

رد الاعتبار التأديبي في القانون الجزائري

Disciplinary reinstatement in Algerian law

تاريخ النشر: 2021/07/15	تاريخ القبول: 2020/06/10	تاريخ الارسال: 2020/02/29
-------------------------	--------------------------	---------------------------

*د. رابعي إبراهيم

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ibrahim.rabai@univ-msila.dz

ملخص:

لما كان الغرض من العقوبة هو اصلاح المخطئ وإعادة تأهيله؛ كان من الضروري وضع حد لآثار العقوبة بعد تحقيق الهدف منها، وإلا ألفت بآثارها السلبية على المهني أو الموظف مرتكب الخطأ، وشكلت عائقا يحول دون حسن أدائه لمهامه، لذلك أقرت مختلف التشريعات نظام رد الاعتبار، كآلية لإنهاء الآثار المترتبة عن العقوبة في المستقبل. ورغم إقرار المشرع الجزائري لرد الاعتبار التأديبي إلا أنه يؤخذ عليه تضيق نطاقه بالنسبة للموظف، حيث قصره على عقوبات الدرجة الأولى والثانية، ولم يراع التناسب بين درجة العقوبة والمدة المشروطة لرد الاعتبار، ولم يعمم شرط حسن السلوك من أجل استحقاق رد الاعتبار. كما يعاب عليه إغفال النص على رد الاعتبار في النظام التأديبي المهني، وهو اغفال غير مبرر يحتاج إلى تدارك، لأن فلسفة العقوبة والهدف منها هو نفسه بالنسبة لمختلف النظم التأديبية، فلا مسوغ لتمكين القاضي والموظف من طلب رد الاعتبار وحرمان المهني منه.

الكلمات المفتاحية: رد الاعتبار، التأديب، العقوبة، القاضي، المهني، الموظف.

Abstract

Whereas the purpose of the punishment is to repair and rehabilitate the sinner; it was necessary to put an end to the punishment effects after achieving its goal, otherwise, it will have a negative impact on the professional or the wrongdoer, which represents an obstacle to the proper performance of his duties, therefore, several legislations have stipulated the reinstatement regime, as a mechanism to end the punishments consequences in the future.

Despite the Algerian legislation stipulation of the disciplinary reinstatement, it narrowed its scope for the employee (the official), as it restricted it in the first and second degree punishments, without taking in consideration the proportionality between the punishment degree and the conditional period for reinstatement, the condition of good behavior was not circulated for the reinstatement merit, it also neglected to establish reinstatement in the professional disciplinary system, which is an unjustified omission that needs to be remedied, because the punishment philosophy and its aim is the same for the different disciplinary systems, there is no justification for granting the reinstatement request to the judge and the employee (the official) while depriving the professional.

Key words: reinstatement, discipline, punishment, judge, professional, employee.

مقدمة

تستهدف العقوبة اصلاح المخطئ وإعادة تأهيله، غير أنه يجب وضع حد لآثار العقوبة بعد تحقيق الهدف منها، وإلا أثرت سلبا على المعاقب، وحالة دون حسن أدائه لمهامه، لذلك أقرت مختلف التشريعات نظام رد الاعتبار، كآلية لإنهاء الآثار المترتبة عن العقوبة في المستقبل، فالموظف الذي فقد بعض الحقوق والمزايا المهنية نتيجة للعقوبة التأديبية، يمكنه متى أثبت حسن سلوكه واحترامه لأخلاقيات المهنة أن يستعيد تلك الحقوق والمزايا.

ورغم أن نظام رد الاعتبار التأديبي يقوم على ذات الفلسفة التي يقوم عليها رد الاعتبار الجزائي، إلا أنه لم يلق نفس الاهتمام من قبل المشرع، كما أن اعتماده شهد اختلافا كبيرا بين النظم التأديبية، لاسيما بين الموظف والقاضي والمهني، ففي الوقت الذي تم تبنيه وتفصيل أحكامه بالنسبة للموظف والقاضي، مع وجود اختلافات كبيرة بينهما، أغفل النص عليه بالنسبة للمهني الحرة، وهو ما يدفعنا لطرح الإشكالية التالية: ما مدى نجاعة نظام رد الاعتبار في القانون الجزائري؟ وماهي مبررات اغفاله بالنسبة للمهني الحرة؟ رغم أن فلسفة العقوبة هي نفسها ووضع المهني لا يختلف عن الموظف أو القاضي.

ويستهدف البحث في هذه الجزئية الوقوف على كيفية تعامل المشرع الجزائري مع نظام رد الاعتبار التأديبي، معتمدين المنهج الوصفي التحليل، وذلك بعرض وتحليل مختلف النصوص المتعلقة برد الاعتبار، سواء الخاصة بالموظف من خلال الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، والنصوص السابقة له، أو من خلال القانون العضوي 11-04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، مع اعتماد المنهج المقارن كلما دعت الحاجة إليه، محاولين التعرف على الأسباب التي دفعت المشرع إلى التفرقة بين المهني وغيره في مجال إقرار نظام رد الاعتبار، ساعين من وراء ذلك لاستجلاء أوجه الخطأ في هذا التوجه، مع البحث في إمكانية تعميم اعتماد نظام رد الاعتبار التأديبي في كل النظم التأديبية.

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا تقسيما نحسبه مناسباً للموضوع، فبعد المقدمة التي طرحنا فيها إشكالية البحث، خصصنا المبحث الأول، لماهية رد الاعتبار التأديبي، حيث تطرقنا لتعريفه وأنواعه، وتحديد نطاقه، وفي المبحث الثاني تطرقنا للأحكام المتعلقة برد الاعتبار التأديبي من شروط وإجراءات وآثار، وفي المبحث الثالث تطرقنا لرد الاعتبار التأديبي في المهن الحرة، حيث بينا حاجة المهني لنظام رد الاعتبار، وأشرنا إلى إقرار المشرع لبعض آثار رد الاعتبار رغم عدم النص عليه. وتوجنا البحث بخاتمة ضمناها أهم النتائج والاقتراحات.

المبحث الأول: ماهية نظام رد الاعتبار التأديبي

نظام رد الاعتبار ليس نظام غريباً أو مستحدثاً في النظام التأديبي، بل اعتمده المشرع مبكراً، ونظم أحكامه في مختلف النصوص المتعلقة بالتأديب في مختلف القطاعات، نحاول في هذا المبحث تعريف رد الاعتبار التأديبي (مطلب أول) ثم تبين أنواعه (مطلب ثاني)، ونحدد نطاقه (مطلب ثالث).

المطلب الأول: تعريف رد الاعتبار التأديبي وبيان أهميته

لا يختلف رد الاعتبار التأديبي عن رد الاعتبار الجنائي، فيشتركان في التعريف والهدف، لذلك سنجد أن لرد الاعتبار التأديبي نفس تعريف رد الاعتبار الجنائي مع اختلاف بسيط اقتضته طبيعة النظام ووضعية المعاقب، كما أنه يسعى لتحقيق نفس الغرض.

أولاً: تعريف رد الاعتبار التأديبي

عُرّف رد الاعتبار¹ الجنائي بأنه "إزالة حكم الإدانة بالنسبة للمستقبل على وجه تنقضي معه جميع آثاره ويصبح المحكومة عليه ابتداء من تاريخ رد الاعتبار في مركز من لم تسبق إدانته"²

وعرف أيضا بأنه حق من حقوق المحكومة عليه، بفضله تمتحى آثار الإدانة وما نجم عنها من حرمان الأهليات، بحيث يندمج في المجتمع من جديد، ويأخذ مركزه كأبي مواطن عادي، بمزاولة نشاطاته دون قيد أو شرط كمن لم تصدر ضده أحكام جنائية، وهذا بعد مرور فترة زمنية تعد كمرحلة لإثبات استقامته من فعل الإجرام.³

ولما كان النظام التأديبي قد استعار الكثير من المبادئ والقواعد المعتمدة في المتابعة الجزائية، مما جعل النظامين -رغم وجود اختلافات جوهرية بينهما⁴ يشتركان في كثير من الأحكام، ومما يشتركان فيه سبب العقوبة والهدف منها، إذ 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. ونتيجة لهذا التأثر فقد عرفت النظم التأديبية نظام رد الاعتبار، وصيغة أحكامه على نحو ما هو مقرر في قانون الإجراءات الجزائية، وذلك لقيامهما على نفس المبررات وسعيهما لتحقيق نفس الأهداف.

وعلى غرار مختلف التشريعات تبنى المشرع الجزائري نظام رد الاعتبار التأديبي وبيّن أحكامه دون أن يورد تعريفا له، أو يفصل في إجراءاته كما فعل مع رد الاعتبار الجزائي.⁵ وقد استعمل في الدلالة عليه العديد من المصطلحات أهمها: "إعادة الاعتبار"، كما ورد في المادة 176 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والقانون العضوي 11-04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، و"محو العقوبة"، وإن كان هذا الأخير لا يختلف عن رد الاعتبار ويبدل عليه دلالة واضحة، إلا أنه يؤخذ على المشرع عدم الدقة في استعمال مصطلحات أخرى، حيث عبر عن رد الاعتبار بمصطلحات مختلفة لها دلالات مغايرة، فمصطلح "العفو"⁶ و"سحب العقوبة"⁷ و"شطب العقوبة"⁸ و"الإلغاء"⁹ لها معان وأحكام خاصة، ورغم اشتراكها مع رد الاعتبار في بعض الآثار إلا أن ذلك لا يسوّغ استعمالها للدلالة عليه.

وبالرجوع للفقهاء¹⁰ فقد عرّف سليمان محمد الطماوي محو العقوبة بأنه إزالة آثار العقوبة بعد مرور مدة معينة إذا حسنت أخلاق الموظف خلالها، ولم يرتكب ما يعرضه للعقاب،¹¹ وعرّف أيضا بأنه "التخلص من الآثار المستقبلية للجزاءات التأديبية".¹² وعرفه الدكتور اسلام إحسان بأنه "إزالة أية آثار تشير إلى سابقة توقيع عقوبات تأديبية على الموظف العام بسبب إخلاله بواجبات وظيفته العامة الناتج عن ارتكابه مخالفات تأديبية، وذلك برفع أوراق الجزاء من ملف خدمة الموظف، وعدم الإشارة إليه في أية أوراق تصدر عن جهة الإدارة"¹³ وعرّفه نواف كنعان بأنه "رد الاعتبار ردا إداريا للموظف المخالف الذي فرضت عليه عقوبة تأديبية وتم تنفيذها في حقه بعد انقضاء مدة معينة بحسب نوعية العقوبة".¹⁴

وفي المغرب عرف العربي محمد ميارد رد الاعتبار في الوظيفة العامة بأنه "إمكانية قانونية منحها المشرع للموظف الذي صدرت في حقه عقوبة إدارية غير العزل تخوله اللجوء إلى الوزير الذي يشرف على القطاع الإداري الذي يعمل فيه من أجل طلب محو الآثار الناتجة عن هذه العقوبة مستقبلا، ويصبح الموظف بعد قبول طلبه كأي موظف بدون سوابق إدارية"¹⁵ وعرف رد اعتبار المحامي بأنه "إعادة النظر في الجزاءات التأديبية السابق توقيعها على المحامي وإزالة الآثار التي كان من الممكن أن تترتب عليها مستقبلا"¹⁶ وعرفه الدكتور محمد جلاب بأنه "حذف آثار العقوبة التأديبية كليا من ملف المعني بعد اظهار حسن سيرته خلال المدة اللاحقة لإصداره" أو هو "حق الموظف في طلب حذف آثار العقوبة التأديبية كليا من ملفه، شرط حسن سيرته أثناء مدة محددة قانونا"¹⁷

ومن خلال ما سبق وبالنظر لمجمل الاحكام المتعلقة برد الاعتبار، يمكن تعريف رد الاعتبار التأديبي بأنه إزالة آثار العقوبة التأديبية بالنسبة للمستقبل بعد مرور فترة زمنية، إما بطلب من المعني أو بقوة القانون، متى استوفى شروطه القانونية، يسترجع بموجبه المعاقب مزايا الوظيفة ليصبح ابتداء من تاريخ رد الاعتبار في مركز من لم تسبق معاقبته.

ثانيا: أهمية رد الاعتبار والحكمة من اقراره

لما كان الغرض من العقوبة هو اصلاح المخطئ وإعادة تأهيله؛ كان من الضروري وضع حد لآثار العقوبة بعد تحقيق الهدف منها، وإلا ألفت بآثارها السلبية على المهني أو الموظف المخطئ، وشكلت عائقا يحول دون حسن أدائه لمهامه، في حين أن فتح باب التوبة أمام الموظف المخطئ يشجعه على الاستقامة، وعلى تدارك ما فرط من أمره، وتلك غاية

نبيلة ومشروعة، لذلك أقرت مختلف التشريعات نظام رد الاعتبار، كآلية لإنهاء الآثار المترتبة عن العقوبة في المستقبل، فالموظف الذي فقد بعض الحقوق والمزايا المهنية نتيجة للعقوبة التأديبية، يمكنه متى أثبت حسن سلوكه واحترامه لأخلاقيات المهنة أن يستعيد حقوقه والمزايا المهنية المسلوقة، ويعامل كأني موظف لم يتعرض لعقوبة تأديبية.

ولما كانت الآثار السلبية الناجمة عن بقاء العقوبة في ملف الموظف لا تقتصر على الموظف، بل الإدارة أيضا تتأثر بذلك، حيث ينخفض مستوى الأداء الوظيفي للموظف المعاقب، وعليه فإن الحكمة تقتضي إقرار نظام رد الاعتبار لتفادي إحباط الموظف المعاقب، وتشجيعه على الاستقامة. وضمانا لحسن أداء المرفق العام لمهامه.¹⁸

فيجب ألا يظل الموظف أو المهني أو القاضي موصوفا بسوء السلوك، بسبب العقوبة التي سبق وأن تعرض لها، فليس من العدل أن تلاحق العقوبة المخطئ طوال فترة خدمته، خاصة إذا بذل المعني جهدا من أجل اصلاح نفسه، وتزداد أهمية رد الاعتبار وحذف العقوبة من الملف إذا اقتضت طبيعة الوظيفة أو المهنة قدرا من الاستقلالية، حتى لا يصبح الملف التأديبي وسيلة للضغط، في يد الرئيس الإداري أو السلطة التي تتحكم في المسار المهني للمخطئ، فبقاء العقوبة في الملف الإداري للقاضي -مثلا- وامتداد أثرها إلى الأبد يشكل خطورة كبيرة قد تمس استقلالية القاضي ومن ثم عدالته، نتيجة لما قد يتعرض له من ضغوط بسبب وجود العقوبة في الملف.¹⁹

هذا ما دفع المشرع إلى اقتباس آلية رد الاعتبار من القانون الجنائي وتمكين الموظف أو القاضي الذي صدرت بشأنه عقوبة تأديبية لا تنهي مهامه من إمكانية التخلص من الآثار المستقبلية للعقوبة، وبالتالي إعادة تكوين ملفه الإداري من جديد.²⁰

المطلب الثاني: أنواع رد الاعتبار التأديبي

على غرار تقسيم رد الاعتبار الجزائي إلى رد اعتبار قضائي يكون بطلب من المعني، وقانوني يتم تلقائيا؛ يمكن تقسيم رد الاعتبار التأديبي لقسمين أساسيين:

أولا: رد الاعتبار بناء على طلب من المعني

وهو يحتاج إلى مبادرة من المعاقب، وذلك بتقديم طلب إلى الجهة التي أصدرت قرار العقوبة، يلتزم من خلاله رد الاعتبار، وقد ورد النص عنه في المادة 1/176 من الأمر 06-03 حيث جاء فيها بأنه "يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار..." وتم النص عنه أيضا في المادة 3/71 من القانون العضوي 04-

11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، حيث نصت على أنه " يمكن للقاضي المعني أن يقدم طلبا برد الاعتبار... " ونفس الحكم وارد في المادة 1/72 من نفس القانون. ولا تتم الاستجابة لهذا الطلب ألبتة تملك الجهة المصدرة لقرار العقوبة سلطة تقديرية في قبول الطلب من عدمه، بعد إجراء تحقيق تتأكد من خلاله من تحسن سلوك الموظف، واستحقاقه لمحو آثار العقوبة.

ثانيا: رد الاعتبار القانوني (التلقائي)

وهو الذي يتم بقوة القانوني دون أن يتوقف على طلب من المعني، وعادة ما تكون مدة إعماله هي ضعف مدة اعمال رد الاعتبار بناء على طلب، وقد ورد النص عليه في المادة 2/176 من الأمر 03-06 "...وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون..." وأيضا بالنسبة للقاضي، حيث نصت عنه المادتان 71 و72 من القانون العضوي 11-04.

وهذا النوع من رد الاعتبار يتم بشكل تلقائي، ولا يتوقف على طلب، كما أنه لا يخضع لتقدير أي جهة، وهو نظام حديث بالمقارنة مع رد الاعتبار بناء على طلب، حيث استحدث بموجب الأمر 03-06 ولم يسبق أن تناولته النصوص المتعلقة بالتأديب.

ثالثا: أهم الفروق بين رد الاعتبار بناء على طلب ورد الاعتبار القانوني

يمكن أن نوجز أهم الفروق بين رد الاعتبار بناء على طلب ورد الاعتبار القانوني في النقاط التالية:

- لا يحتاج رد الاعتبار القانوني لاتخاذ أي إجراءات من المعاقب، في حين يتوقف رد الاعتبار بناء على طلب على تقديم طلب من المعني.
- لا يحتاج رد الاعتبار القانوني إلى صدور قرار من الجهة المصدرة للعقوبة، أو أي جهة أخرى، وبالتالي لا وجه لرفضه من قبل أي جهة، ما دام أن القانون يقره بمجرد مرور فترة زمنية معينة، بينما يستلزم رد الاعتبار بناء على طلب صدور قرار بذلك، وعليه يمكن أي كون هذا الطلب محل رفض من قبل الجهة المختصة.
- لا يحتاج رد الاعتبار القانوني لأي إجراءات ولا يتوقف على أي تحقيق، ولا تملك فيه الجهة المصدرة العقوبة سلطة تقديرية، بينما رد الاعتبار بناء على طلب

يقتضي المرور بجملة من الإجراءات وإجراء تحقيق تقدر من خلاله الجهة المختصة استحقاق الموظف لرد الاعتبار من عدمه.

- على الموظف أو القاضي ان يثبت حسن سلوكه، عند تقديم طلب رد الاعتبار، في حين يقوم رد الاعتبار القانوني على حسن السلوك المفترض لمجرد مرور فترة زمنية معينة والمعني ليس في حاجة لإثبات ذلك.²¹

- يتميز رد الاعتبار القانوني بكونه نظام بطيء في آجاله، فعلى المعاقب أن ينتظر فترة طويلة جدا لاستفادة منه، تساوي عادة ضعف الفترة المشروطة لرد الاعتبار بناء على طلب.²²

وهذه التفرقة ليست بغرض المفاضلة بين نوعي رد الاعتبار، بل هما ضروريان معا وهناك حاجة لكلهما، فكل منهما له مميزاته وإيجابياته، ولا يمكن الاستغناء على أحدهما. لذلك تم اعتمادهما معا في مختلف التشريعات.

المطلب الثالث: نطاق تطبيق رد الاعتبار التأديبي

رد الاعتبار ليس متاحا لكل من تعرض لعقوبة تأديبية، بل يقتصر على عقوبات دون أخرى، وقد اتفقت مختلف التشريعات على اشتراط ألا يكون المعاقب مبعث نهائيا عن الوظيفة أو المهنة، حيث لا يمكن للمعاقب الذي أبعث نهائيا عن الوظيفة بموجب التعرض لعقوبة العزل (التسريح) أو الإحالة على التقاعد التلقائي. أن يستفيد من رد الاعتبار، بل يقتصر هذا الحق على الموظف المعاقب الذي يستمر في مباشرة مهامه، فهو المعني بإزالة آثار العقوبة.²³ وهذا توجه طبيعي ومنطقي لانتفاء الحكمة من رد الاعتبار نتيجة لانتفاء العلاقة الوظيفية وعدم وجود الحاجة حينذاك لمحو آثار العقوبة،²⁴ كما أن شرط السلوك المرضي الذي يجب أن يتحلى به المعاقب أثناء فترة تنفيذ العقوبة لا يمكن أن يتحقق في حالة الابعاد النهائي.²⁵

وقد تضمنت المادة 1/72 من القانون العضوي 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء هذا الشرط، بالنص على أنه "يجوز للقاضي محل العقوبات من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة أن يرفع طلبا لرد الاعتبار..." ولم تذكر عقوبات الدرجة الرابعة، التي

تتضمن الإحالة على التقاعد والعزل،²⁶ مما يدل على أن القاضي الذي تعرض لأحد عقوبات الدرجة الرابعة لا يمكنه رفع طلب لرد الاعتبار، لأنه مبعد عن ممارسة المهام. وكذلك بالنسبة للموظف العام فإن جواز رد الاعتبار يتعلق بعقوبات الدرجة الأولى أو الثانية فقط دون الثالثة والرابعة،²⁷ هذه الأخيرة التي تتضمن التنزيل في الرتبة، والتسريح. حيث نصت المادة 176 منه على أنه "يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار...."

وما يمكن ملاحظته أن المشرع تبنى أحكاما مختلفة بخصوص تحديد نطاق تطبيق رد الاعتبار، حيث أن نطاق تطبيقه بالنسبة للقضاة أوسع منه بالنسبة للموظف، فأجاز للقضاة الذين عوقبوا بعقوبة التنزيل من الدرجة والتنزيل في الرتبة، وكذلك الذين تعرضوا لعقوبة التوقيف، أجاز لهم رفع طلب لرد الاعتبار، وهو أمر منطقي لأن القاضي المعاقبة في كل هذه الحالات لم يبعد نهائيا عن ممارسة المهام، فهو في حاجة لإزالة آثار العقوبة في المستقبل واسترجاع كل مزايا الوظيفة، وفي المقابل حرم الموظف الذي تعرض لنفس تلك العقوبات من إمكانية الاستفادة من رد الاعتبار، رغم أنه غير مبعد عن الوظيفة نهائيا.

فعقوبات التوقيف المؤقت والتنزيل في الدرجة والنقل والتنزيل في الرتبة تخرج من نطاق تطبيق رد الاعتبار بالنسبة للموظف، بموجب المادة 176 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وقد أكدت هذا التوجه المراسلة المؤرخة في 25 فيفري 2016 المرسله من طرف مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية التابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري إلى السيد وزير العدل حافظ الأختام (المديرية العامة للموارد البشرية) والتي كانت ردا على استفسار بشأن العقوبات التأديبية ومسألة رد الاعتبار، ونصت على أن العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة لا يمكن أن يشملها إعادة الاعتبار.²⁸

وهذا اختلاف غير مبرر، لأن فلسفة العقوبة والغرض منها هو نفسه في النظامين، والعقوبات نفسها، تتمثل في التنزيل في الدرجة والتنزيل في الرتبة والتوقيف المؤقت عن العمل، والحكمة من اقرار رد الاعتبار قائمة في الحالتين، فما هو الدافع لتضييق نطاق رد الاعتبار في الوظيفة العامة؟ وتجدر الإشارة إلى أن هذا التمييز مستحدث بموجب الأمر 06-03، حيث كان المرسوم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة

بعلاقات العمل الفردية، يسمح لكل معاقب تأديبيا بغض النظر عن درجة العقوبة بتقديم طلب رد الاعتبار، مع اختلاف في المدة يتناسب ودرجة العقوبة، وحتى المرسوم 66-152 المتعلق بالإجراء التأديبي، نص في المادة 7 صراحة على أنه "يسوغ للموظف المحكوم عليه بعقوبة تأديبية وغير المبعد عن الاطارات أن يطلب من السلطة التي لها حق التأديب شطب إشارة العقوبة الصادرة والمقيدة في ملفه ..."²⁹.

وهذا الاتجاه يتوافق تماما مع ما هو مقرر في القانون الأساسي للقضاء، فالموظف أو القاضي غير المبعد والذي تعرض لعقوبة تأديبية أشد يكون أحوج إلى رد الاعتبار من الذي تعرض لعقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية، فكلما زادت درجة العقوبة زاد تأثيرها على الموظف وزادت مع ذلك الحاجة إلى إزالة أثرها في المستقبل.

ومن غير المعقول أن يستفيد من تعرض لعقوبة الإنذار من رد الاعتبار ويحرم منه من عوقب بالتنزيل في الرتبة أو التوقيف المؤقت، وحتى في عقوبة التوقيف مّيز المشرع في أحكامها على نحو غير مبرر، حيث أجاز لمن تعرض لعقوبة التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام -وهي عقوبة من الدرجة الثانية- أن يستفيد من رد الاعتبار، وحرّم منه من كان عرضة لعقوبة التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام -وهي عقوبة من الدرجة الثالثة- فالموظف الذي أوقف عن العمل لثلاثة أيام يمكن رد اعتباره، أما الذي أوقف أربعة أيام لا يمكنه أن يستفيد من رد الاعتبار.

المبحث الثاني: الأحكام المتعلقة برد الاعتبار التأديبي

ربط المشرع الجزائري الاستفادة من رد الاعتبار بتوفر شروطه (المطلب الأول)، وإجراءات بسيطة تتمثل في تقديم طلب (المطلب الثاني)، كما رتب عليه أثارا مهمة تحقق الغاية منه (المطلب الثالث).

المطلب الأول: شروط رد الاعتبار التأديبي

لا يستفيد المعاقب من رد الاعتبار إلا إذا كان جديرا به، وأظهر توبته واستقامته،³⁰ لذلك ربط المشرع الاستفادة من رد الاعتبار بتوفر شرطين أساسيين، نتطرق لهما فيما يلي:

أولاً: مرور مدة زمنية معينة

يشترط انقضاء مدة زمنية معينة تتفاوت طولاً وقصراً بحسب جسامه الجزاء التأديبي الموقع،³¹ بحيث تكون هذه الفترة كافية لنسيان العقوبة والتخلص من آثارها، فكلما كانت العقوبة أشد احتاجت إلى فترة أطول من أجل النسيان والتخلص من الآثار.³² كما تعتبر هذه المدة فترة اختبار بالنسبة للمعاقب لإثبات حسن سلوكه.³³ ويمكن أن نعالج هذا الشرط من خلال النقاط التالية:

1- طول وقصر المدة الزمنية المشروطة: اعتمدت التشريعات المقارنة مدد زمنية مختلفة لرد الاعتبار، منها من تشدد وبالع في زيادة المدة اللازمة للاستفادة من رد الاعتبار، حيث وصلت إلى عشر سنوات³⁴ في القانون الفرنسي السابق،³⁵ والقانون المغربي،³⁶ وأقر المشرع المصري أيضاً مدداً طويلة نسبياً لرد الاعتبار، ثم عمل على تقصيرها في التعديلات المتتالية في قوانين العاملين، حيث كانت تتراوح بين سنتين وثمانين سنوات في القانون رقم 210 لسنة 1951، ثم سنتين وست سنوات في القانون رقم 46 لسنة 1964 وبعدها سنة وأربع سنوات في القانون رقم 58 لسنة 1971، إلى أن أصبحت بموجب المادة 92 من القانون رقم 47 لسنة 1978 تتراوح بين ستة أشهر وثلاث سنوات.³⁷

وقد مرّ المشرع الجزائري بنفس المراحل، حيث اشترط فترة طويلة ثم عمد إلى تقصيرها، فاشترطت المادة 7 من المرسوم 66-152 المؤرخ في 08/06/1966 المتعلق بالإجراءات التأديبية،³⁸ مرور ثلاث سنوات لتقديم طلب رد الاعتبار إذا كان الأمر متعلقاً بالإندار أو التوبيخ وبعد ست سنوات إذا كان متعلقاً بعقوبة أخرى، ثم قصر هذه المدة في ظل المرسوم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، حيث أصبحت تتراوح بين سنة واحدة إذا كانت العقوبة متعلقة بخطأ من الدرجة الأولى، وبين ثلاث سنوات إذا كانت العقوبات متعلقة بأخطاء من الدرجة الثانية أو الثالثة.³⁹ لتخفف هذه المدة إلى سنة واحدة في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون العام الأساسي للتوظيف العمومي، حيث نصت المادة 176 منه على أنه "يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد مرور سنة من تاريخ اتخاذ العقوبة".

وهذه المدة كافية ومقبولة، فتحقيق الهدف من رد الاعتبار وهو محو آثار العقوبة وتمكين الموظف من التخلص من أعبائها حتى لا تؤثر على أدائه، لا يكون إلا باعتماد مدة زمنية مناسبة، بحيث لا تقصر حتى لا تفقد العقوبة قيمتها، وتحقق غايتها في ردع المخطئ، ولا تطول حتى يفقد رد الاعتبار معناه وفعاليتها. أما اشتراط مدة طويلة فإنه ينافي المنطق ويتعارض والحكمة من إقرار رد الاعتبار، حيث يفقده فاعليته ويرهق الموظف ويتسبب في معاناته تحت ضغط العقوبة.

لكن الملاحظ أن المشرع لم يتخذ موقفاً موحداً بخصوص هذه المدة، بل اختلفت من نظام تأديبي لآخر، فنجد اشتراط مدة أطول لرد الاعتبار للقاضي، حيث لا يمكنه تقديم الطلب إلا بعد مضي سنة واحدة بالنسبة لعقوبة الإنذار، وستين بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى والثانية والثالثة.⁴⁰ ولعل مرد ذلك إلى أهمية الوظيفة أو المهنة وحساسيتها، حيث تقتضي بعض الوظائف قدراً كبيراً من الحرص، لا يمكن ضمانه إلا بتشديد الأحكام التأديبية، وترك المعاقب تحت تأثير العقوبة لفترة أطول حتى تكون رادعة له، وبذلك اشتراط فترة أطول لرد الاعتبار.

2- تناسب المدة مع درجة العقوبة: تراعي غالبية التشريعات التناسب بين جسامه العقوبة والمدة اللازمة لرد الاعتبار، بحيث تزيد المدة كلما زادت جسامه العقوبة، فتكون العلاقة بينهما طردية، فلا يعقل أن تكون المدة المشروطة لمحو عقوبة التوبيخ تساوي المدة اللازمة لمحو عقوبة الشطب من قائمة الترقية،⁴¹ وتطبيقاً لذلك حدد المشرع المصري أربع فترات مختلفة تناسب خطورة العقوبة، فنص في المادة 92 من القانون 48 لسنة 1978 المتضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة على أنه "تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات التالية:

1. ستة أشهر في حالة اللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام.
2. سنة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام.
3. سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.
4. ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى..."⁴²

أما المشرع الجزائري، فرغم تميّزه بين العقوبات في ظل المرسوم 66-152 المتعلق بالإجراءات التأديبية، حيث اشتراط في المادة 7 منه مرور ثلاث سنوات لتقديم الطلب إذا كان الأمر متعلقاً بالإنذار أو التوبيخ وبعد ست سنوات إذا كان متعلقاً بعقوبة أخرى، إلا

أنه لم يحقق بذلك التناسب بين العقوبات والمدة اللازمة لرد الاعتبار، نظرا لطول المدة المقرر والفرق الكبير بين فترة عقوبات الدرجة الأولى والثانية.

وحتى في ظل المرسوم 82-302 فرق المشرع بين العقوبات واعتمد فترات مختلفة لرد الاعتبار، فاشتراط مرور سنة لطلب رد الاعتبار في عقوبات الدرجة الأولى، وثلاث سنوات عن عقوبات الدرجة الثانية والثالثة،⁴³ وهي مدة طويلة تشكل فارقا كبيرا لا يناسب الفرق في جسامة العقوبة، خاصة وأن بعض عقوبات الدرجة الأولى قريبة جدا من عقوبات الدرجة الثانية، وبيان ذلك أنه يمكن للموظف الذي عوقب تأديبيا بالطرد لمدة ثلاثة أيام أن يطلب رد الاعتبار بعد سنة من تاريخ العقوبة، أما زميله الذي عوقب بالطرد لمدة أربعة أيام فلا يمكنه طلب رد الاعتبار إلا بعد ثلاث سنوات، مما يسوغ القول بأن المشرع لم يراع الاختلاف بين العقوبات ولم يحقق التناسب اللازم.

أما في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون العام الأساسي للوظيف العمومي فقد تخلى المشرع عما دأب عليه من تمييز بين العقوبات في رد الاعتبار، ووضع مدة موحدة لمحو جميع العقوبات، فاشتراط مضي سنة واحدة من قرار العقوبة سواء كانت من الدرجة الأولى أو الثانية، وأيضا بالنسبة للقاضي، فقد اشترط القانون العضوي 04-11 مدة موحدة، وهي سنتين من تاريخ العقوبة سواء كانت من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة، وبذلك قد جانب الصواب لأن العدالة تقتضي أنه كلما زادت جسامة العقوبة كلما طالت المدة المطلوبة لرد الاعتبار، فلا يمكن أن يعامل المخطئون الذين توقع عليهم عقوبات مختلفة بمعاملة تسامحية واحدة من قبل المشرع.⁴⁴ واشترط نفس المدة لانقضاء جميع العقوبات التأديبية مهما كانت جسامتها، هو اتجاه معيب، إذ يساوي بين المختلفين، فيجعل الإنذار وعقوبة التنزيل في الدرجة أو التوقيف المؤقت في النفس المرتبة.⁴⁵

3- اختلاف المدة بحسب نوع رد الاعتبار: استقرت التشريعات أيضا على التمييز بين المدة اللازمة لرد الاعتبار بناء على طلب ورد الاعتبار القانوني، بحيث يشترط غالبا في هذا الأخير مضي ضعف المدة المقرر لرد الاعتبار بناء على طلب. وهو ما كرسه المشرع في المادة 176 من الأمر 06-03 حيث اشترط مضي سنة واحدة لرد الاعتبار بموجب طلب، وسنتين لرد الاعتبار القانوني. ونفس الأمر بالنسبة للقاضي، حيث اشترط في المادة 71 من القانون العضوي 04-11. مرور سنة لتقديم طلب رد الاعتبار وسنتين لرد الاعتبار القانوني في عقوبة

الإندار، أما المادة 72 من نفس القانون فاشتطت في باقي العقوبات سنتين لرد الاعتبار بناء على طلب وأربع سنوات لرد الاعتبار القانوني.

4- تاريخ بداية احتساب المدة: لم يحدد المرسوم 66-152 المتعلق بالإجراءات التأديبية تاريخ بداية احتساب المدة اللازمة لطلب رد الاعتبار، وتدارك ذلك المرسوم 82-302 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام الخاصة بعلاقات العمل الفردية، فنص على أن بداية احتساب المدة يكون من تاريخ تنفيذ العقوبة، حيث جاء نص المادة 68/2 على النحو التالي: "... وأن يفعل ذلك بعد مرور سنة على تطبيق الاجراء التأديبي..." وجاء نص الفقرة الثالثة من نفس المادة صريحا في تحديد تاريخ بداية احتساب المدة بالنص على أنه " ..وتكون المدة الدنيا الواجب انقضاؤها على تنفيذ الاجراء التأديبي قبل حصول العفو ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ تنفيذ الإجراء التأديبي"، وقد انتقد هذا الاتجاه على أساس أن تنفيذ العقوبة قد يتأخر عن تاريخ توقيعها.

أما الأمر 06-03 المتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية فقد اختار اتجاهها مختلفا، حيث نص على أن بداية احتساب المدة يكون من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة وليس من تاريخ تنفيذها، فنصت المادة 176 على أنه "يمكن للموظف ... أن يطلب ... بعد سنة من اتخاذ قرار العقوبة". وهو نفس الاتجاه الذي اختاره المشرع في القانون العضوي 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، حيث نصت المادة 72 منه على أن المدة تحتسب من تاريخ النطق بالعقوبة، وهذا الاتجاه جدير بالتأييد، لعدالته، إذ قد يتأخر تنفيذ العقوبة عن تاريخ النطق بها، كما يحدث عادة في عقوبة الإيقاف المؤقت، كما أن المدة المقررة لرد الاعتبار كافية ولا مبرر لاستطالتها.⁴⁶

ثانيا: شرط حسن السيرة والسلوك

مُضي مدة زمنية لوحده لا يكفي للاستفادة من رد الاعتبار، بل لا بد من أن يصحب ذلك تحسن في سلوك الموظف وسيرته المهنية، وأن يكون أداؤه مرضيا، فرد الاعتبار مقرر للتائبين الذين يرغبون في اصلاح أنفسهم، وتجاوز أخطاء الماضي، أما أولئك الذي يصرون ويستمررون في ارتكاب الأخطاء ولا يستفيدون منها، ولم تردعهم العقوبة، فلا يمكن رد اعتبارهم، وعلى المخطئ أن يبذل جهدا من أجل اصلاح نفسه، ويبرهن على استحقاقه لرد الاعتبار، من خلال حسن سلوكه واحترامه لأخلاقيات المهنة، والانضباط

أثناء قيامه بالتزاماته المهنية.⁴⁷ ويُظهر بشكل واضح تغيير سلوكه خاصة بالنسبة للأسباب التي أدت إلى معاقبته.⁴⁸

1- موقف المشرع الجزائري من شرط حسن السيرة: بالرجوع للمشرع الجزائري نجد موقفه غير مستقر في التعامل مع هذا الشرط، فبعد أن اشترطه صراحة في ظل المرسوم 152-66 المتعلق بالإجراءات التأديبية والرسوم 302-82 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام الخاصة بعلاقات العمل الفردية، تراجع عن تلك الصراحة في ظل الأمر 03-06 حيث وأورد نصا مجملا، ليسكت عنه اطلاقا بالنسبة للقاضي في ظل القانون العضوي 11-04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء.

وتفصيل ذلك أن المادة 2/7 من المرسوم 152-66 ذكرت الشرط صراحة بالنص على أنه "إذا كان سلوك الموظف بوجه عام مرضيا تماما بعد العقوبة التي تعرض لها فيقتضي إجابة طلبه". أما المادة 67 من المرسوم 302-82 فقد ربطت بين اصدار العفو ووجود ما يبرره من سلوك العامل ومردوده خلال السنة الموالية لمعاقبته وأكدت ذلك الفقرة الثانية من نفس المادة حيث جاء فيها "... وعلى أساس عناصر مبررة ..." كما أن الفقرة الأخيرة من ذات المادة جعلت تكرار الخطأ أو ارتكاب أخطاء أخرى مانعا من رد الاعتبار.

لكن الأمر 03-06 ورغم اشتراطه عدم تعرض المعني لعقوبة جديد، كقرينة على حسن السلوك والاستقامة، بالنسبة لرد الاعتبار القانوني، الوارد في المادة 2/176. إلا أنه لم يشر إلى سلوك المعني كشرط لرد الاعتبار بناء على طلب، الوارد في الفقرة الأولى من نفس المادة، والأمر نفسه بالنسبة للقاضي، حيث لم يرد في المادتين 71 و72 من القانون العضوي 11-04 ما يدل على اشتراط حسن سلوك القاضي لقبول طلبه أو لاستفادته من رد الاعتبار. وهو ما يمكن أن يفهم منه أن الاستجابة للطلب آلية بعد مرور الفترة اللازمة.

غير أن تحقيق الأمر غير ذلك، فشرط حسن السيرة ملازم لشرط مرور فترة زمنية عن قرار العقوبة، حتى لو لم ينص عليها المشرع صراحة⁴⁹ فلا يمكن محو آثار العقوبة ومسامحة القاضي أو الموظف الذي لم يعتبر من خطئه، خاصة وأن الغرض من العقوبة التأديبية ليس جبر الضرر أو القصاص، بل ردع المخطئ لعدم تكرار الأخطاء في المستقبل، فتحسن سلوك المعاقب هو الغرض من العقوبة، ولا يمكن محو آثارها إلا بتحقيق غرضها.

2- معيار تحديد حسن السلوك: يتحقق شرط حسن السلوك بتوفر الحد الأدنى منه، وهو تجنب التعرض لعقوبة تأديبية جديدة خلال المدة المشروطة لرد الاعتبار، وألا تكون تقارير الموظف بدرجة ضعيفة، وألا تكون في ملف خدمته تقارير تسيئ إليه⁵⁰ فلا يشترط أن يكون أداء الموظف استثنائيا، أو تحصل على تقدير جيد حتى يكون حسن السلوك، بل يكفي في ذلك أن يكون تقديره متوسطا، فمعيار الأداء المرضي هو ألا يرتب عليه القانون أثرا ما ضد الموظف.⁵¹

وتجدر الإشارة إلى أن عدم التعرض لعقوبة جديدة هو قرينة على حسن السوك، لكنه لا يدل قطعا على انضباط الموظف وحسن سلوكه ومردوده، فقد لا يتعرض الموظف لأي عقوبة تأديبية لكن سلوكه غير مرضي، وهو ما يعرض طلبه للرفض، فلا يكون عدم التعرض لعقوبة تأديبية جديدة شرطا إلا إذا نص عليه المشرع صراحة، كما هو الحال بالنسبة لرد الاعتبار القانوني بالنسبة للموظف. وقد اشارت مراسلة المدير العام للتوظيف العامة والإصلاح الإداري إلى السيد المدير العام للموارد البشرية بوزارة العدل، إلى أن مدة السنة أو السنتين المشروط لرد الاعتبار هي "فترة زمنية محددة لإثبات حسن السلوك من جانب الموظف والتزامه بقواعد الانضباط ومن ثمة فهي مقترنة بشرط عدم التعرض لعقوبة جديدة خلال تلك المدة..."⁵²

وعليه فرد الاعتبار لا يتم بصورة آلية، بل لابد أن تكون التقارير السنوية مؤيدة لطلب رد الاعتبار.⁵³ ويمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار آراء الرؤساء الإداريين، لأن الملف الإداري للموظف قد لا يتضمن كل ما يتعلق بسلوكه،⁵⁴ ولا شك أن الرئيس الإداري المباشر، هو الأقدر على تقييم الموظف وتقدير تغيير سلوكه من عدمه، بحكم الاتصال اليومي بالموظف طيلة مدة التجربة المشروطة لرد الاعتبار.⁵⁵ وقد نصت المادة 101 من الأمر 03-06 على أن تقييم الموظف يكون من قبل السلطة السلمية حيث نص على أنه "تعود سلطة التقييم والتقدير للسلطة السلمية المؤهلة".

3- سلطة الجهة المختصة بقبول طلب رد الاعتبار: هل تملك السلطة المختصة سلطة تقديرية في قبول طلب رد الاعتبار؟ أم أنها ملزمة بالاستجابة للطلب متى توفرت شروطه؟

لقد رأى بعض الباحثين أن الإدارة ملزمة بقبول طلب رد الاعتبار متى توفر شرط المدة وعدم تعرض الموظف لعقوبة تأديبية خلالها، بدعوى أن المشرع لم يعلق قبول الطلب على رأي الإدارة، مما يعني أنه يتم بقوة القانون.⁵⁶ ودعا البعض إلى ضرورة إلزامها بقول الطلب خوفا من تعسف الجهة المختصة وانحرافها في استعمال سلطتها الإدارية،⁵⁷ غير أن هذا الاتجاه منتقد لجملة من الاعتبارات، وعلى رأسها:

- لم يرد في القانون العضوي 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ولا في الأمر 06-03 القانون الأساسي العام للتوظيف العامة ما يلزم الجهة المختصة بقبول طلب رد الاعتبار، ولو قصد المشرع إلزام الجهة المختصة بقبول الطلب لنص على ذلك صراحة أو أورد ما يدل عليه، وحتى في ظل الأمر 66-152 المتعلق بالإجراءات التأديبية، ورغم نص المادة 7 فقرة 2 الذي يفيد إلزام الإدارة بقبول الطلب، حيث جاء فيه "وإذا كان سلوك الموظف بوجه عام مرضيا تماما بعد العقوبة التي تعرض لها فيقتضي إجابة طلبه" وهو ما يفيد بأن الإدارة ملزمة بقبول الطلب متى قدرت أن سلوك الموظف كان مرضيا، إلا أن هذا النص لا يدل على أن قبول الطلب يكون أليا بقوة القانون، بل هو مرتبط بتقدير الإدارة من جهة، وبعد أخذ رأي المجلس التأديبي من جهة أخرى، والأمر نفسه بالنسبة للمرسوم 82-302 الذي جعل إجابة الطلب مرتبط بسلوك ومردود الموظف ووجود عناصر مبررة تقدرها الجهة المختصة، خلال المدة المشروطة، بعد أخذ رأي السلطة المختصة بالتأديب،⁵⁸ ولم يربطها بعدم التعرض لعقوبة تأديبية جديدة، بل جعل العقوبة الجديدة مانعا من العفو على الموظف.

- القول بأن قبول الطلب يكون أليا، ينفي وجود اختلاف بين رد الاعتبار بناء على طلب ورد الاعتبار القانوني، فرد الاعتبار القانوني يقوم على قرينة حسن السلوك لمجرد مضي مدة طويلة نسبيا دون التعرض لعقوبة جديدة، وهذه أهم خاصية يتميز بها، فحسن السلوك يستفاد بقوة القانون دون حاجة لإجراء تحقيق وتقييم مدى جدارة المعاقب برد الاعتبار، فهو حتمي، ولا وجه لرفضه.⁵⁹ ويكفي أن يتحقق شرط المدة وعدم التعرض لعقوبة جديدة، بالنسبة للموظف، أو شرط المدة بالنسبة للقاضي، أما في رد الاعتبار بناء على طلب، فإن الجهة المختصة تقدر بناء على جملة من المعايير -من بينها عدم التعرض

لعقوبة جديدة- حسن سلوك الموظف واستحقاقه لرد الاعتبار من عدمه، وليست ملزمة بقبول الطلب لمجرد عدم التعرض لعقوبة جديدة، وإقرار المشرع لنوعي رد الاعتبار بناء على طلب، والقانوني، يدل على إمكانية رفض طلب رد الاعتبار، إذ لو لم يتوقع المشرع رفض الطلب في الفرصة الأولى، لما جعل للموظف فرصة ثانية لرد اعتباره، واكتفى بالأولى.

المطلب الثاني: إجراءات وآثار رد الاعتبار التأديبي

من خلال مجمل النصوص المتعلقة برد الاعتبار التأديبي نلاحظ أن هذا الأخير نظام بسيط، لا يحتاج إجراءات كثيرة، حيث اكتفى المشرع بالنص على تقديم الطلب، كإجراء أساسي لرد الاعتبار، كما أن المادة 176 من الأمر 03-06 حددت صراحة الأثر المترتب عن الاستفادة من رد الاعتبار، وهذا ما سنتناوله في العنصرين المواليين.

أولاً: إجراءات رد الاعتبار التأديبي

لا يحتاج رد الاعتبار القانوني إلى إجراءات خاصة أو طلب من الموظف المعاقب، بل يكون تلقائياً متى توفرت شروطه، فالحديث عن الإجراءات ينصرف إلى النوع الثاني لرد الاعتبار وهو رد الاعتبار بناء على طلب، وقد اكتفى المشرع بالنص على إجراء وحيد لرد الاعتبار وهو تقديم طلب من المعني.

فعلى المعني أن يبادر بتقديم طلب يعرب فيه عن نيته في محو العقوبة المسلطة عليه، وإزالتها من ملفه، من أجل إنهاء الآثار التي ترتبت من جراء العقوبة، أو ما يمكن أن يترتب عن ذلك في المستقبل،⁶⁰ وهو ما يشكل اعترافاً منه بالذنب يدل على حسن نيته، وتوبته وحرصه على التخلص من آثار العقوبة، كما أن الطلب يحدد موقف السلطة التأديبية أو سلطة التعيين بوضوح،⁶¹ وتعليق إجراء رد الاعتبار على طلب يدفع المعني إلى بذل مزيد من الجهد والالتزام بواجبات وأخلاقيات المهنة، والحرص على السلوك الحسن، كي لا يعطي أي مبرر لرفض طلبه من قبل سلطة التعيين أو السلطة التأديبية، بخلاف لو تم رد الاعتبار ألياً بدون طلب، لتعاقس الموظف المعاقب وانتظر انقضاء المدة المحدد ليعاد اعتباره، دون أن يبذل أي جهد من أجل ذلك.

ويقدم طلب رد الاعتبار للجهة مصدرة العقوبة التأديبية، حيث نصت المادة 176 من الأمر 03-06 على أنه "يمكن للموظف... أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين..." وهي السلطة المختصة باتخاذ الإجراءات التأديبية،⁶² وإصدار العقوبات التأديبية،⁶³ وبما أن رد الاعتبار يتعلق بعقوبات الدرجة الأولى والثانية فقط، والتي تصدر من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، فإنها هي المختص الوحيد برد الاعتبار، أما اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقد كمجلس تأديبي فلا يمكنها أن تصدر قرارات رد الاعتبار لأنها تختص بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، وهذه العقوبات لا يمكن أن تكون محلا لرد الاعتبار.⁶⁴

ونفس الأمر بالنسبة للقاضي، حيث يقدم طلب رد الاعتبار للجهة التي أصدرت العقوبة، وقد حدد القانون العضوي 11-04 في المادتين 71 و72، الجهة التي يقدم لها طلب رد الاعتبار، على النحو التالي:

- 1- إذا كانت العقوبة المسلطة على القاضي هي الإنذار، يقدم الطلب إلى وزير العدل، أو رئيس الجهة القضائية التي أصدرت عقوبة الإنذار.⁶⁵
- 2- إذا كانت العقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة، وهي العقوبات التي تصدر عن المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية، فإن الطلب يقدم لهذا الأخير باعتباره مصدر العقوبة.⁶⁶

ثانيا: الآثار المترتبة عن رد الاعتبار

تتفق مختلف التشريعات على أن الغرض المباشر لنظام رد الاعتبار هو محو كل آثار العقوبة التأديبية، ويتم ذلك من خلال إزالة كل آثار العقوبة التأديبية في المستقبل (العنصر الأول)، وإزالة أوراق العقوبة من ملف المعني (العنصر الثاني).

- 1- إزالة آثار العقوبة بالنسبة للمستقبل: نص الأمر 03-06 في المادة 3/176 على أنه "في حالة إعادة الاعتبار يمحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني" ويقصد بمحو الأثر إيقاف آثار العقوبة بداية من تاريخ صدور قرار رد الاعتبار من الجهة المختصة، واعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل فقط، وليس لهذا القرار أي أثر رجعي،⁶⁷ فلا أثر لرد الاعتبار على ما رتبته العقوبة من آثار في الماضي،⁶⁸ ولا يمس رد الاعتبار بتنفيذ العقوبة، الذي تم في السابق، ولا يلغي القرارات الصادرة نتيجة للعقوبة، فهو باعتباره إجراء تاليا لتنفيذ

العقوبة التأديبية يستهدف الاعفاء الأدبي أو رد الاعتبار التأديبي للموظف المعاقب بعد أن تحمل تنفيذ العقوبة كاملة، دون أن يكون له أي أثر على الحقوق المكتسبة والمراكز القانونية التي تترتب على الجزاء في الماضي.⁶⁹

ويقتضي سريان قرار رد الاعتبار بأثر فوري، عدم جواز أخذ العقوبة محل رد الاعتبار بالحسبان في أي شأن من شؤون الموظف المعاقب، ويعامل معاملة من لم تسبق معاقبته إطلاقاً،⁷⁰ فلو تم تقييم الموظف من قبل الإدارة في فترة تنفيذ العقوبة، وأخذت العقوبة بعين الاعتبار في التقييم وأعطى درجة تناسب هذا الوضع، ثم صدر قرار رد الاعتبار، فليس لهذا الأخير أي أثر على ذلك التقييم، كما لا يمكن إعادة تقييم الموظف من جديد، لأن ذلك يعد تطبيقاً لقرار رد الاعتبار بأثر رجعي، وهو ما لا يجوز قانوناً،⁷¹ وفي نفس الوقت لا يمكن أخذ العقوبة بالحسبان في تقييم الموظف مستقبلاً.

2- تطهير ملف المعني من العقوبة الموقعة عليه: يقتضي رد الاعتبار رفع جميع آثار العقوبة التأديبية، وتطهير ملف المعني من كل الأوراق المتعلقة بالعقوبة أو بالإجراءات المتصلة بها من محاضر التحقيق وغيرها، وذلك حتى يتمكن الموظف من الاستفادة من مزايا الوظيفة كالترقية مثلاً، لأن بقاء هذه الوثائق في ملف الموظف أو القاضي من شأنه عرقلة مساره المهني والتأثير سلباً على مستقبله الوظيفي.⁷²

ونشير في البداية إلى أن رد الاعتبار يتم بطريقتين مختلفتين هما:

1. طريقة التأشير على هامش القرار: أي يتم التأشير على هامش العقوبة بملف الموظف، بما يفيد محو العقوبة، كما كان معمولاً به في القانون المصري رقم 210 لسنة 1951، وهذه الطريقة ليست لها فائدة عملية بالنسبة للموظف، فالتشطيب على العقوبة يفيد فقط بأن مفعول العقوبة انتهى، ويمكن للسلطة الإدارية الاطلاع عليها في أي وقت، وبذلك فإن الغرض من العقوبة لم يقق غرضه.

2. طريقة إزالة قرار العقوبة: أي تنزع الأوراق الخاصة بالعقوبة من ملف المعني، وإحداث ملف جديد للموظف، كما كان معمولاً به في ظل المرسوم 66-152، أو محو كل أثر للعقوبة من الملف، كما هو مقرر حالياً في ظل الأمر 16-03. فالمحولا يكون بشطب العقوبة وتركها في الملف، بل برفع كل ما يدل عليها.⁷³

ولا يتحقق التطهير ورفع أوراق العقوبة إلا بإعدام تلك الأوراق ماديا، أما الاكتفاء بنقلها من ملف الموظف ووضعها في ملف آخر خاص، حتى وإن كان سريا، فلا يعد تطهيراً للملف، ما دام يمكن الرجوع إليه، بل ويفقد رد الاعتبار قيمته العملية،⁷⁴ لأن التطهير يقتضي محو كل أثر في الملف يدل على العقوبة، على نحو يؤدي إلى نسيانها تماما، حتى لا يكون لها أي تأثير عن القرارات التي ستتخذ في حق المعني مستقبلا.

وقد كان المشرع الجزائري صريحا بهذا الخصوص، حيث نصت المادة 4/7 من المرسوم 66-152 على إحداث ملف جديد للموظف بحسب وضعه الجديد، أي خلق ملف جديد خال من العقوبة أو ما يدل عليها، وكانت التعليمات رقم 7 المؤرخة 07/05/1969 أكثر وضوحا حين نصت على أنه "... غير أن الملف الإداري للمعني يجب أن يفرغ منه كل آثار العقوبة المادية، مثال ذلك أوراق التحقيق، التقارير أو شهادات كتابية أو غيرها، ومحضر المجلس التأديبي، والقرار التأديبي، وكل الوثائق الأخرى التي لها علاقة بالعقوبة وتوابعها،⁷⁵ واستقر الأمر 06-03 على نفس الموقف حيث نصت المادة 3/176 على وجوب محو كل آثار العقوبة من ملف المعني، في حال رد اعتباره. في حين لم يورد المشرع أي نص يتعلق بأثر رد الاعتبار بالنسبة للقاضي، الأمر الذي يقتضي التدارك، بإدراج نص صريح يتعلق بمحو آثار العقوبة وإزالتها من الملف، وذلك لتحقيق الحكمة من الأخذ بنظام رد الاعتبار.⁷⁶ ورغم وجهة الاتجاه القائل بوجوب تطهير الملف من كل ما يدل عليه، إلا أن هناك من رأى فيه محو لذاكرة الإدارة، إذ يؤدي اعدام كل الأوراق المتعلقة بالعقوبة التأديبية إلى طمس كل المعلومات المتعلقة بالخطأ التأديبي، والإجراءات المتخذة في حق المخطئ، والمحو على هذا النحو يلحق ضررا بجهة الإدارة، التي يجب عليها ألا تفقد ذاكرتها، مهما طال الزمن، لاسيما العقوبات المتعلقة بالأخطاء المتعلقة بالشرف والاعتبار، أو الاستهتار الشديد وعدم الالتزام الجسيم في أداء الأعمال والوظائف الأساسية،⁷⁷

كما أن تجسيد التطهير الكلي للملف صعب عمليا، حيث أن رد الاعتبار ذاته يحتاج إلى صدور قرار من الجهة المختصة، وبذلك يبقى في الملف ما يدل على القرار التأديبي، وهو أمر لا بد منه حتى لا يكون هناك غموض بالنسبة لوضعيات الموظفين وملفاتهم.⁷⁸ خاصة بالنسبة لعقوبة الشطب من قائمة الترقية، أو التنزيل في الدرجة أو الرتبة. فلا بد أن يتضمن ملف الموظف ما يبرر عدم ترقيته لفترة طويلة، رغم أهليته لذلك.

المبحث الثالث: رد الاعتبار في النظام التأديبي المهني

باستثناء النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين، لم يرد في النصوص القانونية المتعلقة بالمهنة الحرة أي نص صريح يتعلق برد الاعتبار التأديبي، لا بموجب طلب من المهني المعاقب ولا تلقائياً، وهي فسحة أمل غير متاحة لمهنيين،⁷⁹ خلافاً لما رأيناه بالنسبة للموظفين والعمال والقضاة. وخلافاً أيضاً لما أقرته بعض التشريعات المقارنة.⁸⁰ ويطرح تساؤل وجيه عن سبب إغفال المشرع الجزائري النص على رد الاعتبار التأديبي للمهني، وحرمانه من إمكانية التقدم للجهة مصدرة العقوبة التأديبية لطلب محوها، ويمكن أن نتحرى الإجابة عن هذا التساؤل من خلال البحث في ثلاث نقاط رئيسية، تتعلق الأولى بموقف المشرع الجزائري من إمكانية إعادة تسجيل المهني المشطوب من جدول المهنة، أما الثانية فتتعلق بحاجة المهني إلى رد الاعتبار، لتتطرق في الأخيرة لوجود بعض آثار رد الاعتبار رغم انعدام النص عليه صراحة.

المطلب الأول: موقف المشرع الجزائري من إعادة تسجيل المهني المشطوب

أشار بعض الباحثين⁸¹ إلى أن عقوبة الشطب النهائي من الجدول ليست أبدية، بل يمكن للمعاقب طلب إعادة التسجيل بعد مضي فترة زمنية عن صدور قرار العقوبة، 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. وقد كرست التشريعات المقارنة، هذا الاتجاه في بعض المهنة الحرة،⁸² غير أننا بالرجوع للقانون الجزائري نجد أنه لم ينص على رد الاعتبار للمهني المشطوب، كما لم ينص على تمكين المهني المشطوب من طلب إعادة التسجيل بعد مرور فترة زمنية على العقوبة، بل على عكس ذلك 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 المهنة 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 ضابطا عموميا وقع عزله أو محاميا شطب اسمه أو عون دولة عزل بمقتضى إجراء تأديبي نهائي" ونفس النص وارد بالمادة 3 من المرسوم التنفيذي 09-77 المحدد لشروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي، فإذا كان عدم التعرض لعقوبة العزل بمقتضى إجراء تأديبي نهائي، شرط للالتحاق بالمهنة ابتداء، حتى وإن كانت العقوبة في مهنة أو وظيفة أخرى، فإنه من باب أولى أن يكون شرطا لإعادة التسجيل، خاصة وأن عقوبة الشطب في ذات المهنة المطلوب التسجيل فيها، وهو ما لا يتوفر في المهني المشطوب.

ولا غرابة في موقف المشرع الجزائري، فقد رأينا حرمانه للموظف أو القاضي من حق رد الاعتبار، متى تعرض لعقوبة تأديبية تنهي مهامه وتبعده عن الوظيفة أو المهنة نهائيا، وهذا توجه طبيعي ومنطقي لانتفاء الحكمة من رد الاعتبار نتيجة لانتفاء علاقة المهني بالمنظمة، وتوقفه نهائيا عن ممارسة مهنته، ولا حاجة لمحو آثار العقوبة حينها، كما أن شرط السلوك المرضي الذي يجب أن يتحلى به المعاقب أثناء فترة تنفيذ العقوبة لا يمكن أن يتحقق في حالة الأبعاد النهائي.⁸³

أما ما أقرته بعض التشريعات المقارنة من إمكانية رد اعتبار للمهني المشطوب، وإعادة تسجيله في جدول المهنة من جديد، كقانون المحاماة اللبناني وقانون المحاماة التونسي وقانون مهنة الطب التونسي، فقد يكون مستندا ومبررا بظهور وقائع جديدة من شأنها إثبات براءة المهني مما نسب، أو أن تحول تلك الوقائع دون صدور قرار الشطب لو ظهرت حال الفصل في الدعوى التأديبية أو النظر في الطعون المتعلقة بالقرار التأديبي، حيث تقتضي العدالة إعادة إحياء المهني مهنيا.⁸⁴

كما أن الاستناد إلى تغيير سلوك المهني المشطوب أمر غير ممكن لسببين أساسيين هما:

1- أن السلوك المعني بالتحسن ليس سلوك المهني كمواطن أو كفرد في المجتمع. بل المقصود هو سلوكه كمهني، أي تصرفات المهني وسلوكياته المتعلقة بأدائه لمهنته، والتي تقتضي الالتزام بقواعد آداب المهنة وأخلاقيتها، وهو أمر غير وارد في حال الشطب، لأن المهني المشطوب مبعّد عن المهنة وممنوع من ممارسة أي نشاط يتعلق بها، كما أنه بعد شطبه غير معني بأداب المهنة وأخلاقيتها، لأنه يصبح أجنبيا عنها.

2- لا يمكن للسلطة التأديبية أن تراقب المهني للتأكد من تحس سلوكه، لانقطاع صلتها به بموجب قرار الشطب النهائي. فيصبح تقييمها له مستحيلا، لأنه بعيد عنها.

المطلب الثاني: حاجة المهني لرد الاعتبار

خلافا لعقوبة الشطب النهائي، فإن المهني الذي تعرض لعقوبة الإنذار أو التوبيخ أو المنع المؤقت من مزاولة المهنة، غير مبعود عن المهنة، ويمكنه إبداء استقامته وحسن تصرفه وانضباطه والتزامه بقواعد المهنة وأخلاقياتها، وقد نصت المادة 209 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين على حذف العقوبة من ملف المعني تلقائيا بعد مرور 5 سنوات في حال عدم تعرضه لأي عقوبة أخرى خلال هذه الفترة. إلا أن المهندس العماري يشكل استثناء بالمقارنة مع المهن الحرة الأخرى، حيث أغفل المشرع النص على رد الاعتبار التأديبي في القوانين المنظمة لباقى المهن الحرة، مميزا بذلك بين فئة المهنيين والفئة الموظفين والقضاة

ويمكن أن نرجع هذا الإغفال والتمييز إلى اختلاف الوضع القانوني للمهني عن الوضع القانوني للموظف أو العامل أو القاضي، فالمهني يعمل لحسابه وتحت مسؤوليته، ولا يخضع لنظام تقييم وترقية دورية، كتلك التي يخضع لها القاضي أو الموظف، ولما كانت الوضعية التأديبية تشكل أحد المعايير الأساسية في عملية التقييم، فإن الحاجة إلى محو آثار العقوبة التأديبية قائمة بالنسبة لمن يخضع للتقييم دون سواه.

مع وجاهة هذا التبرير إلا أنه غير كاف، فرد الاعتبار لا يؤثر في التقييم والترقية فقط، بل له تأثيرات أخرى، تجعل المهني أكثر حاجة له من غيره أحيانا، ويمكن أن نوجز ذلك في النقاط التالية:

1- في أغلب المهن الحرة يشكل تكرار الأخطاء من الدرجة الأولى خطأ من الدرجة الثانية، وتكرار أخطاء الدرجة الثانية خطأ من الدرجة الثالثة وهكذا، وكما رأينا سابقا فإن من بين أثار رد الاعتبار هو محو العقوبة واعتبارها كأن لم تكن، أي عدم اعتبارها سابقة تأديبية في ملف المهني، وعليه فالمهني المعاقب تأديبيا في حاجة ماسة لرد الاعتبار، حتى لا يشكل تكراره للخطأ خطأ من درجة أعلى، ومنه التعرض لعقوبة أشد، رغم طول المدة بينهما.

2- يحق لكل مهني أن يساهم في تسيير المنظمة المهنية، وأن يكون عضواً في هيئاتها ومجالسها المحلية أو الوطنية، وحرمانه المؤبد من ذلك بسبب تعرضه لعقوبة تأديبية ولو كانت بسيطة يتعارض مع هذا الحق، فهو في حاجة لرد الاعتبار لممارسة هذا الحق.

3- رد الاعتبار التأديبي للمهني 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. وقد يشكل ذات الفعل خطأ جزائياً، وخطأ تأديبياً في نفس الوقت، فيتعرض المهني لعقوبة جزائية، وأخرى تأديبية، ومن غير المنطقي أن يستفيد المهني من رد الاعتبار بعد مدة بالنسبة للعقوبة الجزائية، رغم خطورتها وكبير أثرها عليه، في حين يحرم من رد الاعتبار التأديبي.

المطلب الثالث: بعض آثار رد الاعتبار في النظام القانوني للمهني

يؤدي رد الاعتبار إلى التخلص من الآثار المستقبلية للعقوبات التأديبية وكل ما ترتب عليها من حرمان للأهليّات، وقد نصت قوانين أغلب المهن الحرة⁸⁵ على الحرمان من الترشح لعضوية مجالس المنظمة المهنية، كعقوبة تبعية، غير أن هذا الحرمان ليس نهائياً بل، يستعيد المهني حقه في الترشح بعد مرور فترة زمنية. وهو ما يشكل مظهراً من مظاهر رد الاعتبار التأديبي، حيث تزول آثار العقوبة جزئياً، بشكل تلقائي دون طلب من المعني، بعد فترة تجربة تعتبر قرينة على حسن سلوك المهني، وتختلف هذه المدة حسب درجة العقوبة، ومن مهنة لأخرى، وذلك على النحو التالي:

أ- يستعيد المهني الذي تعرض لعقوبة الإنذار أو التوبيخ حقه في الترشح لعضوية مجالس وهيئات المنظمة المهنية، بعد مرور ثلاث سنوات من تاريخ العقوبة بالنسبة للمهندس الخبير العقاري،⁸⁶ وبالنسبة للطبيب وجراح الأسنان والصيدلي،⁸⁷ أما بالنسبة للمهندس المعماري الذي تعرض لعقوبة الإنذار أو التوبيخ فإن المشرع نص على حرمانه من الترشح دون أن يحدد مدة زمنية لهذا الحرمان.⁸⁸ غير أن نص المادة 209 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين نصت على رد الاعتبار التلقائي بعد مرور 5 سنوات

مهما كان نوع العقوبة. وعليه فالحرمان من العضوية يكون لمدة خمس سنوات كحد أقصى.⁸⁹

ب- يستعيد المهني الذي تعرض لعقوبة المنع المؤقت حقه في الترشح بعد ثلاث سنوات تسري من تاريخ نهاية استنفاد العقوبة بالنسبة للمحامي،⁹⁰ أما بالنسبة للمهني الطبية والمهندس الخبير العقاري فإن الحرمان كأثر للعقوبة يزول بعد مضي خمس سنوات من تاريخ انتهاء العقوبة، وهي فترة أطول من تلك المقرر في حال كانت العقوبة إنذار أو توبيخ،⁹¹ وهذا تناسبا مع خطورة العقوبة، وهي نفس المدة المقررة بالنسبة للمهندس المعماري، لاستفادته من رد الاعتبار التلقائي بعد مرور خمس سنوات مهما كان نوع العقوبة،⁹²

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة يمكننا أن نوجز أهم الاستنتاجات في النقاط التالية:

1- كرس المشرع اختلافا بين القطاعات في تحديد نطاق رد الاعتبار على نحو غير مبرر، فجعل نطاق رد الاعتبار بالنسبة للقضاة أوسع منه بالنسبة للموظف، حيث أجاز للقضاة الذين عوقبوا بعقوبة التنزيل من الدرجة والتنزيل في الرتبة، وكذلك الذين تعرضوا لعقوبة التوقيف، أجاز لهم رفع طلب لرد الاعتبار، وفي المقابل حرم الموظف الذي تعرض لنفس تلك العقوبات من إمكانية الاستفادة من رد الاعتبار، وهذا الاختلاف غير مبرر، لأن العقوبات نفسها، كما أن هذا التمييز مستحدث بموجب الأمر 03-06، ولم يكن معمولا به من قبل، وهو مخالف لما استقر عليه الفقه، من أن نطاق رد الاعتبار يشمل كل العقوبات باستثناء تلك التي تؤدي إلا الأبعاد عن الوظيفة أو المهنة. كما أن الموظف أو القاضي غير المبعد والذي تعرض لعقوبة تأديبية أشد يكون أحوج إلى رد الاعتبار من الذي تعرض لعقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية، فكلما زادت درجة العقوبة زاد تأثيرها على الموظف وزادت مع ذلك الحاجة إلى إزالة أثرها في المستقبل.

2- تخلى المشرع عما دأب عليه من تمييز بين العقوبات في المدة المقرر لرد الاعتبار، ووضع مدة موحدة لمحو جميع العقوبات مهما كانت درجتها، وبذلك قد جانب الصواب لأن العدالة تقتضي أنه كلما زادت جسامة العقوبة كلما طالت المدة المطلوبة لرد الاعتبار، فلا يمكن أن يعامل المخطئون الذين توقع عليهم عقوبات مختلفة بمعاملة تسامحية واحدة

من قبل المشرع. وتوحيد المدة هو اتجاه معيب، إذ يساوي بين المختلفين، فيجعل الإنذار وعقوبة التنزيل في الدرجة أو التوقيف المؤقت في النفس المرتبة.

3- لم يشر المشرع إلى تحسن سلوك المعني كشرط لرد الاعتبار بناء على طلب، غير أن ذلك لا يعني عدم اشتراطه، فحسن السيرة ملازم لشرط مرور فترة زمنية عن قرار العقوبة، حتى لو لم ينص عليها المشرع صراحة، ولا يمكن محو آثار العقوبة ومسامحة القاضي أو الموظف الذي لم يعتبر من خطئه، خاصة وأن الغرض من العقوبة التأديبية ليس جبر الضرر أو القصاص، بل ردع المخطئ لعدم تكرار الأخطاء في المستقبل، فتحسن سلوك المعاقب هو الغرض من العقوبة، ولا يمكن محو آثارها ما لم تحقق الغرض منها.

4- لا تقتصر آثار رد الاعتبار على زوال أثر العقوبة التأديبية مستقبلا، بل يجب تطهير ملف المعني من كل ما يدل على العقوبة.

5- رغم عدم خضوع المهني لنظام الترقية والتقييم الدوري كالموظف والقاضي، إلا أنه في حاجة لرد الاعتبار لمحو آثار العقوبة واعتبارها كأن لم تكن، أي عدم اعتبارها سابقة تأديبية في ملفه، وعليه فالمهني المعاقب تأديبيا في حاجة ماسة لرد الاعتبار، حتى لا يشكل تكراره للخطأ خطأ من درجة أعلى، ومنه التعرض لعقوبة أشد، رغم طول المدة بينهما. ومن جهة أخرى لممارسة حقه في المساهمة في تسيير المنظمة المهنية، وأن يكون عضوا في هيئاتها ومجالسها المحلية أو الوطنية، وحرمانه المؤبد من ذلك بسبب تعرضه لعقوبة تأديبية ولو كانت بسيطة يتعارض مع هذا الحق.

كما أن رد الاعتبار التأديبي للمهني يتوافق والهدف من العقوبة التأديبية، فهذه الأخيرة لا تستهدف الاقتصار 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 إطلاقا.

وبناء على هذه النتائج يمكن تقديم الاقتراحات التالي:

- 1- توسيع نطاق تطبيق رد الاعتبار ليشمل كل العقوبات، باستثناء تلك التي تؤدي إلى ابعاد المعاقب عن الوظيفة،
- 2- مراعاة التناسب بين شدة العقوبة والمدة المقرر لرد الاعتبار، والتخلي عن نظام المدة الموحدة لجميع العقوبات،

- 3- النص صراحة على شرط حسن السيرة خلال فترة الاختبار، حتى يسعى المعاقب من أجل استحقاق رد الاعتبار، ولا يتقاعس وينتظر رد الاعتبار القانوني.
- 4- على المشرع أن يتبنى نظام رد الاعتبار وينص عليه صراحة في مختلف المهن الحرة، لأن المهني على غرار الموظف والقاضي يحتاج إلى إزالة آثار العقوبة، وحذفها من ملفه، حتى لا تعيق مساره المهني، خاصة أن مبررات اعتماد نظام رد الاعتبار بالنسبة للموظف والقاضي قائمة أيضا بالنسبة للمهني، ولا مسوغ لحرمانه منه.

الهوامش

- ¹ الأصل الحقيقي لكلمة "رد الاعتبار" فهو لاتيني Réhabilite وتعني (العودة إلى الوضع السابق، بإزالة الأسباب التي أدت إلى فقدانه وضياعه) ويقابلها في اللغة الفرنسية Réhabilitation والتي تعني واقعة استعادة أحد ما لحقوقه، كما كانت في المرة الأولى Réhabilitation est un nom féminin : Action de rétablir quelqu'un en son premier état dans ses droits dans ses prérogatives. Vu : Dictionnaire la rousse du XX^{eme} siècle . 5^{eme} volume. Edition maison Larousse .1932 paris. P987.
- نقلا عن رفعت سالم حميد، رد الاعتبار دراسة مقارنة، ماجستير في القانون العام، كلية القانون، جامعة ذي قار، العراق، 2015، ص 16. <http://search.mandumah.com/Record/1008628/Details#tabnav>
- ² عبد الحميد الشواربي، التنفيذ الجنائي على ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، ص 78.
- ³ نسرین مشتة، رد الاعتبار الجزائري وفقا لقانون الإجراءات الجزائية الجزائري 06/18، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 6 العدد 2، ماي 2019، ص 296. أنظر لمزيد من التفصيل حول تعريف رد الاعتبار الجزائري رفعت سالم حميد، المرجع السابق، ص 16-18. وأنظر أيضا فريدة لوني، رد الاعتبار الجنائي بين النظرية والتطبيق، مجلة معارف قسم 1 العلوم القانونية والاقتصادية، العدد الحادي عشر ديسمبر 2011، ص 41.
- ⁴ أهمها أن العقوبة الجنائية تستهدف شخص المخطئ وماله، بينما تقتصر العقوبات التأديبية على الحرمان من بعض مزايا الوظيفة.
- ⁵ بين المشرع في المادة 2/676 من ق الإجراءات الجزائية آثار رد الاعتبار، حيث نص على أن رد الاعتبار "يمحو في المستقبل كل آثار الإدانة العادلة وما نجم عنها من حرمان الأهليات" القانون 06-18 المؤرخ في 10/06/2018 المتعلق بالإجراءات الجزائية، ج ر ع 34.
- ⁶ ورد النص على رد الاعتبار في المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، باستعمال مصطلح "العفو" حيث نص في المادة 1/67 على أنه "يمكن للهيئة المستخدمة بعد الاطلاع على رأي الهيئة المختصة في مجال التأديب أن تصدر العفو عن العامل، إذا برر ذلك سلوكه ومردوده خلال السنة الموالية لتطبيق الإجراء التأديبي عليه" ج ر ع 37 المؤرخة في 14 سبتمبر 1982.
- ⁷ أورد المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، نصا مجملا يتعلق برد الاعتبار، معبرا عنه بمصطلح "السحب" حيث نص في المادة 50 فقرة 2 على أنه "...كما تدرج في ملف المعني مقررات العقوبات التأديبية ويمكن سحبها منه حسب الشروط التي يحددها التنظيم المعمول به وهذا القانون الأساسي النموذجي"
- ⁸ استعمل المرسوم 66-152 المؤرخ في 08/06/1966 المتعلق بالإجراءات التأديبية، مصطلح الشطب، حيث نصت المادة 7 منه على أنه يمكن للموظف الذي وقعت عليه عقوبة تأديبية وغير المبعد عن السلك نهائيا أن يطلب من السلطة التي لها صلاحية التأديب شطب إشارة العقوبة الصادرة والمقيدة في ملفه وذلك بعد ثلاث سنوات إذا كان الأمر متعلقا بالإنذار أو التوبيخ وبعد ست سنوات إذا كان متعلقا بعقوبة أخرى.
- ⁹ نص القانون الداخلي المطبق على مستخدمي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية على رد الاعتبار تحت عنوان إلغاء العقوبة، حيث نص على أنه "يمكن للمستخدم بعد استشارة اللجنة التأديبية أن تلغي القرار بالعقوبة في حالة تبرير هذا الإجراء بسلوك ومردود العامل..."

- ¹⁰ درج بعض الفقهاء العرب والباحثين على تسمية رد الاعتبار بنظام محو العقوبة، مع أن التسمية المثلى هي نظام رد الاعتبار على اعتبار أن الموظف الذي يتم محو عقوبته إنما يرد إليه في الحقيقة اعتباره الوظيفي والأدبي، أنظر سعد الشتيوي العززي، النظام القانوني لرد الاعتبار الوظيفي، مجلة الحقوق، المجلد 33 العدد 2 سنة 2009، ص 221.
- ¹¹ القضاء الإداري-قضاء التأديب-دار الفكر العربي 1979، ص 426.
- ¹² محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، ص 272.
- ¹³ نقلا عن محمد جلاب، محو العقوبة التأديبية بين النص والتطبيق، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد 11، ص 179.
- ¹⁴ نقلا عن بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء الدعوى التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوبكر بلقايد، الموسم 2010/2011، ص 45.
- أنظر أيضا في تعريف المحو محمد لخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه كلية الحقوق جامعة الحاج لخضر باتنة، الموسم 2006/2007، ص 220.
- ¹⁵ العربي محمد مباد، رد الاعتبار في ضوء قانون الوظيفة العامة، مجلة القانون المغربي، العدد 15، سنة 2010، ص 66.
<http://search.mandumah.com/Record/519137>
- ¹⁶ مشعل الثقيل، المسؤولية التأديبية للمحامي، دار الثقافة، الأردن، الطبعة الثانية، 2011، ص 207.
- ¹⁷ محمد جلاب، المرجع السابق، ص 180.
- ¹⁸ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 462.
- ¹⁹ بودويجة سعاد، رد الاعتبار التأديبي للقاضي في التشريع الجزائري، مجلة دراسات، العدد 57، سنة 2017، ص 279.
- ²⁰ العربي محمد مباد، المرجع السابق، ص 66.
- ²¹ رفعت سالم حميد، المرجع السابق، ص 47.
- ²² نسرين مشتمة، المرجع السابق، ص 302.
- ²³ محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 228.
- ²⁴ سعد الشتيوي العززي، المرجع السابق، ص 230.
- ²⁵ بودويجة سعاد، المرجع السابق، ص 280.
- ²⁶ صنفت المادة 68 من القانون العضوي 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات على النحو التالي:
- عقوبات الدرجة الأولى: التوبيخ، النقل التلقائي.
 - عقوبات الدرجة الثانية: التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات، سحب بعض الوظائف، القهقرة بمجموعة أو مجموعتين.
 - عقوبات الدرجة الثالثة: التوقيف لمدة أقصاها اثني عشرة (12) شهرا
 - عقوبات الدرجة الرابعة: الإحالة على التقاعد، العزل.
- ²⁷ صنفت المادة من 163 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية إلى أربع درجات كالتالي:
- الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.
 - الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.
 - الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الاجباري.
 - التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح.
- ²⁸ المراسلة رقم 618 المؤرخة في 25 فيفري 2016 المرسله من طرف مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية التابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري إلى السيد وزير العدل حافظ الأختام (المديرية العامة للموارد البشرية) <https://www.hopital-dz.com/?app=article.show.171> اطلع عليه بتاريخ 2019/11/15.
- ²⁹ المادة 7 من المرسوم 152-66 المتعلق بالإجراء التأديبي...
- ³⁰ سعد الشتيوي العززي، المرجع السابق، ص 224.
- ³¹ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 427.
- ³² سعد الشتيوي العززي، المرجع السابق، ص 224.
- ³³ محمد سعيد النور، رد الاعتبار، مجلة مؤتة للأبحاث والدراسات، المجلد الأول، العدد الأول، 1986، ص 213. نقلا عن بودويجة سعاد، المرجع السابق، ص 280. أنظر أيضا رفعت سالم حميد، المرجع السابق، ص 65.

- ³⁴ سعد الشتيوي العززي، المرجع السابق، ص 229.
- ³⁵ كان قانون الوظيفة العامة الفرنسي الصادر بالأمر 244 بتاريخ 4 فيفري 1959 يشترط مضي 5 سنوات من تاريخ عقوبة الإنذار أو اللوم و10 سنوات بالنسبة للعقوبات الأخرى من أجل تقديم طلب رد الاعتبار، ثم خفضت هذه المدة بموجب المادة 66 من القانون 84-16 الصادر في 11 جانفي 1984 حيث صارت ثلاث سنوات بالنسبة لعقوبة اللوم، وخمس سنوات بالنسبة لباقي العقوبات. نقلا عن سعد الشتيوي العززي، المرجع السابق، 228. أنظر أيضا العربي محمد ميا، المرجع السابق، ص 69.
- ³⁶ اشترطت المادة 75 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 مرور خمس سنوات لتقديم طلب رد الاعتبار إذا كان الأمر يتعلق بإنذار أو بتوبيخ وعشر سنوات في غير هذه العقوبات. <http://adala.justice.gov.ma/production/html/Ar/61811.htm>
- ³⁷ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 427.
- ³⁸ المرسوم 152-66 المتعلق بالإجراءات التأديبية، الصادر بتاريخ 1966/06/02 ج ر ع 46 المؤرخة في 1966/06/08.
- ³⁹ المادة 67 من المرسوم 302-82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع ربط المدة بدرجة الخطأ وليس بالعقوبة كما هو معتمد في مختلف التشريعات.
- ⁴⁰ المادة 71 / 3 والمادة 72 من القانون العضوي 11-04 المؤرخ في 2004/09/06 المتضمن القانون الأساسي للقضاء.
- ⁴¹ محمد جلاب المرجع السابق، ص 181.
- ⁴² القانون المصري رقم 48 لسنة 1978 المتعلق بالعاملين المدنيين بالدولة https://www.minia.edu.eg/spedu/files/7_law.pdf
- ⁴³ من خلال المادتين 74 و75 من المرسوم 302-82 المذكور سلفا، يمكن حصر وتصنيف العقوبات التأديبية على النحو التالي: الإنذار الشفوي، الإنذار الكتابي، التوبيخ، الطرد من يوم إلى ثلاثة أيام، وهي عقوبات تطبق على الأخطاء من الدرجة الأولى، عقوبة الطرد من 4 إلى 8 أيام تطبق على أخطاء الدرجة الثانية، عقوبة التخفيض في الرتبة والتسريح، وتطبق على أخطاء الدرجة الثالثة.
- ⁴⁴ بودويجة سعاد، المرجع السابق، ص 281.
- ⁴⁵ محمد جلاب، المرجع السابق، ص 190. سعد الشتيوي العززي، المرجع السابق، ص 229.
- ⁴⁶ سعد الشتيوي العززي، المرجع السابق، ص 231.
- ⁴⁷ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 428، وانظر أيضا سعد الشتيوي العززي، المرجع السابق، ص 233، العربي محمد ميا، المرجع السابق، ص 70.
- ⁴⁸ العربي محمد ميا، المرجع السابق، ص 70.
- ⁴⁹ بودويجة سعاد، المرجع السابق، ص 281.
- ⁵⁰ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 428.
- ⁵¹ سعد الشتيوي العززي، المرجع السابق، 234.
- ⁵² المراسلة رقم 618 المؤرخة في 25 فيفري 2016 المرسله من طرف مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية.
- ⁵³ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 428.
- ⁵⁴ سعد الشتيوي العززي، المرجع السابق، ص 234.
- ⁵⁵ العربي محمد ميا، المرجع السابق، ص 70.
- ⁵⁶ سعد الشتيوي العززي، المرجع السابق، ص 235.
- ⁵⁷ بودويجة سعاد، المرجع السابق، ص 282.
- ⁵⁸ المادة 67 من المرسوم 302-82 المذكور سابقا.
- ⁵⁹ حميد رفعت سالم، المرجع السابق، ص 90.
- ⁶⁰ محمد جلاب، المرجع السابق، ص 183.
- ⁶¹ محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 229.
- ⁶² المادة 162 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- ⁶³ المادة 1/165 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- ⁶⁴ ويمكن أن نشير في هذا الصدد إلى أن قرار رد الاعتبار في ظل الأمر 152-66 المتعلق بالإجراءات التأديبية، والمرسوم 302-82 المتعلق بتطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، كان يصدر من قبل سلطة التعيين، بعد أخذ رأي المجلس التأديبي، وهذا أمر

منطقي، لأن العقوبات كانت تتخذ من قبل سلطة التعيين بعد أخذ رأي المجلس التأديبي، أما في ظل الأمر 03-06 فإن عقوبات الدرجة الأولى والثانية تصدر عن سلطة التعيين لوحدها، فكان رد الاعتبار من اختصاصها لوحدها.

⁶⁵ ويلاحظ أن المشرع لم ينص على الإنذار كعقوبة تأديبية بالنسبة للقاضي، حيث أن المادة 68 من القانون العضوي 11-04 المذكورة أعلاه نصت على أن "العقوبات التأديبية هي..." ثم ذكرت التصنيف، دون أن تورد عقوبة "الإنذار" في حين أن المادة 71 فقرة 3 و4 من نفس القانون اعتبرت الإنذار عقوبة تأديبية تصدر عن وزير العدل أو رؤساء الجهات القضائية، دون ممارسة دعوى تأديبية، ويمكن للقاضي الذي عوقب بها أن يطلب رد الاعتبار.

⁶⁶ ورد نص المادة 3/71 من القانون العضوي 11-04 المذكور سابقا، على النحو التالي "يمكن للقاضي المعني أن يقدم طلبا برد الاعتبار إلى السلطة التي أصدرت العقوبة بعد مضي سنة واحدة ابتداء من تاريخ تسليط العقوبة" وهذه الصياغة واضحة وصرحة في الدلالة على أن الطلب لا يمكن أن يقدم قبل مرور سنة من النطق بالعقوبة، أما المادة 2/72 فصياغتها مختلفة حيث جاء فيها أنه "لا يجوز قبول هذا الطلب إلا بعد مضي سنتين من النطق بالعقوبة" وهو ما قد يثير إشكالية تتعلق بإمكانية تقديم الطلب قبل مرور سنتين، حيث لا يوجد في هذا النص ما يمنع ذلك.

⁶⁷ بودويجة سعاد، المرجع السابق، ص 283.

⁶⁸ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 430.

⁶⁹ سعد الشتيوي العززي، المرجع السابق، ص 240.

⁷⁰ بودويجة سعاد، المرجع السابق، ص 283.

⁷¹ بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 53.

⁷² بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 54.

⁷³ أنظر محمد جلاب، المرجع السابق، ص 186.

⁷⁴ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 431.

⁷⁵ نقلا عن بن علي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 53.

⁷⁶ بودويجة سعاد، المرجع السابق، ص 284.

⁷⁷ إسلام إحسان، محو العقوبات التأديبية... هل هو فقدان لذاكرة جهة الإدارة، أطلع عليه بتاريخ 2019/12/05.

<http://kadyonline.com/?p=9802>

⁷⁸ محمد جلاب، المرجع السابق، ص 188.

⁷⁹ عبد القادر خضير، النظام التأديبي للمحامي الجزائري دار هومه، الجزائر، 2015، ص 142.

⁸⁰ نص قانون المحاماة المغربي 28-08 على أنه "يجوز للمحامي الذي صدر في حقه مقرر تأديبي نهائي بالإنذار، أو التوبيخ، أو الإيقاف، أن يقدم لمجلس الهيئة، التماسا برد الاعتبار، يثبت فيه المجلس داخل أجل شهر من تاريخ التوصل به..." أنظر المادة 62 من القانون رقم 28-08 المتعلق بتعديل القانون المنظم لمهنة المحاماة، الجريدة الرسمية المغربية العدد 5680 الصادرة بتاريخ 2008/11/06

<http://adala.justice.gov.ma/production/html/Ar/liens/..%5C154106.htm>

وأيا بالنسبة لمهنة الطب، حيث نصت المادة 92 من القانون رقم 08-12 المتعلق بالهيئة الوطنية للطببيات والأطباء في المغرب على أنه "يمكن للطبيبة أو الطبيب الذي صدرت في حقه عقوبة تأديبية باستثناء عقوبة التشطيب من جدول الهيئة، أن يتقدم لدى رئيس المجلس الوطني للهيئة الوطنية للطببيات والأطباء بطلب يرمي إلى سحب كل أثر للعقوبة الصادرة في حقه من ملفه وذلك بعد... ويمكن الاستجابة لطلب المعني بالأمر إذا أثبت حسن سلوكه..." أنظر المادة 92 من القانون 08-12 المتعلق بالهيئة الوطنية للطببيات والأطباء، الجريدة الرسمية المغربية العدد 6142 المؤرخة في 11 أبريل 2013.

file:///C:/Users/MAISON%20XP/Downloads/Documents/Loi_08.12_Ar.pdf

⁸¹ الياس أبو عيد: المحامي حقوقه أتعابه وواجباته، حصانته وضمائنه، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، 2007، الجزء الثاني، ص 466.

⁸² أجازت بعض التشريعات كالتشريع التونسي إمكانية إعادة تسجيل المحامي الذي شطب اسمه من الجدول حيث نص الفصل 79 من المرسوم عدد 79 لسنة 2011 المؤرخ في 20/09/2011 المتعلق بمهنة المحاماة على أنه "... كما يمكن له بناء على طلب من المحامي الذي تقرر محو اسمه من الجدول أن يأذن بإعادة ترسيمه من جديد وذلك بعد مضي خمسة أعوام على الأقل عن تاريخ المحو."

http://www.legislation.tn/detailtexte/D%C3%A9cret-loi-num-2011-79-du-20-08-2011-jort-2011-063_2011063000792

ويمكن إعادة تسجيل الطبيب الذي شطب اسمه من الجدول وذلك بعد مضي ثلاث سنوات على الأقل على إصدار قرار نهائي في الشطب من الجدول، أنظر الفصل 36 من القانون عدد 21 لسنة 1991 المؤرخ في 13 مارس 1991 يتعلق بممارسة مهنتي الطب وطب الأسنان وتنظيمهما، <file:///C:/Users/MAISON%20XP/Downloads/Documents/Ja01991.pdf> ونصت المادة 109 من القانون اللبناني رقم 70/8 المعدل بالقانون 91/46 المتعلق بتنظيم مهنة المحاماة على أنه يحق لمن صدر حكم تأديبي بشطب اسمه من جدول النقابة أن يطلب، بعد مضي خمس سنوات كاملة على صدور ذلك الحكم، إلى مجلس النقابة، إعادة تسجيل اسمه في جدول المحامين ..."

<file:///C:/Users/MAISON%20XP/Downloads/Documents/141020111534222-Kanoun%20Tanzim%20Almihna.pdf>

⁸³ بودويجة سعاد، المرجع السابق، ص 280. سعد الشتيوي العازي، المرجع السابق، ص 230.

⁸⁴ إلياس أبو عيدة، المرجع السابق، ص 524-527.

⁸⁵ الحرمان من الترشح كعقوبة تبعية كانت واردة في 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، حيث يحرم من تعرض لعقوبة المنع المؤقت من الترشح لمدة سنة من تاريخ انتهاء العقوبة، وهي أقل مدة للحرمان بالمقارنة مع باقي المهن.

⁸⁶ المادة 26 من القانون الداخلي لنقابة المهندسين الخبراء العقاريين. www.ogef.dz.com.

⁸⁷ المادة 218 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، ج ر ع 52 المؤرخة في 08/07/1992.

⁸⁸ المادة 46 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين. https://www.cnoa.dz/images/RI_Congr_17_18_cachet.pdf

⁸⁹ نصت المادة 13 من مشروع النظام الداخلي للغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين المقترح من قبل مكتب الغرف، على حرمان المحضر الذي تعرض لعقوبة إنذار لم يمض عنها ستة (6) أشهر من الترشح لعضوية الغرفة الجهوية.

⁹⁰ المادة 93 من قانون المحاماة 13-07. ونشير إلى أن قانون المحاماة لم يقرر أي عقوبة تبعية لعقوبي الإنذار والتوبيخ.

⁹¹ المادة 218 من مدونة أخلاقيات الطب، والمادة 26 فقرة 6 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

⁹² المادة 209 من النظام الداخلي لنقابة المهندسين المعماريين.