

المسؤولية التأديبية للأطباء الممارسين في مرفق الصحة العمومي

The disciplinary responsibility of the doctors practicing in the public health establishment

سمية برباح

Somia BERRIAH

طالبة دكتوراه، قانون، قانون عام، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي مغنية، الجزائر

عضو باحث في مخبر حقوق الإنسان والحريات الأساسية

PhD student, Law, Public Law, Institute of Law and Political Science, University Center of Maghnia, Algeria

Research member in the Human Rights and Fundamental Freedoms Laboratory

berriah.soumia@cumaghnia.dz

مراد نعوم

Mourad NAOUM

أستاذ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوبوكر بلقايد، تلمسان، الجزائر

Professor; Faculty of Law and Political Science, Abou Bakr Belkaid University, Tlemcen, Algeria.

naoum.mourad@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2023/06/11

تاريخ القبول: 2023/06/09

تاريخ إرسال المقال: 2023/05/20

ملخص:

يخضع الأطباء الممارسين لدى المرفق الصحة العمومي عند ارتكابهم للخطأ تأديبي إلى المسؤولية التأديبية من قبل الهيئات النقابية لمهنة الطب والتي تتمثل في المجلس الوطني، والمجالس الجهوية، ومن قبل المرفق الصحة العمومي (الإدارة المستخدمة). ويمكن مساءلة الطبيب تأديبيا حتى وإن شكل هذا الخطأ خطأ جزائيا، كما يمكن أن تقوم المسؤولية التأديبية للطبيب حتى في حالة لم ينتج خطأه أي ضرر للغير. وتهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على النظام التأديبي للأطباء الممارسين في المرفق الصحة العمومي، وإبراز الجدوى من السلطة التأديبية في ردع الأطباء.

ومن أهم نتائج التي توصلنا إليها خلال هذه الدراسة هي أن القانون أقر للطبيب المتهم مجموعة من الضمانات التأديبية، وذلك لحمايته من تعسف السلطة التأديبية.

كما لاحظنا أن العقوبات التي يمكن أن يصدرها مرفق الصحة العمومي هي أشد من تلك التي تصدرها الهيئات النقابية لمهنة الطب، ما يجعل السلطة التأديبية التي تمارسها هذه الأخيرة في ردع الأطباء غير فعالة.

الكلمات المفتاحية:

الأطباء، الخطأ التأديبي، المسؤولية التأديبية، العقوبة التأديبية، الهيئات النقابية لمهنة الطب، المرفق الصحة العمومي.

Abstract:

Doctors practicing at the public health establishment, when they commit a disciplinary error, are subject to disciplinary responsibility by the syndicate bodies of the medical profession, which are represented by the National Council, the regional councils, and by the public health establishment (the employing administration), And the doctor can be disciplinarily liable even if this fault constitutes a criminal fault, and the disciplinary liability of the doctor can be established even if his error does not cause harm to other.

This study aims to shed light on the disciplinary system for practicing doctors in the public health establishment, and to highlight the feasibility of the disciplinary authority in deterring doctors. One of the most important results we reached during this study is that the law approved a set of disciplinary guarantees for the accused doctor, in order to protect him from the arbitrariness of the disciplinary authority. We also noticed that the penalties that can be issued by the public health facility are more severe than those issued by the syndicate bodies for the medical profession, which makes the disciplinary power exercised by the latter in deterring doctors ineffective.

Keywords:

The Doctors, disciplinary error, disciplinary responsibility, disciplinary penalties, the syndicate bodies, the public health establishment

مقدمة:

إن الطبيب الممارس لدى مرفق الصحة العمومي وبصفته موظفا يخضع للالتزامات وظيفية منصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، وأخرى متعلقة بأخلاقيات مهنة الطب منصوص عليها في مدونة أخلاقيات مهنة الطب، وأي إخلال بهذه الالتزامات تعرضه للمسؤولية التأديبية و الجزائية والمدنية.

إن الطبيب الممارس لدى مرفق الصحة العمومية، و عند ارتكابه لخطأ تأديبي قد يتعرض للمتابعة التأديبية من طرف الهيئات النقابية لمهنة الطب،و التي تتمثل في مجلس الوطني للأخلاقيات الطب والمجالس الجهوية، أو الهيئة التأديبية لمرفق الصحة العمومي و المتمثلة غالبا في مجلس تأديبي. كما يمكن أن يُتابع من كليهما.

وعليه يطرح الإشكال التالي: ماهي أوجه الاختلاف بين النظام التأديبي الذي تتبعه الهيئات النقابية لمهنة الطب وبين النظام التأديبي للوظيفة العمومية الذي يتبعه مرفق الصحة العمومي؟ و فيما تتمثل إجراءات سير الدعوى التأديبية المتبعة في كلا النظامين؟.

تتمثل أهداف البحث في إبراز اختلاف النظام التأديبي المقرر في مدونة أخلاقيات مهنة الطب، عن النظام التأديبي المقرر في قانون الوظيفة العمومية، وكذا إبراز الضمانات التأديبية التي أقرها القانون للطبيب المتهم خلال مراحل سير الدعوى التأديبية.

و اتبعنا في هذه الدراسة عدة مناهج أهمها المنهج الوصفي وذلك من خلال تعريف بالخطأ التأديبي و ذكر تصنيفات الأخطاء والعقوبات التأديبية المقررة في قانون الوظيفة العمومية ومدونة أخلاقيات الطب، وكذا المنهج التحليلي من خلال تحليل بعض المواد القانونية والاجتهادات القضائية وكذا آراء بعض الفقهاء من أجل معرفة موقف كل منهما حول تعريف الخطأ التأديبي، كما استعملنا المنهج المقارن لإجراء مقارنة بين النظام التأديبي المقرر وفقا لمدونة أخلاقيات مهنة الطب والنظام التأديبي المقرر وفقا لقانون الوظيفة العمومية.

وقسمت الدراسة إلى مبحثين هما:

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للأطباء الممارسين لدى المرفق الصحة العمومي أمام المرفق الصحة العمومي (الإدارة المستخدمة)

المبحث الثاني: المسؤولية التأديبية للأطباء الممارسين لدى المرفق الصحة العمومي أمام الهيئات النقابية للأخلاقيات مهنة الطب

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للأطباء الممارسين لدى المرفق الصحة العمومي أمام المرفق الصحة العمومي (الإدارة المستخدمة)

تتميز مهنة الطب بالتعقيد و الخصوصية مما يعرض الأطباء الوقوع في الخطأ والذي قد ينجر عنه ضرر للمرضى، مما يستوجب التعويض، وفي حالة الأطباء الممارسين في قطاع الصحة العام، فالمرفق هو المسؤول لجبر الأضرار الناتجة عن أخطائهم الطبية، إلا أن هذا قد يعقد أيضا المسؤولية التأديبية للطبيب المخطئ، وفي بعض الحالات قد يتعرض لها حتى ولو لم يسبب خطؤه ضررا للغير، فمجرد إخلاله بالتزاماته المهنة يجعله مسؤولا تأديبيا، ولا تشكل ممارسة العمل التأديبي عائقا بالنسبة:

-للدعوى القضائية المدنية والجنائية.

-للعمل التأديبي، الذي تقوم به الهيئة أو المؤسسة التي قد ينتمي إليها المتهم.

-وهذا طبقا للمادة 221 من مدونة أخلاقيات الطب، (المرسوم التنفيذي 92-276، 1992)، ويلاحظ

من خلال استقراء هذه المادة أنه لا تقتصر السلطة التأديبية بالنسبة للطبيب الممارس لدى المرفق الصحة العمومي على المجلس الوطني للأخلاقيات الطب والمجالس الجهوية، كما سنرى لاحقا، بل يمكن أن تمارس الإدارة أو المرفق المستخدم للطبيب عليه هذه السلطة، وذلك وفقا لما هو مقرر في قانون الوظيفة العمومية، إلا أنه لا يجوز الجمع بين العقوبات لمخالفة واحدة، كما لا يجوز توقيع عقوبتين لنفس الخطأ، وهذه تعد من مبادئ تطبيق العقوبات التأديبية، وهذه المادة تقابلها الفقرة الخامسة من المادة 4126 من قانون الصحة العامة الفرنسي. (la loi n°95-013،

1995)

و باعتبار الطبيب الممارس لدى المرفق الصحة العمومي هو موظف عمومي وتطبق عليه القوانين والتنظيمات المتعلقة بالوظيفة العمومية، وبالتالي يطبق عليه نفس النظام التأديبي الذي يطبق على الموظفين العموميين بصفة عامة.

ومن هنا سوف نتطرق إلى أولا تعريف الخطأ التأديبي وإلى الأخطاء والعقوبات التأديبية المقررة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، ثم نتطرق إلى إجراءات سير الدعوى التأديبية أمام المرفق الصحة العمومي (الإدارة المستخدمة).
كل هذا من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول: تعريف الخطأ التأديبي

سنتعرض إلى الموقف القانوني وقضائي ثم الفقهي من تعريف الخطأ التأديبي، كل هذا من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: التعريف القانوني للخطأ التأديبي

إن المشرع الجزائري سار على ما اتجه إليه المشرع الفرنسي فيما يخص تعريف بالخطأ التأديبي، وذلك أنه لم يعطي تعريفا له، تاركا ذلك لاجتهاد القضاء والفقهاء، بل أشار فقط إلى الحالات التي تشكل خطأ تأديبيا، وذلك من خلال المادة 160 من قانون الوظيفة العمومية (العمومية، الأمر رقم 06-03، 2006). وكذا المادة 167 مكرر 01 من قانون رقم 90-17 (وترقيتها ق.، 1990)، لأن الخطأ التأديبي يتصف بالشرعية المطلقة لا المقيدة كما هو الحال في الخطأ الجنائي. (الأحمد، 2011، صفحة 440)

الفرع الثاني: تعريف القضائي للخطأ التأديبي

إن في غياب التعريف القانوني للخطأ التأديبي دفعنا إلى البحث في اجتهادات القضائية الإدارية لفرنسا والجزائر وتوصلنا الى أنه عرفه على أنه ذلك التقصير أو إخلال في واجبات المهنة، وسنبين بعض النماذج لهذه الاجتهادات القضائية الإدارية من خلال ما يلي:

-قرار مجلس الدولة الفرنسي للسنة 1978 (conseil d'état, l'arret n°96392, 1978) الى القول

بأن: "حيث أن الاخلالات بالواجبات المهنية.... ذات طبيعة مبررة لتطبيق الجزاء التأديبي."

كما هناك قرار آخر للنفس المجلس في سنة 2008 (conseil d'état, l'arret n°305922, 2008) الذي

قضى فيه بأن: "كل إخلال بالواجبات المهنية يشكل خطأ مبرر للجزاء التأديبي."

أما موقف القضاء الإداري الجزائري نجد بأنه و لم يضع في معظم قراراته تعريفا للخطأ التأديبي إلا أنه نجد بأنه عبر

عنه على أنه "إهمال وظيفي". وهذا ما نجده من خلال استقرائنا للقرار المجلس الأعلى الجزائري (سابقا) في سنة 1984 (قرار المجلس الأعلى رقم 33853، 1984) "..... قد صدر عنه أثناء قيامه بمهامه.... إهمال خطير، وارتكب أخطاء

مهنية "موصوفة".

وعليه يمكن القول أن القضاء الإداري هو كذلك لم يعطي تعريفا للخطأ التأديبي، وهذا ما دفعنا إلى البحث عن موقف الفقه من تعريف الخطأ التأديبي، وهذا ما سنراه من خلال الفرع الموالي.

الفرع الثالث: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي

ولقد حاول بعض الفقهاء إعطاء تعريفا للخطأ التأديبي وسنبين هذا من خلال ما يلي:

-لقد عرفه الفقيه الفرنسي "سيلفاوليش" على أنه: "هو الخطأ الذي ينتج بصورة عامة عن إخلال بالواجبات المهنية سواء الأخلاقية أو المتعلقة بالقانون أو شرف المهنة." (الأحمد، 2011، صفحة 446)

أما الفقيه الفرنسي "أندريه دي لوباردير" فعرف الخطأ التأديبي على أنه: "أن الأخطاء المهنية تتمثل في مخالفة مختلف الالتزامات المهنية المقررة في القوانين المتعلقة بالأخلاقيات مهنة أو في النصوص القانونية أو تنظيمية أخرى." (LAUBADERE & GAUDEMMENT, 2001, p. 776)

وكما عرفه الفقيه المصري سليمان الطماوي على أنه: "كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف يخالف به واجبات منصبه." (راضي، 2002، صفحة 93)

كما عرفه أيضا الفقيه الجزائري عمار بوضياف على أنه: "إخلال بالتزام قانوني أي كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا القواعد الأخلاقية." (بوضياف، 1986، صفحة 13)

من خلال كل هذا يمكن استنباط التعريف الخطأ التأديبي للطبيب الممارس لدى المرفق الصحة العمومي على أنه: إخلال الطبيب بإحدى الواجبات المهنية الأخلاقية أو الوظيفية المقررة قانونا أو في التنظيمات.

المطلب الثاني: الأخطاء والعقوبات التأديبية وفقا للقانون الوظيفة العمومية الجزائري

ومن هنا سنتناول الأخطاء التأديبية والعقوبات التأديبية وفقا للقانون الوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006)،

وستنطلق إلى هذا من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: الأخطاء التأديبية وفقا للقانون الوظيفة العمومية الجزائري

لقد صنف المشرع الأخطاء التأديبية الى أربع درجات أساسية دون تكييفها الجزائي، وهذا من خلال المادة 177 من قانون الوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006) وهذا كما يلي:

البند الأول: أخطاء من الدرجة الأولى والثانية

وسوف نتناول هذه الأخطاء من خلال ما يلي:

أولا: أخطاء من الدرجة الأولى

وفقا لنص المادة 178 من قانون الوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006). تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

ثانيا: أخطاء من الدرجة الثانية:

وفقا لنص المادة 179 من قانون الوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006)، تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقومون خلالها الموظف بما يأتي: المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة. الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أدناه.

البند الثاني: أخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة

سوف نتناول هذه الأخطاء من خلال ما يلي:

أولا: أخطاء من الدرجة الثالثة

وفقا للنص المادة 180 من قانون الوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006)، تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- 1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- 2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- 3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول. مثال ذلك: رفض الطبيب لأداء المناوبة التي يفرضها عليه المرفق الصحة العمومي.
- 4- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية. كإفشاء طبيب أسرار الصحية لمريضه خارج حالات الاستثنائية مثلا.
- 4- إستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة. كالسرقة الطبيب للأدوية من المرفق الصحة العمومي لاستعمالها شخصيا أو بيعها.

ثانيا: الأخطاء من الدرجة الرابعة:

- 1- طبقا للنص المادة 181، من الأمر رقم 06-03 (الأمر رقم 06-03، 2006)، تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:
- 2- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- 3- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- 4- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة. كتحطيم الطبيب لجهاز الأشعة مثلا.
- 5- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، مثال ذلك: إتلاف ملفات طبية.
- 6- تزوير الشهادات أو المراسلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- 7- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط المريح. غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر.

الفرع الثاني: العقوبات التأديبية المقرر في قانون الوظيفة العمومية

يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف (الطبيب الموظف بالمرفق الصحة العمومي) على درجة جسامته الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة وبالمستفيدين من المرفق العام. (خرفي، 2013، صفحة 223)

وكما هو معلوم تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين، يعنى فيما يخص هذه الدراسة فإن إدارة المرفق الصحة العمومي هي التي لها صلاحية تأديب الطبيب الذي ارتكب خطأ تأديبيا أثناء أو بمناسبة أداء وظيفته، دون المساس بالمتابعات الجزائية، وكما ذكرنا أعلاه، وإن إعفائه من المسؤولية المدنية أو برأته من المسؤولية الجزائية لا يبرر عدم مسؤوليته تأديبيا.

ولقد صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية الى أربع درجات أساسية وهي كما يلي:

البند الأول: العقوبات من الدرجة الأولى والثانية

سوف نتناول العقوبات من الدرجة الأولى والثانية من خلال ما يلي:

أولا: العقوبات من الدرجة الأولى

إن العقوبات من الدرجة الأولى هي: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

1- التنبيه:

وهو بمثابة إنذار شفوي للحث الموظف على وجوب مراعاة واجبه الوظيفي، وهي أخف العقوبات التأديبية، تسلط على الموظف عند ارتكابه للخطأ بسيط وهو ينطوي على تهديد للموظف المخالف بعدم العود للإخلال بالتزامه الوظيفي. (حاحة، 2013، صفحة 458)

2- الإنذار الكتابي:

وهو تحذير الموظف من الإخلال بالتزاماته الوظيفية، كي لا يتعرض لجزاء أشد، فهو من أخف الجزاءات، يوقع بمناسبة الخطأ اليسير. (ياقوت، 2004، الصفحات 728-729).

3- التوبيخ: تعتبر عقوبة التوبيخ أشد العقوبات من الدرجة الأولى، وهي من العقوبات المعنوية والانضباطية التي

تختص بتوقيعها السلطة الرئاسية، (محارب، 2004، صفحة 631) ويقصد به عتاب الموظف ولومه عن ما بدر منه من مخالفات هي ليست على قدرا من الجسامه. (خيساوي و بابة، 2020، الصفحات 39-53)

ثانيا: العقوبة من الدرجة الثانية:

تتمثل العقوبة من الدرجة الثانية فيما يلي:

1- التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام

هو منع الموظف من ممارسة أعمال وظيفته جبرا عنه بصفة مؤقتة، ويتم خصم مدة الوقف عن العمل من راتب الموظف. (حاحة، 2013، صفحة 459)

2- الشطب من قائمة التأهيل:

وهذه العقوبة تنجر عنها شطب الموظف من الجدول الخاص بالترقية، بعد أن كان اسمه مدرجا في قائمة التأهيل بعنوان السنة المالية، مع إحتفاظ بحقه في التسجيل في الجداول اللاحقة. (حاحة، 2013، صفحة 459)

البند الثاني: العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة

سنتطرق إلى العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة من خلال ما يلي:

أولا: العقوبة من الدرجة الثالثة

إن العقوبات من الدرجة الثالثة هي أشد من العقوبات من الدرجة الأولى والثانية وهي كالتالي:

1-التوقيف عن العمل من أربعة(4)إلى ثمانية(8) أيام:

هي كما أشرنا أعلاه التوقيف المؤقت للموظف المعني تغير في مدة فقط.

2-التنزيل من درجة إلى درجتين:

إن هذه الترقية ترتبط بفكرة المسار المهني للموظف، ترتبط بالأقدمية، وبالإمكان هذا النوع من الترقية تلقائيا ومنتظما (خرفي، 2013، الصفحات 181-182)، حيث أن الترقية في الدرجة هو الإنتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة، وهذا طبقا للمادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07. (المرسوم الرئاسي رقم 07-304، 2007)

وإن خضوع الموظف الى نوع من هذه العقوبة يؤدي الى تنزيله من الدرجة أو درجتين دون درجته مباشرة في السلم الإداري، ويترتب عنها خفض الراتب بالقدر الذي كان عليه قبل الترقية في الدرجة الحالية، وكما يتبعها كذلك تخفيض في العلاوات. (محارب، 2004، صفحة 642)

3-النقل الإجباري:

إن هذا نوع من العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة تسلمها السلطة التأديبية على الموظف الذي ارتكب خطأ جسيما فيتم نقله إجباريا إلى مكان آخر غير الذي فيه، وإما أن يكون هذا النقل نوعيا، وهو نقله من وظيفة إلى أخرى غير تلك التي كان يتولاها قبل التأديب. (الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التعويض وطعن في الأحكام، 1996، صفحة 121)

وهذا النقل يختلف عن النقل الإجباري الذي تستدعيه ضرورة المصلحة المنصوص عليه في المادة 158 من 03 من قانون الوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006)

ثانيا: العقوبة من الدرجة الرابعة

1-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:

وهي من الجزاءات المالية المشددة التي تقع على الموظف المتهم يؤدي الى تنزيل الموظف من الرتبة التي يشغلها إلى الرتبة السفلى مباشرة. (حاحة، 2013، صفحة 462)

2-التسريح:

يعتبر التسريح أخطر عقوبة تأديبية من حيث الجسامة تفرض على الموظف العام وهو يقوم على أساس الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف، وهو قطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المعاقب وجهة المستخدمة (الإدارة). (مرابط، 2017، الصفحات 247-266)

المطلب الثالث: سير إجراءات الدعوى التأديبية للطبيب أمام مرفق الصحة العمومي (الإدارة المستخدمة)

هنا سوف نتناول إجراءات سير الدعوى التأديبية للطبيب أمام المرفق الصحة العمومي، وهي الإجراءات التأديبية حسب درجة العقوبة المقرر، كما هناك إجراءات تأديبية أخرى، ثم إلى الضمانات المقرر للطبيب المتهم، وسنبين ذلك من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: الإجراءات الدعوى التأديبية حسب درجة العقوبة المقرر:

تختلف الإجراءات التأديبية التي تقوم بها السلطة اتي لها صلاحيات التعيين حسب درجة العقوبة، وسوف نوضح ذلك من البندين التاليين:

البند الأول: الإجراءات الدعوى التأديبية الخاصة بعقوبات من الدرجة الأولى والثانية:

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني طبقا الفقرة الأولى من المادة 165 من قانون الوظيفة العمومية، (الأمر رقم 06-03، 2006)

ونستنتج من خلال أن المشرع لم يلزم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإجراء معين عند توقيعها العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، يعني غير ملزمة باللجوء الى هيئة معينة لتقريرها نوع من هذه العقوبات، نصت فقط على أخذ توضيحات كتابية من الموظف المعني (الطبيب)، وذلك راجع إلى قلة خطورة هذا النوع من العقوبات من ناحية أثارها فهي ليست لها اثار مالية رغم أن الشطب من قائمة التأهيل التي تعتبر عقوبة من درجة الثانية فهي تمس الجانب المالي للموظف لكونها تحرمه من الترقية لكن يمكنه التسجيل في الجداول اللاحقة وهذا كما هو مبين أعلاه.

كما يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة. وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة. وفي حالة إعادة الاعتبار، يحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني. المادة 176 من قانون الوظيفة العمومية، (الأمر رقم 06-03، 2006)

البند الثاني: الإجراءات الدعوى التأديبية الخاصة بعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة:

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة المجتمع كـمجلس تأديبي، وهذا طبقا للفقرة الثانية من المادة 165 من قانون الوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006)، ويستنتج من خلال الفقرة الثانية من هذه المادة أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي ملزمة بالرجوع الى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة المجتمع كـمجلس تأديبي، عندما تريد

أن تتخذ عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة وأخذ برأيها، لأن هذا نوع من عقوبات لها آثار أكثر خطورة على المسار المهني للموظف المعني، خاصة من الجانب المالي وقد تصل إلى قطع العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة.

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية الأخرى:

يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تباشر بإجراءات تأديبية أخرى، هناك إجراء يعرف بالتوقيف الفوري عن أداء المهام، وهناك إجراء يعرف بإجراء العزل وسنبين كل هذا من خلال البندين التاليين:

البند الأول: التوقيف الفوري عن أداء المهام:

- هناك نوعين من التوقيف الفوري، وسنبين هذا من خلال ما يلي:

أولاً: التوقيف الفوري بسبب ارتكاب الموظف (الطبيب) للخطأ جسيم يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة:

وهو أن في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، يمكن توقيفه عن مهامه فوراً. ويتقاضى المعني خلال فترة التوقيف، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي. إذا اتخذت في حق الموظف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل الجزء الذي خصم من راتبه. وهذا ما نصت عليه المادة 173 من قانون الوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006)

ثانياً: التوقيف الفوري إذا كان الموظف (الطبيب) محل متابعة الجزائية:

يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف. ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية، وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً. وهذا طبق للمادة 174 من قانون الوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006) إن التوقيف الفوري لا يعد عقوبة تأديبية، بل هو إجراء يكتسي طابعاً مؤقتاً، لذلك لم يتم ذكره ضمن التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية، وعليه هو رفع يد الموظف مؤقتاً عن المهام المنوطة به، بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العمومي. (بوقرة، 2013، الصفحات 67-88)

يعني تبقى علاقته الوظيفية بينه وبين المرفق قائمة لذلك لا يمكن للموظف في فترة توقيفه أن يمارس أي نشاط مريح خاص، باستثناء النشاطات المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من قانون الوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006)

البند الثاني: إجراء العزل

إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعداره. مادة 184 من قانون الوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006)

و إن إجراء العزل لم ينص عليه ضمن العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من قانون الوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006)، إلا أنه يعتبر عقوبة تأديبية وذلك بالرجوع للنص المادة 185 من قانون الوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006)، يستنتج من خلالها أن للعقوبة التسريح والعزل آثار واحدة وهي عدم إمكانية الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.

وعليه فإن السلطة التي لها صلاحيات التعيين عند رجوعها لهذه اللجنة، لا بد لها أن تحترم مجموعة من الإجراءات القانونية وإلا اعتبر قرارها مشوب بعيب من عيوب المشروعية، مما قد يؤدي إلى الطعن فيه بإلغاء من قبل الموظف المعني، وهذه الإجراءات تعتبر بمثابة ضمانات قانونية للموظف، وسوف نبين هذه الضمانات خلال الفرع الموالي.

الفرع الثالث: الضمانات التأديبية للموظف المعني(الطبيب)

منح القانون للموظف الذي تم إحالته إلى مجلس التأديبي عدة ضمانات التي تسمى الضمانات التأديبية، فهناك ضمانات قبل وأثناء مثوله أمام المجلس التأديبي وبعدها، سنتطرق إلى كل هذا من خلال البنود التالية:

البند الأول: الضمانات التأديبية للموظف المعني قبل مثوله أمام المجلس التأديبي

سوف نذكر هذه الضمانات من خلال ما يلي:

أولاً: معاينة الخطأ

يجب أن يخاطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ. ويسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل من المادة 166 من قانون الوظيفة العمومية، (الأمر رقم 06-03، 2006). يعني عدم متابعة الموظف تأديبياً.

وإخطار المجلس التأديبي يعتبر بمثابة تحريك الدعوى التأديبية من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ثانياً: إعلام الموظف المعني بالأخطاء المنسوبة إليه وإطلاعه على ملفه التأديبي

يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على ملفه التأديبي كاملاً في أجل خمسة عشر (15) يوماً من تحريك الدعوى التأديبية. وهذا طبقاً للمادة 167 من قانون الوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006)

- ثالثاً: التحقيق الإداري

يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البث في القضية المطروحة من المادة 171 من قانون الوظيفة العمومية، (الأمر رقم 06-03، 2006)

وما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يلزم هذه اللجنة بطلب فتح تحقيق إداري في الأمر، مما يعني أنه جعل لها السلطة التقديرية في ذلك، وعليه فهو ليس وجوبي.

رابعاً: إبلاغ الموظف المعني(الطبيب) بالموعد مثوله أمام المجلس التأديبي:

يبلغ الموظف المعني(الطبيب) بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي قبل خمسة عشر(15) يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام. طبقا للفقرة الثانية من المادة 168 من قانون الوظيفة العمومية (الأمر رقم 03-06، 2006)، وذلك ليكون له الوقت الكافي للتحضير ودفاعه عن ما نسب إليه.

البند الثاني: الضمانات التأديبية أثناء مثول الموظف المعني أمام المجلس التأديبي:

سنبين الضمانات التأديبية أثناء مثول الموظف المعني أمام المجلس التأديبي من خلال ما يلي:

أولا: حق الموظف في الدفاع:

يعرف حق الدفاع على أنه من أهم الركائز للمحاكمة العادلة، فقد كفلته الدساتير والمصادر الدولية وإعلانات ومواثيق حقوق الإنسان العالمية، وبالتالي يحق لأي شخص حرية إثبات براءته ودفع ما يوجه إليه أمام الجهات القضائية (عاشور، 2008، الصفحات 227-240)، وقد نص عليه قانون الوظيفة العمومية، (الأمر رقم 03-06، 2006)، وذلك من خلال ما يلي:

يجب على الموظف الذي يحال على المجلس التأديبي المثول شخصيا، إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك، ويمكنه في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتزم من مجلس التأديبي، تمثيله من قبل مدافعه طبقا للفقرة الأولى والثالثة من المادة 168 من قانون الوظيفة العمومية. (الأمر رقم 03-06، 2006)

وفي حالة عدم حضوره الذي استدعى بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية. وهذا طبقا للفقرة الأخيرة من المادة 168 من قانون الوظيفة العمومية، (الأمر رقم 03-06، 2006).

وعليه في الأصل أن يكون مثول الموظف المعني أمام المجلس التأديبي شخصيا ودفاع عن نفسه، وذلك من خلال تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية، ويمكنه أن يستحضر شهودا، كما يحق له أن يستعين بمدافع محول(محامي) أو موظف يختاره بنفسه. المادة 169 من قانون الوظيفة العمومية. (الأمر رقم 03-06، 2006)

ثانيا: أجل البث في القضية من طرف المجلس التأديبي:

يجب على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كالمجلس التأديبي، البث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها من الفقرة الثانية من المادة 165 من قانون الوظيفة العمومية. (الأمر رقم 03-06، 2006)

وتداول هذه اللجنة في جلسات مغلقة، ويجب أن تكون قراراتها التأديبية مبررة

-التساؤل الذي يطرح هنا هو: هل تسقط الدعوى التأديبية إذا لم تبث هذه اللجنة في القضية المطروحة

عليها خلال الآجال القانونية كما هو الحال بالنسبة للخطأ؟

-وإجابة هي إن المشرع الجزائري لم يفصل في هذه المسألة، وبالتالي يجب عليه تدارك هذه الثغرة القانونية التي

تعد من حقوق الجوهرية للموظف المحال على التأديب.

البند الثالث: الضمانات التأديبية للموظف المعني(الطبيب) بعد صدور القرار التأديبي

تتمثل الضمانات التأديبية للموظف المعني(الطبيب) بعد صدور القرار التأديبي فيما يلي:

أولاً: تبليغ الموظف المعني(الطبيب) بالقرار التأديبي:

يبلغ الموظف المعني(الطبيب) بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية(08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري وهذا طبقاً للمادة 172 من قانون الوظيفة العمومية. (الأمر رقم 06-03، 2006)

ثانياً: التظلم الإداري:

يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار التأديبي من المادة 65 من من قانون الوظيفة العمومية، (الأمر رقم 06-03، 2006)

- وتنشأ هذه اللجنة لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية. وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الموظفين المنتخبين. وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم ممثلهم في لجان الطعن من المادة 65 من من قانون الوظيفة العمومية.. (الأمر رقم 06-03، 2006)

كما نلاحظ أن المادة 67 من قانون الوظيفة العمومية، (الأمر رقم 06-03، 2006)، نصت على الموظف الذي تم توقيع عليه عقوبة من العقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يحظر لجان الطعن.

- والتساؤل الذي يطرح هنا كذلك ماذا يقصد بإخطار هنا هل هو طعن أو مجرد إعلام لجان الطعن من قبل الموظف المعني. وإجابة للتوضيح فهو مجرد إعلام ليس له آثار على عكس التظلم الإداري المنصوص عليه في المادة 175 من قانون الوظيفة العمومية. (الأمر رقم 06-03، 2006)

- وللإشارة أن للموظف سلطة تقدير في رفع التظلم أو اللجوء مباشرة الى القضاء الإداري.

وخاصة أن التظلم الإداري في هذه الحالة هو جوازي، وبعد صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية، (قانون رقم 08-09، 2008). جاء بالجديد فيما يتعلق بالتظلم الإداري أصبح جوازي، يعني أصبح لا يشترط التظلم الإداري لقبول دعوى الإلغاء وهذا ما تأكده المادة 830 من نفس القانون (قانون رقم 08-09، 2008)، إلا أن هناك استثناءات يشترط فيها التظلم الإداري مسبقاً.

إلا أن هناك نوع من القضايا يكون فيها التظلم الإداري وجوباً للقبول دعوى الإلغاء من قبل القضاء الإداري، ولقد نص عليها المشرع الجزائري من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المذكور أعلاه.

- ويتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة(03) أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها وذلك قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها، وهذا طبقاً للفقرة الأولى من المادة 25 من المرسوم رقم 10/84. (المرسوم رقم 84/10، 1984)

- ويعني أن للجان الطعن الحق في إلغاء العقوبة الصادرة عن المجلس التأديبي أو تعديلها أو إثباتها.

-ملاحظة هامة: وإن التظلم المرفوع أمام لجنة الطعن له أثر تعليق العقوبة التأديبية الصادرة، يعني يوقف تنفيذ قرار العقوبة التأديبية، وهذا طبقاً للفقرة الثانية من المادة 25 من المرسوم رقم 10/84، (المرسوم رقم 84/10، 1984).

ثالثاً: الطعن القضائي:

يمكن للموظف المعني (الطبيب) اللجوء مباشرة الى القضاء الإداري للطعن بالإلغاء في قرار التأديبي، هذا من جهة، أو من جهة أخرى يمكنه تقديمه للطعن القضائي بعد رفع التظلم الإداري عندما يكون القرار الذي أصدرته لجنة الطعن ليس في صالحه.

المبحث الثاني: المسؤولية التأديبية للأطباء الممارسين لدى المرفق الصحة العمومي أمام الهيئات النقابية

للأخلاقيات مهنة الطب

بعد استقراء نصوص المتعلقة بالنظام التأديبي للطبيب الموظف في المرفق الصحة العمومي منها المادة 257 مكرر 2 من قانون 17-90 (القانون رقم 90-17، 1990) المعدل للقانون رقم 85-05 (قانون رقم 85-05، 1985) (الملغى)، و من قانون رقم 18-11 المتعلق بالصحة (قانون رقم 18-11، 2018)، والمواد 166، 169، 177، 198، 221 من مدونة أخلاقيات الطب الجزائري (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)، نستنتج أن هناك هيئتين يمثلان الجهات النقابية للمهنة الطب وهما المجلس الوطني والمجالس الجهوية للأخلاقيات مهنة الطب.

وسوف نتطرق إليهما، وإلى الإجراءات التأديبية المتبع أمامهما، كل هذا من خلال المطالبين التاليين:

المطلب الأول: المجلس الوطني و المجالس الجهوية لأخلاقيات الطب

سنبين بالتفصيل المجلس الوطني و المجالس الجهوية لأخلاقيات الطب، من خلال الفرعيين التاليين:

الفرع الأول: المجلس الوطني لأخلاقيات الطب

تم إنشاء المجلس الوطني لأداب الطبية بموجب المادة 267 مكرر 02 من القانون رقم 90/17 (القانون رقم 90-17، 1990) المعدل للقانون الصحة وترقيتها رقم 85/05 (قانون رقم 85-05، 1985)، وتم تنظيمه عن طريق المرسوم التنفيذي 92/272 المتعلق بالمدونة أخلاقيات الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)، ومن بين مهامه يتولى السلطة التأديبية التي تتعلق بالأطباء وجراحي الأسنان وكذا الصيادلة.

-عند استقراء للمادة 346 من قانون رقم 18-11 (قانون رقم 18-11، 2018)، التي جاءت كما

يلي: "تتشأ مجالس وطنية و جهوية للأدبيات الطبية مختصة على التوالي، إزاء الأطباء وأطباء الأسنان والصيدالة.

تشكل المجالس الوطنية والمجالس الجهوية للأدبيات الطبية حصريا من أعضاء ينتخبون من طرف نظرائهم."

-نستنتج بأنه سوف يتم إنشاء مجالس وطنية للأدبيات الطبية، بدلا من مجلس وطني واحد على مستوى

العاصمة الذي تم إنشائه بموجب قانون رقم 90-17 (القانون رقم 90-17، 1990) المعدل للقانون رقم 85-05

المتعلق بالحماية الصحة وترقيتها (قانون رقم 85-05، 1985)، فإن هذه المجالس تتمثل في مجلس وطني للأطباء

ومجلس وطني للجراح الأسنان مجلس وطني للصيادلة، لكن لم يتم انشائها بعد، وطبقا للمادة 447 من القانون الصحة الجزائري (قانون رقم 18-11، 2018)، التي تتضمن ما يلي: "يوصل المجلس الوطني ومجالس الجهوية للأدبيات الطبية المنتخبة والمنصبية وفقا للأحكام القانون رقم 85-05 (قانون رقم 85-05، 1985) ممارسة صلاحياتها إلى غاية تنصيب المجالس الوطنية والجهوية للأدبيات الطبية المنصوص عليها في أحكام القانون الصحة (قانون رقم 18-11، 2018)

-ملاحظة: وبناء على هذه المادة سندرس هذه المجالس حسب التقسيم الهيكلي القديم.

ومن هنا سوف نتطرق الى تكوين وتنظيم هذا المجلس وإلى تقسيمات الفروع النظامية الوطنية، وكذا الى صلاحياته، كل هذا من خلال البنود التالية:

البند الأول: تنظيم وتكوين المجلس الوطني لأخلاقيات الطب

يتكون هذا المجلس من الأجهزة التالية:

أولا- الجمعية العامة:

تتكون من كافة أعضاء الفروع النظامية الوطنية الثلاثة: أطباء، جراحي أسنان، صيادلة.

ثانيا- المكتب:

يتكون من رؤساء كل الفروع النظامية ومن عضو منتخب عن كل فرع. يكون العضو المنتخب من القطاع العام عندما يكون الرئيس من القطاع الخاص والعكس بالعكس.

ثالثا: المجلس الوطني:

الذي يتكون من أعضاء مكاتب الفروع النظامية الوطنية للأطباء وجراحي الأسنان والصيادلة.

ويتولى رئاسة المجلس رؤساء الفروع النظامية الوطنية الثلاثة، بالتناوب ولمدة متساوية.

ويكون رئيسا الفروع النظامية الوطنية، اللذان يترأسان المجلس، نائبين لرئيس المجلس الوطني لأخلاقيات الطب.

من المادة 164 من مدونة أخلاقيات الطب. (المرسوم التنفيذي 92-276، 1992)

- كما تتولى الفروع النظامية الوطنية حسب المادة 171 من مدونة أخلاقيات الطب الجزائري، (المرسوم

التنفيذي رقم 92-276، 1992)، والتي تنص على ما يلي: "تحرص الفروع النظامية على جعل كل الأعضاء

يحتزمون قواعد أخلاقيات المنصوص عليها في هذا المرسوم ويقوم أيضا بما يلي:

1. الدفاع عن شرف المهن الطبية وكرامتها واستقلالها.

2. يمكن تنظيم كل مرة مساعدة لصالح أعضائها كما يعتبر المستشار للسلطات العمومية.

3. تقوم بمراقبة وتسيير الفروع النظامية الجهوية.

البند الثاني: تقسيم الفروع النظامية الوطنية

تنقسم هذه الفروع النظامية الوطنية الثلاثة حسب المواد من 194 الى 209 من المدونة أخلاقيات الطب

(المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)، الى الفرع الوطني للأطباء، الفرع الوطني الخاص بجراحي الأسنان، والفرع

الوطني الخاص بالصيدلة الى ما يهمنا في هذا البحث هو الفرع الوطني للأطباء. وبالتالي يضم الفرع النظامي الخاص بالأطباء 48 عضوا مرسما.

وتوزع المقاعد حسب الأتي:

-50 بالمئة للقطاع العام، 50 بالمئة للقطاع الخاص، طبقا للمادة 195 من المدونة أخلاقيات الطب، (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992).

-وتوزع مقاعد القطاع العام حسب الأتي:

ثلاثان: لقطاع الصحة العمومية، ثلث واحد لقطاع المراكز الاستشفائية الجامعية طبقا للمادة 196 من المدونة أخلاقيات الطب. (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)

- تنتخب الفروع النظامية الخاصة بالأطباء من بين أعضائها مكتبا يتكون من:

-الرئيس

-4 نواب رئيس

-أمين عام.

-أمين عام مساعد.

-أمين خزينة.

-أمين خزينة مساعد.

-ثلاثة مساعدين.

يمثل الرئيس الفرع النظامي الوطني في كل الأعمال المدنية.

وإذا مرض الرئيس أو حال مانع دون أدائه عمله، فإن فرع النظامي الوطني الخاص بالأطباء يحضر عنه أحد نواب

الرئيس. من المادة 179 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب (المرسوم التنفيذي 92-276، 1992)

وتنشأ ضمن الفرع النظامي الوطني خمس لجان وهي كالتالي:

-لجنة الأخلاقيات.

-لجنة ممارسة المهنة والكفاءات.

-لجنة الشؤون الاجتماعية والمالية.

-لجنة الديمغرافيا الطبية والإحصائيات.

-اللجنة التأديبية وهي موضوع الدراسة في هذه الجزئية المتعلقة بالنظام التأديبي للأطباء، وعليه فإن هذه اللجنة

تختص في النظر في الدعاوى المتعلقة بمخالفات أخلاقيات المهنة وقواعد المنصوص عليها في قانون الصحة و مدونة أخلاقيات الطب.

البند الثالث: صلاحيات المجلس الوطني للأخلاقيات الطب

يضطلع المجلس الوطني بصلاحيه معالجة كل المسائل، ذات الاهتمام المشترك للأطباء وجراحي الأسنان والصيدالة، فيما يتعلق بتطبيق أحكام مدونة أخلاقيات الطب على ما يلي:

-يسير الممتلكات.

- يتولى التقاضي.

-يحدد مبلغ الاشتراكات السنوية وكيفية استعمالها المادة 166 من المدونة أخلاقيات الطب، (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992).

-وأخير السلطة التأديبية من خلال الفروع النظامية التي تشكله طبقا للفقرة الأخيرة من المادة 166 من المدونة أخلاقيات الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)، وهذا ما يهمننا في هذه الجزئية من الدراسة. وما يفهم هنا أن المجلس يمارس السلطة التأديبية من خلال فروع النظامية كدرجة ثانية.

الفرع الثاني: المجلس الجهوي للأخلاقيات الطب

تمارس المجالس الجهوية لأخلاقيات مهنة الطب الى جانب عدة مهام موكلة لها من أهمها السلطة التأديبية، و يمارس هذه السلطة من خلال الفروع النظامية الجهوية التي يتشكل منها كما هناك 12 مجلسا جهويا على مستوى الوطن المادتين 168 و 169 من المدونة أخلاقيات الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992). من هنا سوف نتعرف أكثر على هذه المجالس من حيث تشكيلها وتنظيمها ثم الى صلاحياتها من خلال ما يلي:

البند الأول: تشكيل وتنظيم المجالس الجهوية للأخلاقيات الطب

تتشكل المجالس الجهوية لأخلاقيات الطب من جهازين هما:

أولا- الجمعية العامة: التي تتكون من أعضاء الفروع النظامية الجهوية المتألفة منهم.

ثانيا- المكتب الجهوي: الذي يتكون من رؤساء كل فرع نظامي جهوي وعضو منتخب منه.

-يكون هذا العضو المنتخب من القطاع العام عندما يكون رئيس الفرع النظامي من القطاع الخاص

والعكس بالعكس. المادة 176 من المدونة أخلاقيات الطب (المرسوم التنفيذي 92-276، 1992)

- تتشكل المجالس الجهوية على جهازين عكس المجلس الوطني للأخلاقيات مهنة الطب الذي

يتكون من ثلاثة أجهزة، كما هو مبين أعلاه.

البند الثاني: تقسيم الفروع النظامية الجهوية

يكون عدد أعضاء الفرع النظامي الجهوي للأطباء حسب المسجلين في آخر قائمة، وهو محدد كما يلي:

- إلى 1000: 12 عضوا.

- 1001 إلى 2500: 24 عضوا.

- ما فوق 2501: 36 عضوا.

يكون عدد أعضاء الفرع النظامي الجهوي الخاص بجراحي الأسنان وفق عدد

جراحي الأسنان المسجلين في آخر قائمة، وهو محدد كما يلي:

0- إلى 400: 12 عضوا.

- ما فوق 401: 24 عضوا. من المادة 181 من المدونة أخلاقيات الطب (المرسوم التنفيذي 92-276،

(1992

-وينتخب الفرع النظامي رئيسه ومكتبا من بين أعضائه، ويتكون المكتب من:

-رئيس.

-نائب رئيس.

-كاتب.

-أمين خزينة.

-مساعدين إثنين. من المادة 182 من المدونة أخلاقيات الطب (المرسوم التنفيذي 92-276، 1992)

ويحدد توزيع مقاعد فرع الأطباء النظامي وفرع جراحي الأسنان النظامي، كما يلي:

-القطاع العام: 50 بالمئة.

-القطاع الخاص: 50 بالمئة.

-وينقسم القطاع العام إلى قسمين:

-قطاع الصحة العمومية.

-القطاع الاستشفائي الجامعي. من المادتين 183، 184 من المدونة أخلاقيات الطب (المرسوم التنفيذي

92-276، 1992) وتوزع مقاعد القطاع العام كما يلي:

-مجالس جهوية للجزائر، وهران، قسنطينة، عنابة:

-نصف للقطاع الصحة العمومية.

-نصف للقطاع الاستشفائي الجامعي.

-مجالس جهوية للبلدية، تيزي وزو، تلمسان، باتنة، سطيف:

-ثلثان لقطاع الصحة العمومية

-ثلث للقطاع الاستشفائي الجامعي.

-مجالس جهوية للشلف، غرداية، بشار: تعود مقاعد القطاع العام كلها إلى قطاع الصحة العمومية.

-ويجب أن تمثل كل وحدة ممثلة، على الأقل، بعضو على مستوى النظامي للأطباء والفرع النظامي جراحي

الأسنان. من المادة 186 من المدونة أخلاقيات الطب (المرسوم التنفيذي 92-276، 1992)

البند الثالث: صلاحيات المجالس الجهوية للأخلاقيات مهنة الطب

تمارس المجالس الجهوية مهامها من خلال فروعها النظامية، حيث يمارس الفرع النظامي الجهوي، في حدود

ناحيته، الصلاحيات المنصوص عليها في المادة 171 أعلاه، ويسهر على تنفيذ قرارات المجلس الجهوي والمجلس الوطني

للأخلاقيات المهنة الطبية والفرع النظامي الوطني المناسب في المجال الإداري، وأنه يمارس هذا الفرع السلطة التأديبية كالدرجة أولى المادة 178 من المدونة أخلاقيات الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992).

للغروع النظامية الجهوية سلطة توفيقية للفصل في النزاعات التي قد تحدث بين المرضى والأطباء أو جراحي الأسنان أو الصيادلة أنفسهم، وكذلك بين الإدارة و الأطباء أو جراحي الأسنان أو الصيادلة. المادة 178 من المدونة أخلاقيات الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992). وإذا استحال على الفرع النظامي الجهوي أداء عمله، يعين رئيس الفرع النظامي الوطني المناسب، وقد يتكون من ستة أعضاء ليمارس كافة صلاحيات هذا الفرع حتى يتم انتخاب الفرع النظامي الجهوي في غضون ثلاثة أشهر. المادة 179 من المدونة أخلاقيات الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)

وينتخب في الغروع الجهوية الأطباء وجراحو الأسنان، الذين يبلغون من العمر 35 سنة على الأقل، ويكونون مسجلين في قائمة الاعتماد منذ خمس سنوات على الأقل، وألا تكون لديهم سوابق عدلية محللة بالشرف شريطة أن يتوفر فيهم ما تنص عليه المادة 218 من مدونة أخلاقيات الطب الجزائري، المذكورة أعلاه، تدخل الفترة التي قد يكون هؤلاء قضوها في الممارسة لصالح الصحة أو الخدمة الوطنية في الحسبان عند تقييم الوقت الضروري لأهلية الانتخاب. المادة 173 من المدونة أخلاقيات الطب، (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992).

التصويت حق وواجب ويمكن ممارسته بالمراسلة، وينتخب أعضاء الغروع النظامية لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد بنسبة النصف كل سنتين، ويمكن إعادة انتخابهم. ويمكن إحالة انتخابات الغروع النظامية الجهوية، في حالة قيام نزاع بشأنها على الغروع النظامية، مبادرة من أي عضو له حق التصويت، وذلك خلال خمسة عشر يوما، ابتداء من يوم إجراء الانتخابات. من المواد 174، 175، 176 من المدونة أخلاقيات الطب، (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)

وبالنسبة إلى الانتخابات الأولى لتعيين المجالس الجهوية، فإن الأطباء المسجلين وجراحي الأسنان المسجلين في قائمة الاعتماد الحرة يعرضون بالأطباء جراحي الأسنان الممارسين بالفعل من الفقرة الأخيرة من المادة 276 من المدونة أخلاقيات الطب، (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)

ويكون أعضاء الغروع النظامية الجهوية، الذين تحصلوا على أدنى عدد من الأصوات خلال انتخابهم، موضوع التجديد الجزئي الأول طبقا للمادة 175 و المادة 225 من المدونة أخلاقيات الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)

- وإضافة إلى صلاحيات الموكله للمجلس أخلاقيات الطب ومجالس الجهوية التي تمارسها فروعها النظامية فإنها تحرص على جعل كل الأعضاء يحترمون قواعد الأخلاقيات والأحكام المنصوص عليها في مدونة أخلاقيات الطب، وتقوم فضلا عن ذلك بما يأتي:

تتولى الدفاع عن شرف المهن الطبية وكرامتها واستقلالها، يمكن تنظيم كل مرة مساعدة لصالح أعضائها ذوي حقوقهم، وتتكفل بملائمة أحكام هذا القانون لمتطلبات المهن الطبية الدائمة التطور التقني والاقتصادي وتطويرها لفائدة المرضى، وهي المتحاور والمستشار الطبيعي للسلطات العمومية، وهي كذلك تصوغ الآراء بشأن مشاريع القواعد

والتنظيمات المتعلقة بالمهنة الطبية. المادة 171 من المدونة أخلاقيات الطب، (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)

المطلب الثاني: إجراءات سير الدعوى التأديبية للأطباء الموظفين أمام المجلس الوطني والمجالس الجهوية للأخلاقيات مهنة الطب

- يمكن إحالة أي طبيب أو جراح الأسنان أمام الفرع النظامي الجهوي المختص عند ارتكابه أخطاء خلال ممارسة مهامه طبقا للفقرة الأولى من المادة 211 من المدونة أخلاقيات الطب. (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)، يعني أنه يتم إحالة الطبيب المتهم أمام الفرع الجهوي المختص إقليميا، إلا أنه يجب إتباع مجموعة من إجراءات التي تعرف بالضوابط القانونية التأديبية التي تنظم مرحلة المتابعة التأديبية للطبيب، والتي لا يمكن استغناء عنها، إلا اعتبر هناك تعسف في استعمال السلطة من قبل الهيئة المختصة بالسلطة التأديبية، مما يؤدي إلى طعن في قرارها بالإلغاء، لأنه يحق للطبيب المتهم برفع دعوى إلغاء هذا القرار إذا شابه عيب من عيوب المشروعية.

-ومن هنا سوف نبين فيما يلي (مرحلة المتابعة التأديبية، ومرحلة صدور القرار التأديبي، ثم مرحلة الطعن في

القرار)

الفرع الأول: رفع شكوى ضد الطبيب

إن الأشخاص الذين لديهم حق رفع شكوى ضد الطبيب المخطئ أمام اللجنة التأديبية للفرع المختص طبقا للفقرة الخامسة من المادة 267 من القانون رقم 90-17، (القانون رقم 90-17، 1990) وهم كالتالي:

-الوزير المكلف بالصحة.

-جمعيات الأطباء وجراحي الأسنان والصيدالة المؤسسة قانونا.

- كل عضو في السلك الطبي مرخص له بالممارسة.

- كل مريض أو وليه أو ذوي حقوقه في حالة وفاته.

- إن هذه المادة نصت على خمس الأشخاص الذين لهم الحق في رفع الشكوى دون غيرهم، إلا أن القانون الصحة الجديد (قانون رقم 18-11، 2018)، قد أضاف أشخاص آخرين من بينهم رؤساء المؤسسات الصحية، و مهني الصحة، و ممثلين الشرعيين بالنسبة للمرضى ناقصي أو عديمي الأهلية، وكذا المرتفقين، طبقا للمادة 384 منه وأحسن ما فعل المشرع في هذا القانون الجديد.

-بينما في فرنسا لم يتقرر حق رفع شكوى للمرضى، إلا بعد صدور القانون المتعلق بحقوق المرضى ونوعية

النظام الصحي (La loi n° 2002-303, 2002)

-وكما يمكن للجهة القضائية أن تخطر المجالس الوطنية والمجالس الجهوية للأدبيات الطبية كلما تم رفع دعوى

بشأن مسؤولية عضو من السلك الطبي. ويمكن هذه المجالس أن تتأسس كطرف مدني في القضايا المرتبطة بها طبقا

للمادة 351 من قانون رقم 18-11، (قانون رقم 18-11، 2018)

-إن هذه المادة تقريبا كالمادة 210 من المدونة الطب الجزائري (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)، خاصة في الفقرتين الأولى والثانية، إلا أنه تم تغيير مصطلح "ترجع" الى استعمال مصطلح "تخطر" هو أكثر قوة ودلالة إلا أن هذا إخطار يختلف على إخطار المذكور أعلاه هذا من جهة، ومن جهة أخرى تم إدراج هذه المادة في القانون الصحة الجديد لأن هذه المادة تم النص عليها من خلال المرسوم التنفيذي المتعلق بالمدونة أخلاقيات الطب الجزائري، (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)

البند الأول: ميعاد رفع الشكوى

أن مدونة أخلاقيات الطب لتنص على الآجال القانونية للرفع الشكوى، مما يدل على أن آجال رفعها لا يحكمها أي ميعاد.

-وعليه فإن الدعوى التأديبية لا تحكمها أي ميعاد عكس الدعوى الجزائية والمدنية، إلا أنه ما يمكن ملاحظته على آجال التقاضي الذي لا يحدده أي ميعاد هو احتمال اختفاء عناصر الإثبات بعد طول المدة، مما يضيع حقوق الضحية. (عزام، 2012، الصفحات 129-146)

البند الثاني: شكل رفع شكوى:

إن بالرجوع للمدونة أخلاقيات مهنة الطب، لم يتم اشتراط شكل معين لرفع الشكوى التأديبية، مما يستنتج أن يكون تقديمها شفاهة، أو في شكل شكوى مكتوبة، أو حتى تدوين أقوال من خلال محضر، ونفس الشيء نجده في القانون المقارن، إذ أن الشكوى مهما كان مصدرها لا يشترط فيها أن تتخذ شكلا معينا. وهو ما أكده قرار مجلس الدولة الفرنسي سنة 1985. (عزام، 2012، الصفحات 129-146)

البند الثالث: تسجيل شكوى وإبلاغها للطبيب المعني بالأمر:

ويقوم رئيس الفرع النظامي الجهوي عند تلقيه أي دعوى بتسجيلها وإبلاغها للمعني المتهم خلال خمسة عشر يوما (15). طبقا المادة 212 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992) وإن شكوى هنا تستهدف الطبيب أو جراح الأسنان من القطاع العام أو المراكز الاستشفائية الجامعية، وبالتالي فيترأس اللجنة التأديبية التابعة للفرع النظامي الوطني أو الجهوي، طبيب أو جراح الأسنان تابع القطاع العام أو المراكز الاستشفائية الجامعية. المادة 222 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992) ويعين الفرع النظامي الوطني الفرع النظامي الجهوي المختص إذا كانت الشكوى منصبة على عضو من أعضاء اللجنة التأديبية الوطنية في حالة الطعن، يبعد هذا العضو ولا يحضر جلسات التأديبية. الفقرة الأخيرة من المادة 211 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)

الفرع الثاني: دراسة الملف التأديبي

إن بعد رفع الشكوى إلى اللجنة التأديبية، يعين رئيس الفرع النظامي الجهوي المقرر من بين أعضاء اللجنة التأديبية، ويدرس المقرر المسألة بجميع الوسائل التي يراها كفيلة بإثارة القضية، المادة الأولى والثانية من المادة 213 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992). من الملاحظ أن هذه المادة تطبق على

جميع اللجان التأديبية بمختلف الفروع النظامية للمجالس أخلاقيات الطب وليس على اللجان التأديبية للصيدالة فقط، وذلك حسب ما ورد في عنوان الفصل الثالث من هذا المرسوم التنفيذي "بالفرع النظامي الخاص بالصيدالة" وذلك بالتحقيق فيها ويفحص الشهادات المكتوبة، كما يمكنه أن يقوم بأي إجراء يراه ضروريا في التحقيق، كما يمكنه أن يوجه أوامر من أجل الاطلاع على الوثائق اللازمة، (عزام، 2012) ثم يرسل المقرر الملف رفقة تقريره إلى رئيس الفرع النظامي الجهوي، ويجب أن يشكل تقريره عرضا موضوعيا لكل الوقائع. الفقرة الثانية من المادة من مدونة أخلاقيات مهنة الطب 213 (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)

يجب على الفرع النظامي الجهوي الذي دفعت إليه شكوى أن ييث فيها خلال الأربعة أشهر ابتداء من تاريخ إيداع تلك الشكوى. المادة 216 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)

الفرع الثالث: الضمانات المقرر للطبيب المتهم

كما أنه تم إشارة إلى حق الدفاع أعلاه، والذي يعتبر من أهم الضمانات للطبيب المعني، وهذا الحق يمارسه عن طريق الاستعانة بشخص آخر يدافع عنه، حيث أن المتهم لا يستطيع الاضطلاع بهذا العمل بمفرده لأسباب قد تكون شخصية لذلك يقوم باختيار مدافع مؤهل للقيام بهذا الدور وهو المحامي. (دهمة، 2020، الصفحات 200-215) و نفس الشيء بالنسبة للدعوى التأديبية أمام الجهات المختصة بالتأديب، وعليه يحق للأطباء أو جراحي الأسنان المتهمين، اللجوء إلى مساعدة "مدافع زميل مسجل على القائمة أو محام معتمد لدى نقابة المحامين مع استبعاد أي شخص آخر، لا يمكن اختيار الفروع النظامية الجهوية الوطنية للقيام بدور المدافع" من الفقرة الأولى من المادة 215 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992).

ومن حق الطبيب المعني أن يعطي له الوقت الكافي لتحضير دفاعه بعد اطلاعه على ملفه التأديبي، وكما يمكنه ممارسة حق الرد أمام الفرع النظامي الجهوي و/أو الوطني، وهذا لأسباب مشروعة يقدرها المجلس الجهوي أو الوطني بمطلق السلطة. الفقرة الأخيرة من المادة 215 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)

الفرع الرابع: الفصل في الدعوى التأديبية

تتضمن مرحلة الفصل في الدعوى التأديبية أولا صدور قرار التأديبي، والظعن في القرار التأديبي، كل هذا من خلال البندين التاليين:

البند الأول: صدور قرار التأديبي

وإن بعد دراسة الملف من قبل الفرع النظامي الجهوي للطبيب المتهم وإثبات الخطأ التأديبي الذي ارتكبه، يتم بعد ذلك توقيع العقوبة التأديبية (الجزاء التأديبي) حسب درجة الخطأ المرتكب، إن العقوبة التأديبية على عكس الأخطاء التأديبية تقوم على مبدأ المشروعية حيث لا عقوبة إلا بنص وهذا نصت عليه التشريعات دول العالم من بينها التشريع الجزائري، وإن العقوبات المقرر في مدونة أخلاقيات الطب هي على سبيل الحصر وذلك طبقا للمادة 217 من مدونة أخلاقيات الطب الجزائري، (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)، التي جاءت كما يلي:

ويمكن للمجلس الجهوي أن يتخذ العقوبات التأديبية التالية:

الإندار، التوبيخ، كما يمكنه أن يقترح على السلطات الإدارية المختصة، منع من ممارسة المهنة و/أو غلق المؤسسة، ويترتب على الإندار والتوبيخ الحرمان من حق الانتخاب لمدة ثلاثة سنوات، أما المنع المؤقت من ممارسة المهنة فينجر عنه فقدان حق الانتخاب لمدة خمس سنوات.

إن المشرع الجزائري لم يصنف العقوبات التأديبية الى عقوبات أصلية وعقوبات تبعية على عكس المشرع الفرنسي الذي صنفها إلى أصلية وتبعية وهذا ما جاءت به المادة 06/4124 من قانون الصحة العامة الفرنسي (la loi n°95-013, 1995)

كما أن المشرع الجزائري لم يحدد المدة بالنسبة للعقوبة المنع المؤقت من مزاولة مهنة الطب على عكس المشرع الفرنسي الذي حددها بثلاث سنوات وهذا أحسن ما فعل.

وهذا طبقا لنفس المادة من قانون الصحة العامة الفرنسي، (la loi n°95-013, 1995)

وإن المشرع الجزائري نص على المنع المؤقت للممارسة مهنة الطب دون المنع الدائم الذي نص عليه المشرع الفرنسي في نفس المادة من نفس القانون. وعليه فان بالنسبة للمشرع الجزائري ليست هناك عقوبة المنع الدائم من مزاولة مهنة الطب. أحسن لو اتبع نظيره الفرنسي في هذه النقطة ليكون هناك ردع للأطباء من تجاوزات التي تحصل بسبب إخلالهم بالتزاماتهم المهنية والأخلاقيات مهنة الطب.

كما أن المشرع الجزائري لم ينص على عقوبة الشطب من جدول النقابة على عكس المشرع الفرنسي نص عليها من خلال نفس المادة المذكورة أعلاه.

كما نص المشرع الفرنسي أنه في توقيع العقوبة الإندار أو التوبيخ تتبعها عقوبة حرمان من حق المشاركة في المجلس الإقليمي والمجلس المحلي، أو المجلس ما بين المحلي والمجلس الوطني، الغرفة التأديبية الابتدائية أو الغرفة التأديبية الوطنية للنقابة للمدة ثلاث سنوات. أما إذا كانت العقوبة المنع المؤقت أو الدائم من مزاولة مهنة الطب أو الشطب من جدول النقابة في هذه الحالة فيكون الحرمان من هذا الحق بصفة نهائية، ولا يستطيع الطبيب أو طبيب الأسنان أو القابلة المشطوب أن يسجل نفسه في جدول آخر للنقابة، يتم إبلاغ العقوبة الموقعة عليه إلى المجالس الإقليمية الأخرى وإلى الغرفة التأديبية الوطنية بمجرد أن تصير نهائية. وهذا طبقا لنفس المادة المذكورة أعلاه.

وهذا على عكس المشرع الجزائري فإنه يترتب على عقوبة الإندار والتوبيخ الحرمان من حق الانتخاب في المجالس أخلاقيات الطب مدة ثلاثة سنوات. أما عقوبة المنع المؤقت من ممارسة المهنة فينجر عنه فقدان حق الانتخاب لمدة خمس سنوات.

البند الثاني: الطعن في القرار التأديبي الصادر عن الفروع النظامية الجهوية ومجلس الوطني للأخلاقيات

الطب

ولقد تضمن قانون حماية الصحة وترقيتها (قانون رقم 85-05، 1985) المعدل بالقانون 90-17، (القانون رقم 90-17، 1990)، وكذلك قانون الصحة الجديد الجزائري (قانون رقم 18-11، 2018)، و مدونة أخلاقيات

مهنة الطب الجزائري (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)، عن كيفية الطعن في القرار التأديبي الصادر عن الفروع النظامية الجهوية ومجلس الوطني للأخلاقيات الطب، وسنين كل هذا من خلال ما يلي:

إذا تم الإعلان عن القرار قبل الاستماع إلى الطبيب المتهم، فيمكن لهذا الأخير أن يعترض في أجل أقصاه عشرة أيام (10) ابتداء من تاريخ التبليغ بواسطة البريد المسجل وإشعار بالاستلام. ويطلب رئيس المجلس الوطني فور تلقيه طعنا من الطعون من رئيس المجلس الجهوي خلال ثمانية أيام (08)، أن يرسل ملف الطبيب المتهم كاملا، ويجب على رئيس المجلس الجهوي أن يرسل الملف خلال نفس المدة (8 أيام)، ابتداء من تاريخ استلام الطلب. وهذا طبقا للمادتين 219، 220 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992) فإن طبقا للمادة 04/ 267 من قانون رقم 17/90 (وترقيتها ق.، 1990) نصت على ما يلي: "تعتبر قرارات المجالس الجهوية للأدب الطبية قابلة للطعن من قبل الأطراف المشار إليهم في المادة 02/267 من نفس القانون، في أجل 06 أشهر، أمام المجلس الوطني للأخلاقيات الأدب الطبية."

ويطلب رئيس المجلس الوطني فور تلقيه طعنا من الطعون من رئيس المجلس الجهوي خلال ثمانية أيام، أن يرسل الملف خلال ثمانية أيام (08)، ابتداء من تاريخ استلام الطلب. وهذا طبقا للمادة 220 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب (المرسوم التنفيذي رقم 92-276، 1992)، أما بالنسبة للقرارات المجلس الوطني فهي قابلة للطعن بالإلغاء أمام مجلس الدولة في مدة 12 شهرا، وقبل إنشاء مجلس الدولة الجزائري كان يتم طعن فيها أمام الغرفة المختصة للمحكمة العليا، في نفس المدة المذكورة أعلاه. وهذا ما نصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة 04/267 المذكورة أعلاه.

أما فيما يتعلق بالقانون الصحة الجديد فقد قلص مدة الطعن، بالنسبة للقرارات الصادرة عن المجالس الجهوية للأدبيات الطبية قابلة للطعن أمام المجالس الوطنية للأدبيات الطبية التابعة لها في أجل أقصاه شهرين (02) ابتداء من تاريخ تبليغها. وهذا طبقا للفقرة الأولى من المادة 350 من قانون الصحة الجزائري، (قانون رقم 18-11، 2018) أما بالنسبة للقرارات المجالس الوطنية للأدبيات الطبية قابلة للطعن أمام مجلس الدولة في أجل (04) أشهر، ابتداء من تاريخ تبليغها. وهذا طبقا للفقرة الثانية من نفس المادة من نفس القانون.

- وسؤال الذي يطرح هنا هل تم تطبيق هذه المواعيد أو يكون تطبيقها حتى يتم تنصيب التنظيم الهيكلي الجديد للمجالس أدبيات الطبية؟

- كما أنه لم يتم النص لا في قانون الصحة القديم ولا جديد عن أثر الطعن أمام المجلس الوطني للأخلاقيات الطب أو مجالس الوطنية للأدبيات الطبية التي سوف يتم إنشائها مستقبلا وهذا تعتبر تفرقة قانونية التي تشكل عدة إشكاليات وتساؤلات حول هذا الأمر، مما يبقى السؤال المطروح هو هل الطعن أمام المجلس الوطني للأخلاقيات الطب له أثر موقف للتنفيذ القرار التأديبي الصادر عن المجلس الجهوي المختص أم لا؟، لذلك يجب على المشرع الجزائري تدارك الأمر وسد هذا الفراغ القانوني.

-ملاحظة هامة:

- كما أنه بتعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية (قانون رقم 08-09، 2008)، تم إدراج اختصاص للمحكمة الإدارية بالفصل كأول درجة في قضايا دعاوى الإلغاء وتفسير وفحص المشروعية القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية الوطنية و الجهوية، وتختص المحاكم الإدارية الاستئنافية المتواجدة بالعاصمة في فصل في القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية الوطنية كأول درجة، ولكن ما يلاحظ أنه هنا يتم تطبيق المادة 01 من القانون العضوي المتعلق باختصاصات مجلس الدولة الجزائري (القانون العضوي رقم 98-01، 1998)، التي جاءت كما يلي: "يختص مجلس الدولة بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة."

-وهنا القانون الصحة جاء بالنص خاص أن القرارات الصادرة عن المجلس الجهوي للأخلاقيات الطب المختص يتم طعن فيها أمام مجلس الوطني للأخلاقيات الطب وذلك من أجل إتمام إجراءات التأديبية من قبل الطبيب المتهم، وقرارات مجلس الوطني للأخلاقيات الطب يتم الطعن فيها أمام مجلس الدولة، إلا ما يلاحظ هنا أن الأمر متعلق بالقرارات التأديبية دون غيرها من قرارات الأخرى التي تصدر من قبل هذه المنظمات المهنية. يعني أنه لو يصدر قرار ليس متعلق بالجال التأديبي ففي هذه الحالة تطبق المادة 800 و 801 و 900 مكرر من قانون الإجراءات المدنية والإدارية (قانون رقم 08-09، 2008)

-الخاتمة:

-لقد تطرقنا من خلال هذه الدراسة إلى النظام التأديبي للأطباء الممارسين في المرفق الصحة العمومي، وذلك بالتعريف للخطأ التأديبي، وإبراز الجهات المختصة بالسلطة التأديبية للطبيب المتهم في هذه الحالة، والتي تتمثل في المجلس الوطني ومجالس الجهوية للمهنة الطب، وإلى المرفق الصحة العمومي، وذلك بإظهار إجراءات سير الدعوى التأديبية أمام الجهتين.

وعليه توصلنا إلى النتائج التالية:

- أن الطبيب المتهم يتمتع بمجموعة من الضمانات التأديبية التي أقر له بها القانون، وهذا من أجل تجنب أي تعسف من قبل السلطة التأديبية المختصة،

- كما أن العقوبات التأديبية تقوم على عدة مبادئ أهمها عدم ازدواجية العقوبة في حالة خطأ واحد، وعلى السلطة التأديبية تسبب قرارها التأديبي.

- فإذا شاب قرارها أي عيب من عيوب المشروعية، يمكن للطبيب المتهم الطعن بإلغائه أمام القضاء الإداري،

- كما نجد هناك اختلاف في نظام التأديبي خاصة فيما يتعلق بالعقوبات التأديبية فإن العقوبات التأديبية الممنوحة للمرفق الصحة العمومي (الإدارة المستخدمة)، هي أشد عن العقوبات المقرر للهيئات النقابية، مما يجعل هذا إلى عدم جدوى والجدية من السلطة التأديبية لهذه الهيئات.

وبناء على هذه النتائج نقترح ما يلي:

-لابد من تعديل أو إلغاء المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المتعلق بالمدونة أخلاقيات مهنة الطب، وذلك من أجل مواكبته للمستجدات القانونية في المجال الطبي، وذلك للسد بعض الثغرات القانونية التي تمس بحقوق الطبيب المتهم.

-كما لابد على المشرع الجزائري إصدار قانون خاص بالنظام التأديبي للأطباء، لأن مهنة الطب تتميز بالخصوصية بالنسبة للمهن الأخرى.

-على السلطة التأديبية مراعاة الظروف المحيطة بالطبيب المخطئ عند ممارستها للسلطة التأديبية.

قائمة المصادر والمراجع:

1-القوانين والتنظيمات:

أ-القوانين والتنظيمات الوطنية:

- قانون عضوي رقم 98-01. (05 30, 1998). إختصاصات مجلس الدولة تنظيمه وعمله. الجزائر: الجريدة الرسمية الجزائرية الصادرة في 1 جوان 1998.
- قانون رقم 85-05. (02 16, 1985).. قانون حماية الصحة وترقيتها (08)..الجزائر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 17 فيفري 1985.
- القانون رقم 90-17. قانون معدل و متمم للقانون رقم 85-05 المتعلق بالحماية الصحة وترقيتها. (07 31, 1990)..(35). الجزائر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 15 أوت 1990
- الأمر رقم 06-03. (07 15, 2006). القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية. (46). الجزائر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 16 جويلية 2006.
- قانون رقم 08-09. (02 25, 2008) قانون الإجراءات المدنية والإدارية (21). الجزائر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 23 أفريل 2008.
- قانون الصحة. (07 29, 2018). قانون رقم 18-11. (46). الجزائر: الجريدة الرسمية الجزائرية الصادرة في 29 جويلية 2018.
- المرسوم التنفيذي 92-276. (07 06, 1992). (52). مدونة أخلاقيات مهنة الطب. الجزائر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 08 جويلية 1992.
- المرسوم رقم 84/10.. (01 14, 1984). يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها. الجزائر: الجريدة الرسمية الجزائرية الصادرة في 17 جانفي 1984.
- المرسوم الرئاسي رقم 07-304. (09 29, 2007). يحدد الشبكية الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم. الجزائر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

ب-القوانين والتنظيمات الأجنبية

la loi n°95-013..la loi de la sante publique.. (1995). france:
<http://www.legifrance.gov.fr>.

. La loi n° 2002-303.relative aux droits aux droits des malades et à la qualité du système de santé (2002, 03. 04). france: ., <http://www.legifrance.gov.fr>

2- الاجتهادات القضائية:

أ-اجتهادات القضاء الإداري الجزائري:

المجلس الأعلى. (26 05 ,1984). قرار (قضية ل.خ،وزير الشؤون الخارجية). (4)، 215. الجزائر، الجزائر:
المجلة القضائية للمحكمة العليا.

ب اجتهادات القضاء الإداري الفرنسي:

l'arrêt de conseil d'état. (96392). (1978, 07 12). paris, france:
<https://www.legifrance.gov.fr>.

l'arrêt de conseil d'état. (305922). (2008, 03 05). paris, france:
<https://www.legifrance.gov.fr>.

3-الكتب:

أ-كتب باللغة العربية:

سليمان محمد الطماوي. (1996). القضاء الإداري،قضاء التعويض وطعن في الأحكام. مصر: دار الفكر
العربي.

علي جمعة محارب. (2004). التأديب الإداري في الوظيفة العمومية. الإسكندرية، مصر: دار المطبوعات
الجامعية.

علي عيسى الأحمد. (2011). المسؤولية التأديبية للأطباء في القانون المقارن. لبنان، لبنان: منشورات الحلبي
الحقوقية.

عمار بوضياف. (1986). الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.

مازن ليلو راضي. (2002). الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة. الجزائر: دار المطبوعات الجامعية.

محمد ماجد ياقوت. (2004). شرح الإجراءات التأديبية. مصر: منشأة المعارف الإسكندرية.

ب-كتب باللغة الفرنسية:

LAUBADERE, A. d., & GAUDEMMENT, Y. (2001). *Trait de droit
adminastratif general* (éd. 06). FRANCE: LGDJ.

4-الرسائل والأطروحات العلمية:

عبد العالي حاحة. (2013). الأليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري(أطروحة دكتوراه). كلية الحقوق والعلوم
السياسية، بسكرة: جامعة محمد خضير..

5-المقالات:

- أم الخير بوقرة. (2013). تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مجلة المفكر، 08 (01)،
- خديجة مرابط. (2017). تسريح الموظف العام في ضوء الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر. مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، 02 (04).
- رقية سكيل. (28 جوان، 2021). العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل-المفهوم والخصوصية-.مجلة الدراسات القانونية المقارنة،
- سليمان حاج عزام. (2012). الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب.مجلة المفكر. 07 (01).
- مروان دهمه. (2020). الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري. مجلة الحقوق والحريات، 08 (02)،
- نصر الدين عاشور. (2008). ضابط الإلتزام بحماية حق الدفاع للمتهم. مجلة العلوم الإنسانية، 08 (14)، الصفحات 227-240.
- نعيم خيضاوي، و فتيحة باية. (2020). الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري. المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، 04 (01).