: أن يجري التحقيق كتابة (تدوين التحقيق التأديبي)
242.....	ثانياً: أن يقوم بالتحقيق جهة محايدة
244.....	ثالثاً: إجراء التحقيق في الآجال المحددة
244.....	البند الرابع: علاقة التحقيق الجنائي بالتحقيق التأديبي
244.....	أولاً: أوجه التشابه
245.....	ثانياً: أوجه الاختلاف
246.....	ثالثاً: أثر التحقيق الجنائي على التحقيق التأديبي
248.....	البند الخامس: حجية الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب
248.....	أولاً: مبررات حجية الحكم الجنائي أمام السلطات التأديبية
249.....	ثانياً: حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة
251.....	ثالثاً: حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة
1-.....	1-.....
251.....	لحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع
2-.....	2-.....
254.....	لحكم الجنائي الصادر بالبراءة بدون انتفاء الوجود المادي للوقائع
253.....	رابعاً: ارتباط المتابعة التأديبية بالمتابعة الجزائية
256.....	المطلب الثالث: الجلسة التأديبية

256.....	الفرع الأول: استدعاء المهني المتهم للجلسة.
256.....	البند الأول: وجوب استدعاء المهني المتابع
258.....	البند الثاني: شكل الاستدعاء والآثار المترتبة عليه
259.....	الفرع الثاني: انعقاد الجلسة التأديبية
259.....	البند الأول: نصاب انعقاد الجلسة التأديبية
261.....	البند الثاني: سرية الجلسة التأديبية
262.....	البند الثالث: نصاب التصويت
263.....	الفرع الثالث: سير الجلسة التأديبية والمبادئ التي تحكمها
263.....	البند الأول: سير الجلسة التأديبية
264.....	البند الثاني: الضمانات المقررة للمهني في الجلسة التأديبية
264.....	أولاً: مبدأ وجاهية المحاكمة التأديبية
266.....	ثانياً: حق الاستعانة بمحام
1-.....	كريس المشرع الجزائري لحق الاستعانة بمحام
266.....	
2-.....	في أي مرحلة يمكن الاستعانة بمحام؟
268.....	
420-271.....	الباب الثاني: العقوبة التأديبية والرقابة على القرار التأديبي
271.....	الفصل الأول: العقوبات التأديبية
271.....	المبحث الأول: تعريف العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها
271.....	المطلب الأول: تعريف وتمييز العقوبة التأديبية
271.....	الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية وبيان خصائصها
272.....	البند الأول: تعريف العقوبة التأديبية
273.....	البند الثاني: خصائص العقوبة التأديبية
274.....	الفرع الثاني: تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية
274.....	البند الأول: مظاهر التشابه بين العقوبة الجنائية والتأديبية
275.....	البند الثاني: أوجه الاختلاف بين العقوبتين
276.....	الفرع الثالث: تمييز العقوبة التأديبية عن التوقيف التحفظي والإغفال وإسقاط العضوية

- 277..... البند الأول: تمييز العقوبة التأديبية عن الإغفال
- 278..... البند الثاني: العقوبة التأديبية والتوقيف التحفظي
- 280..... البند الثالث: العقوبة التأديبية وإسقاط العضوية من أجهزة المنظمة المهنية
- 281..... **المطلب الثاني: المبادئ التي تقوم عليها العقوبة التأديبية**
- 281..... **الفرع الأول: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية**
- 281..... البند الأول: المقصود بمبدأ شرعية العقوبة
- 283..... البند الثاني: مبررات إعمال مبدأ شرعية العقوبة
- 284..... البند الثالث: النتائج المترتبة عن إعمال مبدأ شرعية العقوبة التأديبية
- 284..... أولاً: الالتزام بالحدود المقررة قانوناً للعقوبة التأديبية
- 284..... ثانياً: تفسير النصوص القانونية تفسيراً ضيقاً
- 285..... البند الرابع: إعمال مبدأ شرعية العقوبة التأديبية في التشريع الجزائري
- 286..... البند الخامس: مصدر شرعية العقوبة
- 287..... **الفرع الثاني: مبدأ عدم جواز تعدد العقوبات التأديبية**
- 288..... البند الأول: مضمون المبدأ وشروطه
- 289..... البند الثاني: تطبيقات المبدأ في التشريع الجزائري
- 291..... **الفرع الثالث: مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ**
- 291..... البند الأول: مضمون مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ وطبيعته
- 293..... البند الثاني: تمييز التناسب عن الملاءمة
- 294..... البند الثالث: الربط بين الجريمة والعقوبة
- 295..... **الفرع الثالث: مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي**
- 295..... البند الأول: مضمون المبدأ
- 296..... البند الثاني: الاستثناءات الواردة على المبدأ
- 296..... **المبحث الثاني: أنواع العقوبات التأديبية والأحكام الخاصة بكل عقوبة**
- 299..... **المطلب الأول: العقوبات غير المؤثرة على مزاولة النشاط (العقوبات المعنوية)**
- 299..... **الفرع الأول: عقوبة الإنذار**
- 301..... **الفرع الثاني: عقوبة التوبيخ**
- 303..... **المطلب الثاني: العقوبات المؤثرة على مزاولة المهنة (العقوبات المادية)**
- 304..... **الفرع الأول: عقوبة المنع المؤقت من مزاولة المهنة**

304.....	البند الأول: مضمون عقوبة المنع المؤقت
305.....	البند الثاني: في تسمية العقوبة وتحديد مدتها
305.....	أولا: تسمية العقوبة
305.....	ثانيا: مدة عقوبة المنع المؤقت
306.....	البند الثالث: بعض الأحكام الخاص بعقوبة المنع المؤقت
306.....	أولا: الحصول على رخصة قبلية
307.....	ثانيا: اختصاص المجلس الوطني باتخاذ عقوبة المنع المؤقت في مهنة المهندس المعماري
307.....	ثالثا: النفاذ المعجل لعقوبة المنع ووقف تنفيذها
308.....	البند الرابع: الآثار المترتبة عن عقوبة المنع المؤقت
308.....	أولا: المنع من مزاوله المهنة
310.....	ثانيا: تاريخ تنفيذ عقوبة المنع المؤقت
310.....	ثالثا: استخلاف المهني المعاقب بالمنع المؤقت
311.....	رابعا: فقدان صفة الشريك
311.....	خامسا: الحرمان من الترشح لعضوية أجهزة المنظمات المهنية
312.....	سادسا: تعليق قيد المهني في جدول المهنة
313.....	سابعا: شطب المهني الذي تعرض لعقوبة المنع للمرة الثانية
313.....	الفرع الثاني: عقوبة الشطب النهائي
314.....	البند الأول: سلطة المجلس التأديبي في اتخاذ عقوبة الشطب
315.....	البند الثاني: الإجراءات الخاصة باتخاذ عقوبة الشطب
315.....	أولا: الحصول على رخصة قبلية في مهن الصحة
316.....	ثانيا: اختصاص المجلس الوطني باتخاذ عقوبة الشطب في مهنة المهندس المعماري
317.....	ثالثا: اشتراط أغلبية الثلثين (3/2) لإصدار عقوبة الشطب في مهنتي المحضر والموثق
317.....	ثالثا: الأمر بالنفاذ المعجل لعقوبة الشطب في قانون المحاماة
318.....	البند الثالث: الآثار المترتبة عن عقوبة الشطب
318.....	أولا: المنع من مزاوله المهنة

318.....	ثانيا: شغور مكتب المهني و الإدارة المؤقتة للمكتب
319	البند الرابع: رد الاعتبار ومدى جواز قيد المهني من جديد بعد تعرضه لعقوبة الشطب
321.....	المبحث الثالث: القرار التأديبي والضمانات المتعلقة به
321.....	المطلب الأول: إجراءات اتخاذ القرار التأديبي والشكليات والإجراءات الجوهرية فيه
322.....	الفرع الأول: تعريف القرار التأديبي وإجراءات اتخاذه
322.....	البند الأول: تعريف القرار التأديبي
324.....	البند الثاني: آجال إصدار القرار التأديبي
324.....	أولا: حالة متابعة المهني تأديبيا دون توقيفه تحفظيا
324.....	ثانيا: حالة المتابعة التأديبية المقترنة مع التوقيف التحفظي
325.....	ثالثا: حالة ارتباط المتابعة التأديبية بالمتابعة الجزائية
326.....	الفرع الثاني: الشكليات الواجب توفرها في القرار التأديبي
327.....	البند الأول: ديباجة القرار التأديبي
328.....	البند الثاني: الوقائع
329.....	البند الثالث: تسبيب القرار التأديبي
329.....	أولا: مضمون التسبيب وأهميته
1-.....	مضمون التسبيب
329.....	مضمون التسبيب
2-.....	أهمية تسبيب القرار التأديبي
330.....	أهمية تسبيب القرار التأديبي
331.....	ثانيا: تكريس المشرع لضمانة التسبيب
333.....	ثالثا: تأكيد القضاء لمبدأ تسبيب القرار التأديبي
334.....	رابعا: عناصر تسبيب القرار التأديبي
1-.....	حديد الوقائع الموجبة للجزاء التأديبي
334.....	حديد الوقائع الموجبة للجزاء التأديبي
2-.....	يان الأساس القانوني الذي استند إليه القرار التأديبي
335.....	يان الأساس القانوني الذي استند إليه القرار التأديبي
3-.....	لرد على ما يبديه المهني من أوجه الدفاع
335.....	لرد على ما يبديه المهني من أوجه الدفاع
336.....	خامسا: شروط صحة تسبيب القرار التأديبي

أ.....	1-
336.....	ن يحمل القرار التأديبي أسبابه في صلبه
أ.....	•
336.....	لاتجاه المؤيد للتسبب بالإحالة
أ.....	•
336.....	لاتجاه الراض للتسبب بالإحالة
أ.....	2-
338.....	ن تكون أسباب القرار التأديبي جدية وكافية وواضحة
339.....	البند الأول: منطوق القرار وتوقيعه
340.....	الفرع الثالث: تبليغ القرار التأديبي
340.....	البند الأول: وسائل وأجال تبليغ القرار التأديبي
340.....	أولاً: وسائل تبليغ القرار التأديبي
342.....	ثانياً: آجال تبليغ القرار التأديبي
342.....	البند الثاني: الجهات التي تبلغ بالقرار التأديبي
343.....	أولاً: المهني المعني
343.....	ثانياً: الوزير المختص
344.....	ثالثاً: الأجهزة الوطنية للمنظمة المهنية
345.....	رابعاً: صاحب الشكوى
348.....	خامساً: النائب العام
349.....	الفصل الثاني: طرق الطعن في القرار التأديبي (الرقابة على القرار التأديبي)
350.....	المبحث الأول: الطعن غير القضائي في القرار التأديبي (الطعن الإداري في القرار التأديبي)
350.....	المطلب الأول: معارضة القرار التأديبي
351.....	الفرع الأول: تعريف المعارضة وأحكامها
351.....	البند الأول: تعريف المعارضة
352.....	البند الثاني: شروط الطعن بالمعارضة والآثار المترتبة عنه
352.....	أولاً: الشروط
353.....	ثانياً: الآثار
353.....	الفرع الثاني: تكريس المشرع للطعن بالمعارضة في القرار التأديبي
354.....	البند الأول: المعارضة في القرار التأديبي في المهن الطبية

355.....	البند الثاني: الطعن بالمعارضة في باقي المهن
356.....	المطلب الثاني: الطعن بالاستئناف في القرار التأديبي
357.....	الفرع الأول: تطبيق مبدأ التقاضي على درجتين في مجال التأديب
358.....	البند الأول: مضمون مبدأ التقاضي على درجتين وأهميته
358.....	أولاً: مضمون مبدأ التقاضي على درجتين
358.....	ثانياً: أهمية مبدأ التقاضي على درجتين
360.....	البند الثاني: اعتماد مبدأ التقاضي على درجتين أمام الهيئات التأديبية
363.....	الفرع الثاني: الأطراف التي يحق لها الطعن بالاستئناف في القرار التأديبي
363.....	البند الأول: في مهنتي الموثق والمحضر القضائي
363.....	البند الثاني: في مهنة المحاماة
364.....	البند الثالث: في مهن الصحة
366.....	البند الثالث: في مهنة المهندس المعماري
366.....	الفرع الثالث: إجراءات وضمانات التأديب أمام المجالس الاستئنافية
367.....	البند الأول: آجال الطعن والآثار المترتبة عنه
367.....	أولاً: آجال الطعن بالاستئناف
368.....	ثانياً: آثار الطعن بالاستئناف
.....	-1
368.....	وقف تنفيذ القرار التأديبي
.....	-2
368.....	نقل الدعوى التأديبية
368.....	البند الثاني: إجراءات التأديب أمام المجالس الاستئنافية
369.....	أولاً: استدعاء المهني المعني
.....	-1
370.....	ضور رئيس الغرفة الوطنية
.....	-2
370.....	ضور الوزير
370.....	ثانياً: انعقاد الجلسة التأديبية
371.....	البند الثالث: سير الجلسة التأديبية والضمانات المصاحبة لها

372.....	أولاً: ضرورة الاستماع للمهني المعني
372.....	ثانياً: حق الاستعانة بمحام أو زميل
373.....	ثالثاً: تسبيب القرار التأديبي
373.....	رابعاً: تحديد آجال للفصل في الطعن
373.....	البند الرابع: صدور القرار التأديبي وإجراءات تبليغه
374.....	أولاً: الأغلبية المشروطة لإصدار القرار
375.....	ثانياً: النطق بالقرار في جلسة علنية في مهنتي الموثق والمحضر القضائي
375.....	ثالثاً: تبليغ القرار التأديبي
377.....	رابعاً: إمكانية المعارضة في القرار الاستئنافي
378.....	المبحث الثاني: الرقابة القضائية على القرار التأديبي
380.....	المطلب الأول: طبيعة القرارات التأديبية الصادرة عن المجالس التأديبية المهنية
381.....	الفرع الأول: المعايير الفقهية في التمييز بين العمل القضائي والعمل الإداري
381.....	البند الأول: آثار التمييز بين القرار الإداري والحكم القضائي
382.....	البند الثاني: معايير التمييز بين القرار الإداري والقرار القضائي
382.....	أولاً: المعيار الشكلي
383.....	ثانياً: المعيار الموضوعي
384.....	ثالثاً: المعيار المختلط
385.....	الفرع الثاني: موقف الفقه في تحديد طبيعة القرارات التأديبية
385.....	البند الأول: القرار التأديبي هو قرار إداري
386.....	البند الثاني: القرار التأديبي هو قرار قضائي
387.....	الفرع الثالث: مقارنة القرار التأديبي المهني ببعض القرارات المشابهة له
388.....	البند الأول: القرارات الصادرة عن مجلس المحاسبة
391.....	البند الثاني: قرارات التأديب الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء
393.....	أولاً: قبل صدور القرار 016886 بتاريخ 2005/06/07
395.....	ثانياً: صدور القرار 016886 بتاريخ 2005/06/07
397.....	ثالثاً: بعد صدور القرار 016886 بتاريخ 2005/06/07
499.....	الفرع الرابع: تحديد طبيعة قرارات مجالس التأديب المهنية الوطنية
499.....	البند الأول: موقف الفقه الجزائري من تحديد طبيعة قرارات التأديب المهنية

499.....	أولاً: قرارات التأديب قرارات ذات طابع قضائي
400.....	ثانياً: نفي الطابع القضائي لقرارات مجالس التأديب
403....	البند الثاني: موقف القضاء من طبيعة قرارات مجالس التأديب المهنية الوطنية
405	الفرع الخامس: رأي الباحث بخصوص تحديد طبيعة مجالس التأديب المهنة الوطنية وقراراتها
405.....	البند الأول: القرار التأديبي الإداري
405.....	أولاً: حالة القرار التأديبي في مهنة المهندس المعماري
405....	ثانياً: القرارات التأديبية الصادرة عن المجالس الوطنية المشكل من مهنيين فقط
408.....	البند الثاني: القرارات التأديبية القضائية
410.....	المطلب الثاني: إجراءات الطعن القضائي في القرار التأديبي المهني
410.....	الفرع الأول: الطعن بالإلغاء في القرار التأديبي
410.....	البند الأول: النص على الطعن بالإلغاء في القرار التأديبي
412.....	البند الثاني: الأشخاص المؤهلين للطعن بالإلغاء في القرار التأديبي
413.....	أولاً: المهني المعني
413.....	ثانياً: الوزير
413.....	ثالثاً: المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين
415.....	البند الثالث: آجال تقديم الطعن بالإلغاء في القرار التأديبي
415.....	الفرع الثاني: الطعن بالنقض في القرار التأديبي
416..	البند الأول: نص قوانين المهن المساعدة للقضاء على الطعن في القرار التأديبي
417.....	البند الثاني: الأشخاص الذين يمكنهم الطعن بالنقض
420.....	الخاتمة
434.....	قائمة المصادر والمراجع

الملخص:

تساهم قواعد المسؤولية التأديبية في توفير الحماية القانونية للمهني، وتساهم في الحفاظ على أعراف المهنة وتقاليدها، وقد وضع المشرع جملة من الشروط الإجرائية والموضوعية والضمانات الأساسية، تضمن محاكمة عادلة، وتحقق فاعلية المتابعة التأديبية، غير أنه يسجل على النظام التأديبي للمهني جملة من المآخذ، أهمها: اقتصار تشكيلة بعض المجالس التأديبية على المهنيين فقط، الأمر الذي يثير إشكالية حيادها، وعدم استقلالية قراراتها، عدم وضوح الأخطاء التأديبية في بعض المهن على غرار مهنة الموثق والمحضر القضائي ومهن الصحة، وعدم تحديد أجل للفصل في الدعوى التأديبية. كما أن انعدام الاستقرار القانوني للمنظمات المهنية، وعدم التزامها بالأحكام القانونية المنظمة لها وتفاعسها عن ممارسة صلاحياتها، لاسيما المتعلقة بمراقبة قيّد المهنيين واحترام شروطه، وإصدار قواعد أخلاقيات المهنة، والنظم الداخلية المحال إليها من قبل القوانين والتنظيمات، كل ذلك أثر سلبا على النظام التأديبي للمهني. وإصلاح هذا الوضع يقتضي تدعيم مجالس التأديب بعناصر من سلك القضاء ضمانا لحياد المجالس واستقلاليتها، وتعميم تصنيف الأخطاء التأديبية في كل المهن مع حصر الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى عقوبة الشطب من مزالة المهنة، وضرورة تحديد آجال للفصل في الدعوى ضمانا لاستقرار المراكز القانونية.

Résumé:

Les règles de responsabilité disciplinaire contribuent à la protection juridique du professionnel, elles contribuent également à la préservation des coutumes et des traditions de la profession. Le législateur a adopté un certain nombre de conditions procédurales, objectives et de garanties fondamentales pour assurer un procès équitable et une poursuite disciplinaire efficace. Cependant, le régime disciplinaire du professionnel présente un certain nombre de lacunes, les plus importantes: la formation de certains conseils de discipline est limitée aux seuls professionnels, ce qui pose le problème de leurs neutralité et le manque d'autonomie de leurs décisions, l'ambiguïté des fautes disciplinaires dans certaines professions, telles que la profession de notaire, l'huissier de justice et les professions de la santé, le manque de détermination du délai pour statuer sur l'action disciplinaire.

L'instabilité juridique des ordres professionnels, leurs non-respect des dispositions légales qui les régissent et leurs négligences à exercer leurs prérogatives, notamment en ce qui concerne le contrôle de l'enregistrement des professionnels et le respect des conditions de l'enregistrement, d'adopter les règles d'éthique et les règlements internes prévus par les lois et règlements en vigueur, tout cela a influé négativement sur régime disciplinaire du professionnel.

La réforme de cette situation exige que les conseils de discipline soient renforcés par des éléments du corps judiciaire afin de garantir leur neutralité et leurs autonomies, ainsi que la généralisation de classification des fautes disciplinaires dans toutes les professions, en déterminant les fautes les plus graves qui entraînent la révocation de la profession. Enfin, la nécessité de fixer des délais pour statuer sur l'action disciplinaire, pour assurer la stabilité des statuts juridiques.