

السنة أولى

ماستر

تخصص

قانون طبي

سلسلة محاضرات لطلبة كلية الحقوق والعلوم السياسية

محاضرات في مقياس القانون الأساسي المنظم لمهنة الصحة و الصيدلة

من إعداد الأستاذة

د. بومدين فاطيمة الزهرة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

2023/2022

1

الفهرس

الصفحة	المحتوى
4	مقدمة
5	المبحث الأول : النظام القانوني الأساسي لمهنيو الصحة في مرافق الصحة العمومية
8	المطلب الأول: الأحكام الخاصة بسلك الممارسين الطبيين العامين في الصحة العمومية
9	الفرع الأول: التعريف بمهن الممارسين الطبيين في مجال الصحة العمومية
16	الفرع الثاني: الشروط الأساسية لممارسة مهنة الصحة في المرافق العمومية
21	الفرع الثالث: المهام الأساسية للموظفين المنتمين للأسلاك الممارسين الطبيين العامين في الصحة العمومية
24	الفرع الرابع : المناصب العليا للممارسين الطبيين العامين
26	المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة
26	الفرع الأول: تعريف الطبيب المتخصص
27	الفرع الثاني: مهام الأطباء المتخصصين في الصحة العمومية

- 28 فرع الثالث: شروط توظيف و الترقية الأطباء المتخصصين في الصحة العمومية
- 29 الفرع الرابع: الأحكام المتعلقة بالخدمة المدنية
- 30 الفرع الخامس: المناصب العليا للأطباء المتخصصين في الصحة العمومية
- 32 المطلب الثالث: الأحكام الخاصة بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي
- 33 الفرع الأول: مهام الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي
- 33 الفرع الثاني: شروط توظيف و ترقية الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي
- 34 الفرع الثالث: المناصب العليا الخاصة بالأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي
- 35 المبحث الثاني: حقوق و التزامات الممارسين الطبيين في مجال الصحة العمومية
- 36 المطلب الأول: حقوق الممارسين الطبيين في مجال الصحة العمومية
- 36 الفرع الأول: التمتع بالحقوق و الحريات الأساسية
- 40 الفرع الثاني: الحقوق الإدارية و الاجتماعية
- 44 المطلب الثاني: واجبات مهنيو الصحة في المرفق الصحي العمومي

- 44 الفرع الأول: التقيد بالطابع الشخصي للوظيفة
- 46 الفرع الثاني: واجب الإخلاص للمؤسسات الدولة والامتنال لأوامر الرؤساء الإداريين
- 46 الفرع الثالث: واجب التحفظ و النزاهة
- 48 الفرع الرابع: التقيد بالسر المهني
- 53 المطلب الثالث: آليات الرقابة التأديبية على مهنيو الصحة
- 56 الفرع الأول: تصنيف الأخطاء المهنية و العقوبات المقررة لها
- 58 الفرع الثاني: أركان الجريمة التأديبية
- 59 الفرع الثالث: الأخطاء التأديبية وفق مدونة أخلاقيات الطب
- 61 الفرع الرابع: أجهزة الرقابة التأديبية لمهنيو الصحة و صلاحيتها
- 66 الفرع الخامس: الضمانات التأديبية المقررة لمهنيو الصحة
- 68 خاتمة
- 69 قائمة المصادر و المراجع

مقدمة:

تعد مادة القانون الأساسي لمهنة الصحة و الصيدلة دراسة موجهة لطلبة سنة أولى ماستر تخصص قانون طبي، للتعرف على المبادئ الأساسية التي تقوم عليها مهنة الطب و الصيدلة بصفة عامة، و بهدف الإلمام بجميع القواعد القانونية و التنظيمية المنظمة لمهنيو الصحة الممارسين في مجال الصحة العمومية، و تحديد شروط التوظيف و الترقية، و الوقوف على مهام كل رتبة منها وكذا المهام المشتركة بينهم، مع ضرورة إدراك حقوقهم وواجباتهم .

و هذا من خلال معرفة الأحكام القانونية التي جاء بها القانون المتعلق بالصحة 18-11 و المرسومين التنفيذيين 09-393 و 09-394 المتضمنين على التوالي: القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الممارسين الطبيين العامين في الصحة العمومية و القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين في صحة العمومية. خاصة في ما يتعلق بتنظيم مهنة الصحة و شروط ممارستها و أيضا معرفة القواعد القانونية المنظمة لها في قانون الوظيفة العامة. فما هي الأحكام القانونية الأساسية المنظمة لمهنة الصحة في مرافق الصحية العمومية؟ و في ما تتمثل حقوقهم و واجباتهم؟ و متى تقع عليهم المسؤولية التأديبية؟ سنحاول الإجابة عن هذه الإشكالية و غيرها في دراستنا للقانون الأساسي المنظم لمهنة الصحة و الصيدلة و ذلك من خلال التطرق إليه في مبحثين أساسيين:

المبحث الأول: النظام القانوني الأساسي لمهنيو الصحة في مرافق الصحة العامة

المبحث الثاني: حقوق و التزامات مهنيو الصحة في مجال الصحة العمومية

المبحث الأول : النظام القانوني الأساسي لمهنيو الصحة في مرافق الصحة العمومية

تعتبر مهنة الطب مهنة إنسانية و أخلاقية و علمية، يرجع قدم هذه المهنة إلى بداية معرفة الإنسان للطب و الدواء فعرّفها المصريون و البابليون منذ حضارتهم القديمة و يرجع للإغريق الفضل في تحديد أخلاق و آداب المهنة. و هي مهنة نبيلة تحتم على من يمارسها احترام الكائن البشري في جميع الظروف و الأحوال بحيث يجب أن يكون لديه السلوك و المعاملة الحسنة، مستقيماً في عمله و بادلاً كل جهده في خدمة الناس و المحافظة على أرواحهم. حيث تعتبر مهنة الطب رسالة تهدف إلى المحافظة على صحة الإنسان الجسدية و النفسية و التخفيف من آلامه و رفع مستواه الصحي العام.

. إن التطور العلمي في مجال الطب واكتشاف العديد من الأمراض، أدى إلى انفصال مهنة الصيدلة عن الطب¹، حيث واكبت العلوم الصيدلانية هذا التطور باكتشاف الأدوية الحديثة التي تعالج من هذه الأمراض. و لأهمية الأدوية و لارتباطها الوثيق بصحة و سلامة الإنسان، تدخل المشرع بتنظيم مزاول مهنة الصيدلة، فأصبح للصيدلة قوانينها الخاصة، التي كان لها الأثر المباشر في تطور مهنة الصيدلة، و في تحسين الخدمة الدوائية للمواطنين، حيث تطورت صناعة الأدوية بل و احتلت مراكز الصدارة في الصناعات؛ لكونها تتعامل مع أخطر أعداء الإنسان و هو المرض.

يعتبر المرسوم رقم 63-206 المؤرخ في 14 جوان 1963 أول نص تنظيمي في الجزائر يتضمن تنظيم ممارسة المهن الطبية، شبه الطبية و الصيدلانية. و قد اهتم هذا النص ببيان

د. ثائر سعد عبد الله العكيري، التنظيم القانوني لمهنة الصيدلة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2014. ص9.

الإجراءات الإدارية المطلوبة لممارسة المهن الطبية، و كذا كفاءات تسليم الرخص للممارسة في إطار خاص.

و يظهر من مضمون هذا المرسوم أنه جاء لغرض إحصائي أكثر من تنظيمي و في نفس السياق ، صدر الأمر رقم 66-65 المؤرخ في 5 أفريل 1966، المتعلق بتنظيم مهن الأطباء، الصيدالة، جراح الأسنان و القابلات، و الذي ركزت أحكامه على نظم الممارسة الطبية بين القطاع العام و الخاص حيث ضيق الممارسة على هذا الأخير لصالح المرافق الاستشفائية العمومية، و جعل الدوام الكامل الإجمالي إلزاميا لكل من لم يسبق له الممارسة، كما أنه اعتبر القائمين بالمهنة الطبية من أطباء و صيادلة و جراحي أسنان و قابلات في حكم الموظفين العموميين، و يسري عليهم قانون الوظيفة العمومية².

و قد ألغى هذا الأمر الأحكام السابقة المتعلقة بالخدمة المدنية، و هي التزام قانوني بالخدمة في المرافق العمومية ، إضافة لكونها شرط للممارسة الحرة للمهنة، و هذا الإلغاء الصريح للأمر رقم 63 - 432 يتوافق مع مضمون مواد الأمر رقم 66-65 التي ألزمت الأطباء بالعمل في نظام دوام إلزامي و شبه إلزامي، و تركز نشاطهم للمرافق العامة. و قد أشار هذا النص إلى تأسيس هيئات المشاركة و الاستشارة و هي:

- الاتحاد الطبي الجزائري كمنظمة تمثل المهن الطبية.

- المجلس الأعلى للصحة العمومية، الذي يرأسه وزير الصحة العمومية، كمختص للنظر في كل

مسألة ذات طابع عام تم الصحة، و إعداد السياسة الصحية للبلاد كما فرض عقوبات

جزائية و إدارية على المخالفين لأحكام الأمر.

و يتبين من هذا النص الذي ألغى ضمنا المرسوم رقم 63-206، أنه جاء ليكرس

و يشجع ممارسة الأطباء في قطاع العمومي، و التضييق على الممارسة الخاصة. بعدها جاءت

² زين زيطة عبد الهادي، قواعد المسؤولية في الأعمال الطبية الحديثة (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و القانون الفرنسي)، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص القانون الخاص (عقود و مسؤولية)، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2014-2015، ص 76.

مرحلة تقنين الصحة العمومية بصدور أول نص تشريعي في مرتبة القانون، في مجال الصحة رقم 76-79 في 23 أكتوبر 1976 المتضمن قانون الصحة العمومية.

و قد تطرق هذا القانون إلى عدة أحكام تشريعية متعلقة بتنظيم الصحة و الممارسة الطبية من بينها شروط و أنظمة ممارسة المهن الطبية، و حماية صحة الأفراد و بعض الفئات المعنية برعاية خاصة كالمواليد و المرضى العقليين.

و قد تضمن قانون الصحة العمومية فصلا خاصا بالواجبات الطبية، و منها أخلاقيات المهنة الطبية و التزامات الأطباء، كما تضمن أحكاما جزائية تخص كل ما يخالف القواعد الآمرة المنصوص عليها في هذا القانون، كالممارسة غير المشروعة للطب و مخالفة تنظيم الصحة العمومية

قانون حماية الصحة و ترقيتها ، يمثل المرحلة الثانية من مسار تقنين النظام الصحي و المهن الطبية، حيث أظهر الواقع أن قانون الصحة العمومية الذي يعود لسنة 1976 لم يعد قادرا على استيعاب المستجدات الحاصلة في المجتمع الجزائري، سواء ما تعلق منها بدور الدولة، أو تلك المرتبطة بتطور الممارسة و النشاط الصحي الطبي.

لقد اعترف المشرع الجزائري من خلال أحكام هذا القانون بأهمية الصحة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، و كذا دور الدولة الذي أصبح أكثر تدخلا في المجال، و هو ما يبدو من خلال تسمية القانون، الذي لم يعد قانون الصحة العمومية فحسب بل أصبح يهدف لحماية الصحة و ترقيتها³.

ونتيجة للتطورات الاقتصادية و التحولات الاجتماعية و المحيط البيئي و الصحي و الانتقال من الاهتمام بالأمراض و الأوبئة المعدية إلى الأمراض المزمنة و المستعصية. أدت إلى إلغاء القانون رقم 85-05 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها و إصدار القانون رقم 18-11 المتعلق بالصحة.

³ زين زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 78.

المطلب الأول: الأحكام الخاصة بسلك الممارسين الطبيين العاميين

في الصحة العمومية

نظم المشرع الجزائري قواعد و نصوص خاصة لممارسين المهن الصحية و ذلك ضمن الباب الرابع من القانون رقم 18-11 المتعلق بالصحة⁴. و ذلك بموجب المواد 165 حتى 204 تحت عنوان مهنيو الصحة لتوضيح الأحكام العامة التي تطبق على كل شخص ممارس و تابع لهيكل أو مؤسسة للصحة يقدم في نشاطه المهني خدمة صحية أو يساعد أو يساهم في إنجازها " و هذا حسب ما جاء في المادة 165 منه.

كما تطبق عليهم أحكام التي جاءت بها نصوص المرسوم التنفيذي رقم 09-393 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية⁵. و المرسوم التنفيذي 09-394 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين في صحة العمومية⁶. و يجرم الممارسون الطبيون العامون حسب المادة 20 من المرسوم التنفيذي (09-393) ثلاثة أسلاك و هي:

- . سلك الأطباء العاميين في الصحة العمومية
- . سلك الصيادلة العاميين في الصحة العمومية
- . سلك جراحي الأسنان العاميين في الصحة العمومية

⁴المؤرخ في 2 جويلية 2018، الجريدة الرسمية عدد 46.

⁵المؤرخ في 24-11-2009، الجريدة الرسمية عدد70.

⁶المؤرخ في 24-11-2009، الجريدة الرسمية عدد70.

الفرع الأول: التعريف بمهنة الممارسين الطبيين في مجال الصحة العمومية

أولاً: التعريف بمهنة الطب

إن مصدر كلمة الطب لغة هو فعل: طب، يطب، و يقال طبه طبا أي عالجه و داواه، فالطب هو المعالجة و المداواة.

أما تعريف الطب اصطلاحاً فقد اختلفت تعريفاته و هي أن اختلفت لفظاً فهي متقاربة مضموناً و معنى . و نختار منها تعريف ابن سينا في كتابه القانون في الطب بأنه: "علم يعرف منه أحوال بدن الإنسان من جهة ما يصح و يزول عن الصحة ليحفظ صحة حاصلة ويستردها زائلة". و قد عرفها بعض المحدثين أنه العمل الذي يقوم به شخص متخصص من أجل شفاء المريض و ذلك طبقاً للأصول و المعارف الطبية المقررة في علم الطب، و أنه يعتبر فناً في علم الطب، أكثر من كونه علماً لأنه يتماشى و تطور العلم، كما أن الظواهر العضوية التي يهتم بها تتميز بصعوبة التعقيد. و انطلاقاً من تلك التعاريف نخلص إلى أن الطبيب هو العارف بمجموع المعارف و الإجراءات الخاصة بعلاج الأمراض أو تخفيفها أو منعها أو باستعادة الصحة و حفظها⁷. و الطبيب هو من تلقى علم الطب و امتهن مهنة التطبيب. و قديماً كان يطلق لقب الحكيم على من يمارس الطب و لا تزال هذه الكلمة تعبر عن مزاول مهنة الطب في الكثير من البلدان العربية، أما كلمة دكتور الواسعة الانتشار في وقتنا الحاضر فإنها تعني في مصدرها القدم المعلم.

و العمل الطبي يقصد به النشاط الذي يتفق في كفاءته و ظروف مباشرته مع القواعد المقررة في علم الطب و يتجه في ذاته وفق المجرى العادي للأمور إلى شفاء المريض، و الأصل في

⁷حروزي عز الدين ، المسؤولية المدنية للطبيب أخصائي الجراحة، في القانون الجزائري و المقارن(دراسة مقارنة)، دار هومة، الجزائر، 2008، ص 25.

العمل الطبي أن يكون علاجيا أي يستهدف التخلص من المرض أو تخفيف حدته و تخفيف آلامه.⁸

يقصد به كذلك كل عمل يمس جسم الإنسان إما بهدف علاجه مما يعتريه من مرض أو تخفيف آلامه، أو وقايته من مرض، أو مجرد الكشف عما يشوبه من خلل ، كما يشمل كافة الأعمال المرتبطة بذلك و المعتبرة ضرورية لتنفيذ هذه الأفعال.⁹

و مفهوم العمل الطبي كان ينحصر ابتداء في علاج الأمراض فقط، ثم تعداه فيما بعد ليشمل التشخيص و العلاج، و في مرحلة ثالثة أخذ مفهوم العمل الطبي يتضمن التشخيص و العلاج و الوقاية ، إذ أن تطور مفهوم فكرة الصحة اقتضى إضافة الوقاية من الأمراض ، وذلك بتقرير التطعيم الإجباري، للأمراض و كذلك الفحص الطبي .

و الأصل في العمل الطبي أن يكون علاجيا، أي يستهدف التخلص من مرض أو تخفيف حدته أو مجرد تخفيف آلامه؛ و لكن يعد كذلك من قبيل الأعمال الطبية التي تستهدف الكشف عن أسباب سوء الصحة؛ أو مجرد الوقاية من مرض.¹⁰

كما بات يتسع من جانب التشخيص و العلاج إلى إجراء العمليات الجراحية ووصف الأدوية و إعطاء الاستشارات الطبية.¹¹

إن مهنة الطب ترتبط بتقديم العلاج الطبي للمرضى ، من خلال القيام بمجموعة من الاختبارات و الفحوصات و من تم الحصول على نتائجها . و وصف العلاج الضروري و توفير الرعاية الصحية الملائمة. فيجب على الطبيب أن يمتلك معرفة واسعة في مجال مهنة الطب و يمارس مهامه على مستوى المرافق الاستشفائية المدنية أو العسكرية بعد استيفائه لجميع الشروط المنصوص عليها قانونا للالتحاق بمهن الطب.

⁸ثائر جمعة شهاب العاني، المسؤولية الجزائية للأطباء، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2013، ص 22.

⁹ثائر جمعة شهاب العاني، المرجع السابق، ص 17.

¹⁰منير رياض حنا، المسؤولية المدنية للأطباء و الجراحين(في ضوء القضاء و الفقه الفرنسي و المصري)، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 140.

¹¹ثائر جمعة شهاب العاني ، المرجع السابق، ص 19 .

يقسم العمل الطبي حسب بعض الاعتبارات إلى:

أولا طبيعة العمل الطبي : حيث يقسم بحسب طبيعته إلى عمل طبي علاجي عمل طبي

وقائي ، فالأول يستهدف مداواة المريض أو تخفيف آلامه، أو عدم تفاقم المرض

و الثاني يستهدف التحصين من المرض.

ثانيا باعتبار القائم به : بحيث يباشر العمل من قبل الطبيب و قد يباشر من غير الطبيب

مثل الممرضة، و القابلة ، و الممرض.. فأصبح العمل الطبي يمارس من خلال فريق متكامل

من الأطباء و مساعديهم. يقوم هؤلاء بتنفيذ تعليمات الأطباء الخاصة بأخذ عينات يحددها

الطبيب، و إجراء التحاليل المخبرية، و إعداد نتائج الفحص المخبري و إجراء التصوير

بالموجات فوق الصوتية، و تقديم الخدمات التمريضية و السريرية للمريض حسب أوامر

الطبيب المعالج، و إعداد برامج التغذية المناسبة للحالة الصحية للمريض¹².

و يعتبر ممارسا للطب و يتحمل مسؤولية ممارسته : كل من قام أو حاول أو باشر بذاته

أو بواسطة غيره أو بأية وسيلة أو طريقة كانت في شخص الإنسان أو صحته، أحد الأعمال

التالية¹³: الفحص، و التشخيص، وصف أو إعطاء علاج شافي أو وقائي أو مسكن مهما

كان نوعه تركيبا أو مستحضرا.

أما بالنسبة لقانون الصحة الجزائري فقد نص في المادة 165 من قانون 18-11 المتعلق

بالصحة، بأنه يقصد بمهني الصحة، في مفهوم هذا القانون ، كل شخص ممارس و تابع

لهيكل أو مؤسسة للصحة يقدم في نشاطه المهني خدمة صحية أو يساعد فيها أو يساهم في

إنجازها.

و يعتبر كذلك مهني الصحة المستخدمون التابعون للمصالح الخارجية الذين يق و موم بمهام

تقنية و تحقيقات وبائية و مهام المراقبة و التفتيش."

¹² زياد خالد يوسف المفرجي، المسؤولية الإدارية عن الأعمال الطبية (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مكتبة

زين الحقوقية و الأدبية، لبنان، 2016، ص 23.

¹³ د. محمد أحمد ملص، القانون الطبي، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2019، ص 14.

و تنص المادة 167 من قانون 18-11 المتعلق بالصحة على أنه: " تمارس مهن الصحة حسب أحد الأنظمة الآتية: . بصفة موظف أو متعاقد في الهياكل و الإدارات و المؤسسات العمومية للصحة أو أخرى، يسيره القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . بصفة متعاقد في هياكل و مؤسسات الصحة أو ذات الطابع الصحي و الإجتماعي طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما،
بصفة حرة "

. حيث تم اعتباره حسب ما ورد نصه في المرسومين التنفيذيين 09-393 و 09-394 المتضمنين على التوالي القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاميين و المتخصصين في الصحة العمومية ، موظف بموجب المادة 3 يخضع للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما يخضع زيادة على ذلك للنظام الداخلي الخاص للمؤسسة التي يعملون بها. و عليه من خلال استقراء هذه النصوص القانونية يتبين أن الطبيب الممارس في مرفق الصحة العام يعتبر موظف عام تطبق عليه الأحكام و الشروط العامة لاكتساب صفة الموظف العام و المتمثلة في :
1. أن يتم تعيينه من قبل السلطة المختصة بموجب قرار إداري متى استوفى الشروط التي يهتوجبها المنصب.

. أن يعهد للموظف عمل دائم فلا يكفي العمل العرضي أو المؤقت.

. أن يعمل في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

ثانيا: التعريف بمهنة الصيدلي في مجال الصحة العمومية

تعتبر مهنة الصيدلة مهنة مكتملة لمهنة الطب و لا تقل أهمية عنها فكلتي المهنتين تتشاركان في تحقيق هدف واحد و هو الحفاظ على سلامة الإنسان من الأمراض التي تصيبه .
في الماضي كان اندماج بين المهنتين، حيث كانت العلوم الطبية دون تخصص في ممارستها و لكن بعد مرور الزمن انفصلت مهنة الصيدلة عن مهنة الطب و أصبح لكل واحد منها نظامها القانوني، حيث تعتبر مهنة الصيدلة جزء مهم في قطاع الصحة و من الأساسيات

التي تعتمد عليها الدولة للمحافظة على الصحة العامة لذلك ينبغي على كل صيدلي احترام مجموعة من المبادئ و القواعد الأخلاقية التي يخضع لها من أجل السير السليم للمهنة. عرف الصيدلي على أنه: الشخص الذي يقوم بصرف الأدوية اللازمة للمرضى بناء على تعليمات من خلال الوصفة الطبية أو حسب الأصول الطبية المتبعة، أو هو الشخص الذي يقوم بتركيب الأدوية أو الإشراف عليها و صرفها حسب إرشادات الطبيب¹⁴.

كما يمكن تعريف الصيدلي بأنه الشخص الذي يقوم بتحضير الأدوية و استخدامها في معالجة الأمراض و التحكم بها و الوقاية من حدوثها. و بناء على ذلك يجب على الصيدلي أن يقوم بمساعدة المريض على فهم آلية عمل الدواء، و في السيطرة على المرض و علاجه، و يشرح له الطريقة الصحيحة لتناول جرعات الدواء وحفظه¹⁵.

تعتبر مهنة الصيدلي من المهن ذي الاختصاص الفني كونها مهنة ذات طابع أخلاقي وهي من العلوم الإنسانية التي تلتصق التصاقا كبيرا بجسم الإنسان، لكي يضع حدا للأمراض التي تهاجمه و الوقاية منها و مقاومتها.

وتعتبر الصيدلة، أيضا مهنة علمية، تختص بتحضير الأدوية، فهي علم وفن و صناعة أساسها في مدلولها الحديث، دراسة مفردات الأدوية من نباتية و حيوانية و معدنية و كيميائية و معرفة شوائبها، و صفاتها و خصائصها، و كيفية الحصول عليها و طرق تعاطيها، و تجهيزها في أشكال تسهل تناولها. و تؤكد مفعولها، و الاحتفاظ بخصائصها، بالإضافة إلى تحضير الأدوية المركبة و دراسة توافقها أو عدم توافقها¹⁶.

و لقد كان الصيدلي يقوم في الماضي بتركيب كثير من الأدوية و صنعها، أما اليوم و مع تطور مهنة الصيدلة و اتساعها و زيادة الاهتمام بها أصبحت ممارسة مهنة الصيدلة مستقلة عن صناعة الأدوية، حيث أصبحت صناعة الأدوية تقوم بها شركات كبيرة تسمى شركات

14 عمر خضر يونس سعد، المسؤولية المدنية للصيدلي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية لنشر و توزيع، مصر، 2019، ص 53.

15 عمر محمد عودة عريقات، المسؤولية المدنية للصيدلي عن الخطأ الدوائي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2016، ص 45.

16. ثائر سعد عبد الله العكيري، التنظيم القانوني لمهنة الصيدلة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2014، ص 45.

الأدوية، و هذا الأمر أصبح ضروريا في وقتنا الحالي، حتى تستطيع توفير الكمية المطلوبة من الأدوية مع هذه الزيادة الهائلة في عدد السكان، و مع زيادة التلوث و الأمراض و الأوبئة التي تصيب البشر، لذلك أصبحت مهنة الصيدلي في كثير من البلدان هي بيع الأدوية حسب تعليمات الطبيب أو الأصول الطبية و القانونية المتبعة¹⁷.

و قد عرف المشرع الجزائري مهنة الصيدلة في نص المادة 115 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب: " تتمثل الممارسة المهنية للصيدلي بالنسبة للصيدلي في تحضير الأدوية أو صنعها و مراقبتها و تسير و تجهيز المواد الصيدلانية بنفسه و إجراء التحاليل الطبية. و يتعين عليه أن يراقب مراقبة دقيقة مالا يقوم به من أعمال صيدلانية." نظمته التشريعات المهنية مزاولة مهنة الصيدلة، و أسندت مهمة القيام بتركيب و صرف الأدوية إلى الصيدلي، و بذلك يحتكر الصيدلي هذا العمل بقصد توفير أكبر قدر من الضمان و الحماية لصحة المواطنين.¹⁸

¹⁷د.عمر خضر يونس سعد، المرجع السابق، ص 53.

18- قد ثار الجدل حول الطبيعة القانونية لمهنة الصيدلة، و فيما إذا كانت الصيدلة مهنة مدنية أم مهنة تجارية و بناء عليه اختلفت الاتجاهات الخاصة بطبيعة هذه المهنة بحيث يذهب جانب من الفقه إلى اعتبار مهنة الصيدلة مدنية، و أن صيدلي يمارس فنا، و يشترط لممارسة هذه المهنة الحصول على إجازات علمية خاصة، و أنها تحتاج إلى مجهود ذهني كغيرها من المهن الحرة، فهي تعتمد كثيرا على ما يبذله الصيدلي، من جهد و على خبرته العلمية في تحضير الأدوية التي يبيعها. و من أهم الحجج التي تدلل على كون الصيدلة مهنة مدنية ما يلي:

أولا الشروط التي يتطلب المشرع توفرها في من يزاول مهنة الصيدلة، ثانيا الانضمام إلى نقابة الصيادلة ، ثالثا الالتزام بلوائح آداب المهنة، رابعا النظام التأديبي الخاص بالصيادلة، خامسا الممارسة الشخصية للمهنة أي يلتزم بتحضير الأدوية بنفسه كما أنه يلتزم بمراجعة الأعمال الصيدلانية التي يباشرها العاملون في الصيدلة. من ناحية أخرى يذهب جانب من الفقه إلى اعتبار مهنة الصيدلة مهنة تجارية ، و أن الصيدلي مجرد تاجر، فالصيدلي يقوم ببيع الأدوية و المستحضرات الصيدلانية، و يحصل على ربح من جراء بيع الأدوية و المستحضرات الصيدلانية، و يحصل على ربح من جراء ذلك. و يستند هذا الرأي، إلى تضاعف نصيب العمل الذهني في هذه المهنة، نتيجة التطور الذي طرأ على صناعة الأدوية ، و أن أغلب الأدوية أصبحت جاهزة، و يقتصر عمل الصيدلي على شراءها، ثم بيعها بثمن أكبر و تحقق بذلك الربح. و يقوم الصيدلي، بهذا العمل من خلال الصيدليات التي تأخذ شكل تجاري . و وفقا لحكم القانون فإن هذا الرأي يستند إلى أن الصيدلي يلتزم بإمسك السجل التجاري ما يؤكد الطبيعة التجارية لمهنته إذ أن هذا الالتزام مفروض على التجار بصفة أساسية.

ثالثا: التعريف بطبيب جراح الأسنان

هو الشخص المسؤول عن تشخيص الأمراض التي تصيب الفم سواء في مكوناته الصلبة كالأسنان و عظام الفكين، أو في مكوناته اللينة. و عرفت جراحة الأسنان بأنها فن و علم تشخيص و معالجة أمراض الأسنان و الفكين و الأنسجة اللينة المحيطة بالفم و الوقاية. و يقوم أطباء الأسنان بتشخيص و معالجة أمراض الفم و اللثة و الأسنان، و يقومون بحشو الأسنان النخرة أو خلعها و استبدالها، و تقويم الأسنان، و إجراء جراحة الفم و الأسنان¹⁹.

يعتني أطباء الأسنان بمرضاهم خصوصا من خلال التعرف على مشكلات الأسنان و الأنسجة الداعمة لها و علاجها و الوقاية منها . و يمكنهم إبداء النصيحة فيما يتعلق بالطريقة الصحيحة لنظافة الأسنان و المحافظة عليها. تنص المادة 45 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب أنه : " يلتزم الطبيب أو جراح الأسنان بمجرد موافقته على أي طلب معالجة بضمن تقديم علاج لمرضاه يتسم

و باعتبار مهنة الصيدلي مهنة تجارية، غالبا ما يتجاهل الصيدلي التزاماته القانونية، و دوره الحيوي في عملية صرف الأدوية باعتبار صمام الأمان لخطأ الغير، و ذلك بالاعتماد على العاملين بالصيدلية في تنفيذ طلبات المرضى من الأدوية، و هذا العمل في ظهره يقلل من شأن الصيدلي، و أهميته في عملية صرف. و بناء على ما تقدم، يصعب التسليم بأن مهنة الصيدلة مهنة مدنية خالصة، حيث إن العمل الفني و العمل التجاري هما وجهان لمهنة الصيدلة، و لا غنى لأحدهما عن الثاني، و بالتالي يمكن القول بأن مهنة الصيدلة، و في ضوء الواقع العملي لها، مهنة ذات طابع مختلط. و بهذا، يبقى الوصف المدني ملازما لعمل الصيدلي، باعتباره يقدم خدمة فنية لازمة، و كذلك يبقى الوصف التجاري ملازما لعمل الصيدلي، و يمكن وصف الصيدلة بالمؤسسة التجارية خاصة بعد قيام جانب كبير من الصيدالولة ببيع بعض المواد التي تخرج عن نطاق اختصاصهم، و ان كانت مؤسسة تجارية من نوع خاص بالنظر إلى القواعد التي تحكم إدارتها و انتقالها. د. ثائر سعد عبد الله العكبري المرجع السابق، ص 67. ¹⁹ زياد خالد يوسف المفرجي، المرجع السابق، ص 24.

بالإخلاص و التفاني و المطابقة لمعطيات العلم الحديثة، و الاستعانة عند الضرورة بالزملاء المختصين و المؤهلين."

الفرع الثاني: الشروط الأساسية لممارسة مهن الصحة في المرافق العمومية

إن المهن الطبية لا يمكن مزاولتها من قبل الجميع، إذ أن ذلك يحتاج إلى توافر شروط معينة وضعتها واعنتت بها القوانين الخاصة بهذه المهنة، سواء كان ما يتعلق بالمهنة ذاتها أو بالشخص الذي يمارسها. لهذا سنبين الشروط الواجب توافرها لممارسة هذه المهنة .

أولاً: الشروط العامة لمزاولة مهنة طب

لا يجوز لأي شخص ممارسة العمل الطبي إلا إذا توفرت الشروط الأساسية الواجب توفرها لمشروعية التدخل الطبي الشخصي في جسم المريض ، وفق لما نصت عليه المادة 185 من قانون 11-18 المتعلق بالصحة.

تتمثل شروط ممارسة المهنة حسب المادة 166 من قانون 11-18 المتعلق بالصحة في

ما يلي:

1 - التمتع بالجنسية الجزائرية، بحيث لا يتحصل على الترخيص لمزاولة مهنة الطب إلا لمن كان يتمتع بالجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية أو مكتسبة، و يكفي أن تكون موجودة لطالب الرخصة يوم تقديم هذا الطلب²⁰، و يتم ذلك بناء على مقرر من وزير الصحة ، كما يخضع مهنيو الصحة ذوو الجنسية الأجنبية لشروط تحدد عن طريق التنظيم.

²⁰تعتبر الجنسية شرط مهم للحصول على ترخيص بمزاولة مهنة الصيدلة في معظم التشريعات و رغم اشتراط الكثير من القوانين لشرط الجنسية، إلا أن بعضها أورد استثناءات و قيود على هذا الشرط و سمح من خلال هذه الاستثناءات بإسقاط شرط الجنسية و لكن بشروط و خطوات معينة.د عمر خضر يونس سعد، المسؤولية المدنية للصيدلي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية لنشر و توزيع، مصر، 2019، ص 61.

2- الحيازة على دبلوم الجزائري المطلوب أو الشهادة المعادلة له، إذ يجب أن يتحصل طالب رخصة مزاوله مهنة الطب حسب الحالة على الشهادة العلمية دكتور في الطب أو الجراحة الأسنان أو الصيدلة من جامعة جزائرية²¹، أو على شهادة أجنبية معترف بها في الجزائر بعد أن يحصل صاحبها على معادلتها بالشهادة الجزائرية.

3- التمتع بالحقوق المدنية أي يتمتع بكافة الحقوق الأساسية التي تضمنها الدولة كالحق في المساواة القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية الكاملة.

4- عدم التعرض لأي حكم جزائي يتنافى مع ممارسة المهنة، يقتضي ذلك أن لا يكون الطبيب قد ارتكب جريمة يعاقب عليها القانون و لا يعرض نفسه للشبهات و التصرفات المخلة بالآداب العامة لأنه لا يصلح لأن يكون محل ثقة من المرضى.
. و إذا كان قد تحصل على رخصة مزاوله مهنة الطب من قبل تسحب منه إذا تعرض لأي حكم جزائي يتنافى مع ممارسة المهنة.

5- التمتع بالقدرات البدنية و العقلية التي لا تتنافى مع ممارسة مهنة الصحة، أي لا بد أن تتوفر لدى من يمارس مهنة الطب كل المؤهلات الصحية الضرورية التي تمكنه من مزاوله المهنة بصورة منتظمة بكامل قدراته الجسدية و الذهنية. إذ لا يمكن لشخص معاق ذهنيا أن يقوم بعملية جراحية معقدة.

. على مهني الصحة التسجيل في جدول عمادة المهنة الخاصة بهم طبقا للمادة 166 فقرة 2 من القانون المتعلق بالصحة.

و عليه يعتبر عدم احترام الشروط التي تخضع لها ممارسة مهن الصحة من قبل طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي المنصوص عليها في المادة 166 من قانون 18-11 ممارسة غير مشروعة يعاقب عليها القانون طبقا للمادة 186، 185، 187، 188، 416 من نفس القانون.

²¹تتشرط القوانين و التنظيمات التي تحكم الوظيفة العامة توافر المؤهلات العلمية و الفنية في المترشحين للوظائف العامة و الاستمرار فيها و الترقية للأعلى حيث نصرت المادة 79 من القانون الوظيفة العامة على: " يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين".

إذ تنص المادة 416 على أنه: يعاقب كل شخص على ممارسة غير الشرعية لمهن الصحة طبقاً لأحكام المادة 243 من قانون العقوبات.

ثانياً: شروط توظيف و ترقية الأطباء و الصيادلة و جراحي الأسنان العاميين
في الصحة العمومية

أ. شروط توظيف و ترقية الأطباء العامون

طبقاً للمادة 21 من المرسوم التنفيذي 09-393 يتضمن سلك الأطباء العاميين في الصحة

العمومية ثلاثة رتب و هي :

. رتبة طبيب عام في الصحة العمومية

. رتبة طبيب عام رئيسي في الصحة العمومية

. رتبة طبيب عام رئيس في الصحة العمومية

يوظف الأطباء العامون في الصحة العمومية عن طريق المسابقة على أساس الشهادة في

حدود المناصب المطلوب شغلها من بين المترشحين الحائزين شهادة دكتور في الطب

أو شهادة معترف بمعادلتها²².

. و يرقى بصفة طبيب عام رئيسي في الصحة العمومية²³ على أساس الشهادة الأطباء

العامون في الصحة العمومية الذين يثبتون 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة

و الحائزين شهادة الدراسات المتخصصة في العلوم الطبية²⁴.

. عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات في حدود 60 بالمئة من المناصب المطلوب

شغلها، الأطباء العامون في الصحة العمومية الذين يثبتون سبع سنوات من الخدمة الفعلية

بهذه الصفة.

²² المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 09-393.

²³ المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 09-393.

²⁴ تحدد حسب المادة 26 من مرسوم التنفيذي رقم 09-393 فقرة 3 معايير لانتقاء المترشحين للانتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الدراسات المتخصصة في العلوم الطبية بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالصحة و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

كما يرقى بصفة طبيب عام رئيس في الصحة العمومية²⁵ عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات في حدود المناصب المطلوب شغلها ، الأطباء العامون الرئيسيون في الصحة العمومية الذين يثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

ب . شروط توظيف و ترقية الصيادلة العامون

تنص المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 09-393 على أنه يضم سلك الصيادلة العامين في الصحة العمومية 03 رتب:

. رتبة صيدلي عام في الصحة العمومية

. رتبة صيدلي عام رئيسي في الصحة العمومية

. رتبة صيدلي عام رئيس

يوظف الصيادلة العامون في الصحة العمومية²⁶ حسب المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم (09-393) عن طريق المسابقة على أساس الشهادة في حدود المناصب المطلوب شغلها من بين المترشحين الحائزين شهادة صيدلي أو شهادة معترف بمعادلتها.
. يرقى بصفة صيدلي عام رئيسي على أساس الشهادة الصيادلة العامون²⁷ الذين يثبتون 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة ، و الحائزين شهادة دراسات المتخصصة في العلوم الطبية.

و عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات في حدود 60 بالمئة من المناصب المطلوب شغلها، الصيادلة العامون الذين يثبتون 7 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
و يرقى بصفة صيدلي عام رئيس²⁸ عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات في حدود المناصب المطلوب شغلها الصيادلة العامون الرئيسيون في الصحة العمومية الذين يثبتون 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

²⁵ المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 09-393.

²⁶ مادة 34 من مرسوم التنفيذي رقم 09-393.

²⁷ مادة 35 من مرسوم التنفيذي رقم 09-393.

²⁸ مادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 09-393.

ج . شروط توظيف و ترقية جراحي الأسنان

حسب المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 09-393 يضم سلك جراحي الأسنان العاملين

في الصحة العمومية ثلاث رتب و هي:

1 . رتبة جراح أسنان عام في الصحة العمومية

2 . رتبة جراح أسنان عام رئيسي في الصحة العمومية

3 . جراح أسنان عام رئيس في الصحة العمومية

يوظف جراحو أسنان العامون في الصحة العمومية²⁹ عن طريق المسابقة على أساس

الشهادة في حدود المناصب المطلوب شغلها من بين المترشحين الحائزين شهادة جراح أسنان أو شهادة معترف بمعادلتها.

. يرقى بصفة جراح أسنان عام رئيسي في الصحة العمومية³⁰ على أساس الشهادة جراحو أسنان العامون في الصحة العمومية الذين يثبتون 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة و الحائزين شهادة الدراسات المتخصصة في العلوم الطبية.

. عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات في حدود 60 بالمئة من المناصب المطلوب شغلها جراحو الأسنان العامون في الصحة العمومية الذين يثبتون 7 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة

و يرقى بصفة جراح أسنان عام رئيس في الصحة العمومية³¹ عن طريق المسابقة على أساس

الاختبارات في حدود المناصب المطلوب شغلها جراحو الأسنان العامون الرئيسيون الذين يثبتون 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

²⁹ المادة 43 من مرسوم التنفيذي رقم 09-393.

³⁰ المادة 44 من مرسوم التنفيذي رقم 09-393.

³¹ المادة 45 من مرسوم التنفيذي رقم 09-393.

الفرع الثالث: المهام الأساسية للموظفين المنتهين للأسلاك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية

هناك مهام خاصة بكل سلك من الأسلاك الثلاثة (طبيب، صيدلي، جراح أسنان) و هناك مجموعة من المهام المشتركة بين كل الأسلاك الطبية .

أولاً: المهام الخاصة لكل سلك من الأسلاك الطبية

أ. مهام الأطباء العاميين في الصحة العمومية

. يقوم الأطباء العامون في الصحة العمومية³² بالمهام الآتية:

. التشخيص و العلاج، حماية الطفولة و الأمومة، الحماية الصحية في الوسطين المدرسي و الجامعي، الحماية الصحية في الوسطين العمالي و المؤسسات العقابية، المراقبة الطبية عند الحدود، الوقاية العامة و علم الأوبئة، التربية الصحية، إعادة التأهيل و إعادة التربية الاستكشاف الوظيفي و التحاليل البيولوجية، كما يمكن لهم المساهمة في تكوين مستخدمي الصحة.

. يكلف الأطباء العامون الرئيسيون في الصحة العمومية³³ زيادة على هذه المهام بما يلي:

. ضمان تطوير البرامج الوطنية للصحة العمومية،

. المساهمة في إعداد مشاريع المصلحة و المؤسسة،

. ضمان الخبرة الطبية

. و يكلف الأطباء العامون الرؤساء في الصحة العمومية³⁴ إضافة إلى المهام التي سبق

الإشارة إليها بـ:

. متابعة و تقييم تنفيذ البرامج الوطنية للصحة العمومية.

. المساهمة في تصور و تنمية النشاطات الصحية.

³² المادة 22 من مرسوم التنفيذي رقم 09-393.

³³ المادة 23 من مرسوم التنفيذي رقم 09-393.

³⁴ المادة 24 من مرسوم التنفيذي رقم 09-393.

ب . مهام الصيدالة العامين في الصحة العمومية

يقوم الصيدالة العامون في الصحة العمومية³⁵ بضمان المهام الآتية:

. الأبحاث و التحليلات البيولوجية، و التحضيرات الصيدلانية، و تسير و المواد الصيدلانية

و توزيعها، التربية الصحية، و يساهمون في تكوين مستخدمي الصحة.

و زيادة على مهام المسندة إلى الصيدالة العامين في الصحة العمومية يقوم الصيدالة العامون

الرئيسيون في الصحة العمومية³⁶ بضمان الخبرات البيولوجية، و التسممية و الدوائية.

كما يقومون الصيدالة العامين الرؤساء في الصحة العمومية زيادة على المهام المسندة إلى

الصيدالة الرئيسين في الصحة العمومية³⁷ بضمان القيام ب ما يلي:

. تأطير البرامج الوطنية للصحة المتعلقة بمجال تخصصهم،

. إعداد و تقييم خطط العمل السنوية لأنظمة اليقظة بخصوص الأدوية و العتاد الطبي

و المواد الكاشفة و الدم،

. و كذا ترقية الدراسات فيما يخص اقتصاد الأدوية و ضمان النوعية

. مهام جراحي الأسنان العامين في الصحة العمومية

تتمثل مهام جراحي الأسنان العامين في الصحة العمومية³⁸ في ما يلي :

تشخيص و العلاج ، الوقاية، الرمامة، التربية الصحية للفم و الأسنان،المساهمة في تكوين

مستخدمي الصحة.

يقوم جراحو الأسنان العامون الرئيسيون في الصحة العمومية³⁹ زيادة على المهام المسندة

لجراحي الأسنان العامين بما يلي:

. ضمان تطوير البرامج الوطنية لجراحة الأسنان،

. تقديم الخبرة المتعلقة بالفم و الأسنان.

³⁵ المادة 31 من مرسوم التنفيذي رقم 09-393.

³⁶ المادة 32 من مرسوم التنفيذي رقم 09-393.

³⁷ المادة 33 من مرسوم التنفيذي رقم 09-393.

³⁸ المادة 40 من مرسوم التنفيذي رقم 09-393.

³⁹ المادة 41 من مرسوم التنفيذي رقم 09-393.

. يقوم جراحو الأسنان العامون الرؤساء في الصحة العمومية⁴⁰ زيادة على المهام المسندة

لجراحي الأسنان العامون الرئيسيون بما يلي :

. متابعة و تقييم تنفيذ البرامج الوطنية للصحة المتعلقة بالفم و الأسنان،

. المساهمة في تصور و تطوير الأعمال الصحية في مجال تخصصهم،

. المساهمة في إعداد مشاريع المصلحة و المؤسسة.

ثانيا: المهام المشتركة للأسلاك الطبية

- وصف أعمال التشخيص و علاج و استكشاف و مواد صيدلانية ، و يجب عليهم السهر

على احترام الممارسات الحسنة للوصف⁴¹.

- وصف مواد صيدلانية و/أو ممارسة الفحوصات و الإجراءات و المناهج ، عن طريق

التنظيم.⁴²

زيادة على الالتزامات القانونية الأساسية و التنظيمية نصت المادة 177 من قانون الصحة

11-18 على أنه يتعين على مهني الصحة الممارس الطبي القيام بما يلي:

. تصريح للسلطات الصحية بالآثار الثانوية غير المرغوب فيها عند استعمال الأدوية، أي بعد

أن يتم طرح منتج الدواء للسوق و استهلاكه من طرف المرضى، و ينجم عنه أضرار على

صحتهم، يتعين في هذه الحالة على مهنيو الصحة إخطار السلطات الصحية المختصة لاتخاذ

الإجراءات الرقابية الملائمة و سحب الدواء من التداول.

. إخطار السلطة الصحية بكل حدث ذي خطر أو حدث ناتج أو ممكن أن ينتج عن

استعمال المستلزمات الطبية لغرض التشخيص أو العلاج أو الوقاية. حيث أنها بقدر أهميتها

و الدور الأساسي الذي تلعبه في نطاق العمل الطبي إلا أنها قد ترتب مخاطر على صحة

المرضى لذلك تتطلب رقابة من نوع خاص.

⁴⁰ المادة 42 من مرسوم التنفيذي رقم 09-393.

⁴¹ المادة 174 من قانون 11-18 المتعلق بالصحة.

⁴² المادة 175 من قانون 11-18 المتعلق بالصحة.

- تصريح للسلطة الصحية بحالات التسممات الحادة أو المزمنة و الآثار السامة المحتملة أو المثبتة الناتجة عن منتوجات أو مواد طبيعية أو تركيبية، و هذا لضمان سلامة الأشخاص من استهلاك هذه المواد بما يضمن عدم تعريضهم لأي أذى.

- المشاركة في عمل إعلامي و تقيمي حول الاستعمال الجيد للمواد الصيدلانية و اللجوء لليقظة بخصوص المواد الصيدلانية ، أي ضرورة اتخاذ إجراءات الحيطنة و الحذر في ما يخص هذه المنتوجات و التبصير بعد طرحها للتداول استهلاكها.

- مسك الملف الطبي للمريض و تحيينه،

- المشاركة في اقتصاد الصحة أي معالجة كل ما يهم مهنيو الصحة و عامة الناس بالنسبة للرعاية الصحية و النفقات الطبية، و كل ما يخص المريض و الحكومة و الطبيب كعارض للخدمة، و توفير الإمكانيات العلاجية الحديثة، و التأمين الصحي و مبدأ التكافل الاجتماعي لجميع المؤمن عليهم للحصول على الرعاية الصحية التأمينية بسهولة.
- السهر على احترام الممارسات الحسنة للوصف.

الفرع الرابع : المناصب العليا للممارسين الطبيين العاميين

تطبيقاً لأحكام المادة 11 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية تحدد قائمة المناصب العليا بعنوان الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية طبقاً للمادة 48 من المرسوم التنفيذي (09-393) و بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالصحة و الوزير المكلف بالمالية و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية كالتالي:

. طبيب رئيس وحدة

يعين الأطباء رؤساء الوحدات من بين الأطباء العاميين على الأقل، الذين يثبتون

5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

يكلف زيادة على المهام المنصوص عليها في المواد 22 23 24 من م ت (09-393)
بضمان المسؤولية التقنية و الإدارية لسير الوحدة في إطار مجال اختصاصه⁴³.

طبيب منسق .

يعين الأطباء المنسقون من بين: 1- الأطباء العامين الرئيسيين على الأقل، الذين يثبتون 3 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

2- الأطباء العامين الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

يكلف زيادة على المهام المنصوص عليها في المواد 22 23 24 من م ت (09-393)
يقوم بـ:

. تنسيق و تنشيط و مراقبة النشاطات الممارسة داخل هياكل الصحة الموضوعة تحت
مسؤوليتهم.

. تنسيق و تقييم نشاطات الكشف و العلاج و التربية الصحية في الوسطين المدرسي
و الجامعي⁴⁴.

صيدلي منسق

يعين الصيادلة المنسقون من بين :

1- الصيادلة العامين الرئيسيين على الأقل، الذين يثبتون 3 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه
الصفة.

2- الصيادلة العامين الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

يكلف زيادة على المهام المنصوص عليها في المواد 31 32 33 من م ت (09-393)
بضمان المسؤولية التقنية للهياكل التابعة لمجال اختصاصه⁴⁵.

جراح أسنان رئيس وحدة

يعين جراحو الأسنان رؤساء الوحدات من بين: جراحي الأسنان العامين على الأقل، الذين
يثبتون 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

⁴³ المادة 51 من المرسوم التنفيذي رقم 09-393.

⁴⁴ المادة 52 من المرسوم التنفيذي رقم 09-393.

⁴⁵ المادة 53 من المرسوم التنفيذي رقم 09-393.

يكلف زيادة على المهام المنصوص عليها في المواد 40 41 42 من م ت (09-393) بضمنان تنسيق نشاطات جراحي الأسنان الموضوعين تحت مسؤوليته⁴⁶.

جراح الأسنان المنسق

يعين جراحي الأسنان المنسقون من بين: 1- جراحي الأسنان العامين الرئيسيين على الأقل الذين يثبتون 3 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه السنة.

2- جراحي الأسنان العامين الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه السنة.

يكلف زيادة على المهام المنصوص عليها في المواد 40 41 42 من م ت (09-393) بتنشيط و تنسيق نشاطات جراحة الأسنان لدى جميع الهياكل التابعة للمؤسسة العمومية، كما يكلف جراح أسنان المنسق في طب الفم و الأسنان بتنسيق و تقييم نشاطات الكشف و العلاج و التربية الصحية في الوسطين المدرسي و الجامعي⁴⁷.

المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة

الفرع الأول: تعريف الطبيب المتخصص

هو كل طبيب عام تخصص في مجال علوم طبية محددة تجيز له كفاءته و مؤهله العلمي و المعارف الدقيقة لعلاج مرض معين من جانب محدد في جسم الإنسان كطبيب العيون أو لعلاج فئة محددة من المرضى كطبيب الأمراض النسائية، وطبيب الأطفال. . يصنف العمل الطبي من ناحية التخصص العلوم الطبية إلى عدة أنواع، حيث يقوم الطبيب المتخصص بالعناية بجسم الإنسان، و تشخيص الحالات المرضية التي تصيب الجهاز الهضمي و العصبي و جهاز التنفس و الدورة الدموية و الدماغ و العظام و القلب و أجهزة السمع و الشم و البصر، و تحديد الأدوية و العلاجات المناسبة⁴⁸.

⁴⁶ المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 09-393.

⁴⁷ المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 09-393.

⁴⁸ زياد خالد يوسف المفرجي، المسؤولية الإدارية عن الأعمال الطبية (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مكتبة

زين الحقوقية و الأدبية، لبنان، 2016، المرجع السابق، ص 23.

يكون الموظفون المتمون لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين حسب المادة 2 المرسوم التنفيذي رقم 394-09 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، في الخدمة لدى المؤسسات العمومية للصحة التابعة لوزارة المكلفة بالصحة.

18 يحرم سلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية حسب المادة من المرسوم التنفيذي (394-09) ثلاثة رتب:
- رتبة ممارس أخصائي مساعد،
- رتبة ممارس أخصائي رئيسي،
- رتبة ممارس أخصائي رئيس.

الفرع الثاني: مهام الأطباء المتخصصين في الصحة العمومية

تتمثل مهام الممارسون الطبيون المتخصصون في الصحة العمومية ب⁴⁹ :
- تقديم علاج متخصص ذي نوعية،
- مواكبة التطور الطبي من أجل التكفل الأحسن بالمرضى،
- المساهمة في تكوين و تأطير مستخدمي الصحة،
- المساهمة في تصور البرامج الوطنية للصحة و السهر على تطبيقها،
- إعداد الحصيلة السنوية للنشاطات.

يقوم الأطباء الممارسون المتخصصون المساعدون و الممارسون المتخصصون الرئيسيون و الممارسون المتخصصون الرؤساء في هياكل الصحة العامة حسب تخصصهم و مجالات اختصاصهم بالمهام الآتية⁵⁰:

⁴⁹المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 394-09.

⁵⁰المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 394-09.

. التشخيص و العلاج و المراقبة و البحث في مجال العلاج و الوقاية و إعادة التأهيل
و الكشف الوظيفي و البحث المخبري و الخبرات الطبية و الدوائية و تلك المتعلقة بالفم
و الأسنان،

. المساهمة في تكوين مستخدمي الصحة،

ويمكن زيادة على ذلك استدعاؤهم للقيام بمهام تسيير مشاريع المصلحة و مشاريع المؤسسة
و برامج الصحة و تقييمها و تطيرها.

فرع الثالث: شروط توظيف و ترقية الأطباء المتخصصين في الصحة العمومية

زيادة على شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 166 من قانون 18-11 المتعلق
بالصحة و المؤرخ في 2 جويلية 2018، يوظف الممارسون المتخصصون المساعدون حسب
المادة 20 من المرسوم التنفيذي (09-394) على أساس الشهادة من بين : المترشحين
الحائزين شهادة الدراسات الطبية المتخصصة أو الشهادة معترف بمعادلتها.
. الأساتذة المساعدين الاستشفائيين الجامعيين.

يرقى بصفة ممارس متخصص رئيسي، عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، من بين
الممارسين المتخصصين المساعدين الذين يثبتون 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة⁵¹.

. يرقى بصفة ممارس متخصص رئيس، على أساس التسجيل في قائمة التأهيل، الممارسون
المتخصصون الرئيسيون الذين يثبتون 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة⁵².

و لقد تأسست رتبة أعلى من طبيب متخصص رئيس تتمثل في ممارس متخصص رئيس
ميز بحيث يمكن أن يرقى بهذه الصفة الممارسون المتخصصون الرؤساء الذين يثبتون 10
سنوات على الأقل بهذه الصفة و الذين قلموا بتأليف منشورات ذات طابع علمي
و بيداغوجي و أعمال البحث بعد أخذ أي اللجنة الاستشارية الوطنية.⁵³

⁵¹ المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 09-394.

⁵² المادة 22 من مرسوم التنفيذي رقم 09-394.

⁵³ المادة 23 و 24 من المرسوم التنفيذي رقم 09-394.

الفرع الرابع: الأحكام المتعلقة بالخدمة المدنية

هي فترة عمل قانونية تختلف حسب المنطقة، يقضيها الممارسون الطبيون المتخصصون في الصحة العمومية لدى مؤسسة عمومية صحية أخرى، و تساهم في تنمية الصحة و يكون التوزيع وفق لحاجيات كل منطقة على الصعيدين القطاعي و الجهوي.

حسب المادة 196 من القانون رقم 11-18 المتعلق بالصحة يخضع

الممارسون المتخصصون لأحكام القانون رقم 10-84 المتعلق بالخدمة المدنية المؤرخ في 11-02-1984 (ج ر ع 7 المؤرخة في 14-02-1984) بحيث تنص على أن الدولة

توفر الوسائل المادية و تضع التدابير التحفيزية الضرورية لممارسة النشاط الخاضع للخدمة المدنية لاسيما في ولايات الجنوب و الهضاب العليا.

يتم تعيين الممارسون الطبيون المتخصصون الخاضعون للخدمة المدنية في الهياكل

و المؤسسات العمومية للصحة حسب الحاجيات التي تحددها الخريطة الصحية.

كما يشترط عليهم قبل أن يمارسوا مهنتهم في القطاع الخاص أو بصفة حرة أداء التزام الخدمة المدنية بالهياكل و المؤسسات العمومية للصحة.

وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 18-256 المؤرخ في 11-10-2018 المعدل للمرسوم

الرئاسي رقم 99-176 (الجريدة الرسمية عدد 62 المؤرخة في 17-10-2018) الذي

يحدد كفاءات تأدية الخدمة المدنية بالنسبة للممارسون الطبيون، و بناء على تقرير وزير

الصحة، تم تكيف مدة الخدمة المدنية حسب الولايات التي يمارس بها الطبيب مدة خدمته

العمومية حيث قسمت الولايات إلى 3 مناطق :

المنطقة الأولى : تم تحديد مدة الخدمة بها بسنة واحدة و تظم الولايات التالية: أدرار

الأغواط، بسكرة، بشار، تمنراست، ورقلة، البيض، اليزي، تندوف، النعامة ، الوادي غرداية.

المنطقة الثانية: حددت بها عامين كمدة للخدمة تظم ولايات التالية:

شلف ، أم البواقي، باتنة، بجاية، البليدة، تبسة، تلمسان، جيجل، تيارت، تيزي وزو،

سطيف سعيدة، سكيكدة، سيدي بلعباس، عنابة ، قلمة، قسنطينة ، مدية، مستغانم،

مسيلة، برج بوعريرج، بومرداس، طارف، تسمسيلات، خنشلة، سوق أهراس، تيبازة، ميلة،

عين دفلى عين تيموشنت، غليزان

. الأطباء المقيمون الذين يزاولون مدة الخدمة العمومية بولايتهم حددت مدة الخدمة لهم بـ 3 سنوات.

المنطقة الثالثة: حددت مدة الخدمة بها 4 سنوات تظم ولاية وهران و الجزائر العاصمة.

الفرع الخامس: المناصب العليا للأطباء المتخصصين في الصحة العمومية

تطبيقا لأحكام مادة 11 من الأمر رقم 06-03 المذكور أعلاه و المادة 28 من المرسوم التنفيذي 09-394 تحدد قائمة المناصب العليا في سلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية على النحو التالي:

. رئيس وحدة:

يعين رؤساء الوحدات من بين⁵⁴ الممارسين المتخصصين الرئيسيين، على الأقل، الذين يثبتون 3 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

- الممارس المتخصص المساعدين الذين يثبتون 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة. يقوم رئيس وحدة بالمهام التالية⁵⁵:

. السهر على حسن سير الوحدة المكلف بها،

اقتراح إلى رئيس المصلحة كل المناهج التي من شأنها تحسين نشاطات العلاج و البحث

و التأطير على مستوى الوحدة،

. المساهمة في تقييم مستخدمي الوحدة،

. إعداد و إرسال لرئيس المصلحة تقارير نشاطات الوحدة،

. السهر على الانضباط داخل الوحدة.

⁵⁴ المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 09-394.

⁵⁵ المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 09-394.

رئيس المصلحة

- يعين رؤساء المصالح من بين⁵⁶: الممارسين المتخصصين الرئيسيين، على الأقل الذين يثبتون 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- يقوم رئيس المصلحة بالمهام التالية⁵⁷:
- بالسهر على حسن سير المصلحة و الانضباط داخلها،
 - اقتراح في كل بداية السنة للمجلس الطبي للمؤسسة برنامج نشاطات المصلحة بغرض تحسين نشاطات العلاج و البحث و التأطير على مستوى المصلحة،
 - تقييم المستخدمين التابعين له،
 - إعداد و إرسال تقارير سداسي حول تنفيذ برنامج النشاطات إلى السلطة السلمية،
 - اقتراح كافة المناهج التي من شأنها تحسين سير المصلحة،
 - السهر على الانضباط داخل المصلحة.

طبيب عمل مفتش

- يعين أطباء العمل المفتشون من بين⁵⁸: الممارسين المتخصصين الرئيسيين في طب العمل على الأقل، الذين يثبتون 3 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- الممارسين المتخصصين في طب العمل ، الذين يثبتون 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة
- يقوم طبيب عمل مفتش بالمهام التالية⁵⁹:
- القيام بالتزاماته في مجال المراقبة الطبية و ظروف العمل و التنظيم و التكوين و الاستشارة
 - وصف تنظيم المؤسسة و كذا علاقاتها بالمصالح الخارجية المكلفة بالوقاية و المراقبة.
 - توجيه و تنسيق و تقييم عمل أطباء العمل

⁵⁶ المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 09-394.

⁵⁷ المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 09-394.

⁵⁸ المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 09-394.

⁵⁹ المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 09-394.

- مراقبة و ضمان التفيتش المتضمن تنظيم هياكل طب العمل و سيرها.

المطلب الثالث: الأحكام الخاصة بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي

طبقا للمادتين 03 و 11 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 - 07 - 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و المادة الأولى و الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 08-129 المؤرخ في 03-05-2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي يخضع الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون للخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني التي تضمن تكويننا في العلوم الطبية و في المؤسسات و الهياكل الاستشفائية الجامعية. و تنص المادة 10 من هذا المرسوم بأنه يمكن للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين شغل مناصب عليا هيكلية أو وظيفية على مستوى المؤسسات و الهياكل ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني التي تضمن تكويننا في العلوم الطبية و في المؤسسات و الهياكل الاستشفائية الجامعية

. و يسير من قبل الوزير المكلف بالتعليم العالي و البحث العلمي لكن يخضعون في ممارستهم للنشاطات الصحية لسلطة الوزير المكلف بالصحة.

و طبقا للمادة 26 من م ت 08-129 : نجد أنه للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين ثلاثة أسلاك:

1. سلك الأساتذة المساعدين الاستشفائيين الجامعيين
2. سلك الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين
3. سلك الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين.

الفرع الأول: مهام الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي

تمثل مهام الأستاذ الاستشفائي الجامعي زيادة على الخدمة العمومية في التعليم العالي و الصحة في ما يلي⁶⁰:

- القيام بتقديم دروس مواكبة للتطورات العلمية و المعرفية و التكنولوجية و الطرق البيداغوجية و التعليمية مطابقا للمقاييس الأدبية و المهنية،
- القيام بالنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءتهم و قدرتهم لمزاولة وظيفة أستاذ باحث استشفائي جامعي،
- ضمان جودة و نوعية نشاطات الصحة،
- المساهمة في إعداد السياسة الوطنية للصحة و في تنفيذها،
- المشاركة في تحصيل المعرفة و نشرها،
- ضمان نقل المعارف في مجالي التكوين الأولي و المتواصل.

الفرع الثاني: شروط توظيف و ترقية الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي

يوظف الأستاذ الاستشفائي الجامعي⁶¹، عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات من بين الحائزين على شهادة الدراسات الطبية المتخصصة أو شهادة معترف بمعادلتها.

يضم سلك الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين رتبتين:

رتبة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم ب

رتبة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم أ

- يرقى الأساتذة المساعدون الاستشفائيين الجامعيون بصفة أستاذ محاضر استشفائي جامعي

قسم ب الحائزون شهادة دكتوراه في العلوم الطبية⁶².

⁶⁰ المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 129-08.

⁶¹ المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 129-08.

⁶² المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 129-08.

- يرقى أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم أ عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات و الأشغال البيداغوجية و العلمية الأساتذة المحاضرون الاستشفائيون الجامعيون قسم ب⁶³.
- يرقى بصفة أستاذ استشفائي جامعي عن طريق المسابقة على أساس الشهادات و الأعمال البيداغوجية و العلمية، الأساتذة المحاضرون الاستشفائيون الجامعيون قسم أ الذين يثبتون ثلاثة سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة⁶⁴.

الفرع الثالث: المناصب العليا الخاصة بالأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي

- حسب المادة 64 من المرسوم التنفيذي رقم 08-129 و تطبيقا للمادة 11 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة تحدد قائمة المناصب العليا كما يأتي:

- رئيس مصلحة استشفائية جامعية

- يعين رئيس مصلحة الاستشفائية الجامعية عن طريق المسابقة على أساس الشهادات و الأعمال العلمية و البيداغوجية من بين⁶⁵:

- الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين

- الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين قسم أ الذين يثبتون سنتين من الخدمة الفعلية بهذه السنة.

تمثل مهامه زيادة على مهام التدريس و الصحة بما يأتي :

- السهر على حسن سير المصلحة الموضوعة تحت إشرافه و الانضباط العام فيها،
- اقتراح برنامج نشاطات المصلحة سواء كانت في ميادين البيداغوجية و العلمية و الصحية عند بداية كل سنة على المجلس العلمي للكلية و المركز الاستشفائي الجامعي أو المجلس الطبي للمؤسسات الاستشفائية الضامنة لنشاط الاستشفائي الجامعي،
- إعداد مشاريع المصلحة و السهر على تنفيذها،
- تنسيق نشاطات التدريس و البحث و نشاطات الصحة و المصلحة،

⁶³ المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 08-129.

⁶⁴ المادة 52 المرسوم التنفيذي رقم 08-129.

⁶⁵ المادة 68 المرسوم التنفيذي رقم 08-129.

. إعداد تقرير سنوي، موجهة للهيئات المذكورة أعلاه حول تنفيذ البرنامج المقرر.

. رئيس الوحدة استشفائية الجامعية

يعين رئيس وحدة من بين:

. أستاذ استشفائي الجامعي

. أستاذ استشفائي الجامعي محاضر أ و محاضر ب

أستاذ المساعد الاستشفائي الجامعي الذي يثبت سنتين من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
و هذا بعد تسجيلهم في قائمة التأهيل التي تعد بالاشتراك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي
و الوزير المكلف بالصحة.⁶⁶

يقوم رئيس الوحدة استشفائية الجامعية زيادة على مهام التدريس و الصحة و كونه تحت
سلطة رئيس المصلحة الاستشفائية الجامعية بالمهام التالية:

. السهر على حسن سير الوحدة الموضوعة تحت إشرافه و الانضباط العام فيها،

. السهر على حسن سير التدريس و النشاطات الصحية في الوحدة،

. اقتراح كل وسيلة أو إجراء من شأنها تحسين فعالية سير الوحدة على رئيس المصلحة،

. إعداد تقرير سنوي، موجه لرئيس المصلحة حول تنفيذ البرنامج المقرر.

المبحث الثاني: حقوق و التزامات الممارسين الطبيين في مجال الصحة العمومية

اتجهت التشريعات الوظيفة العامة نحو معالجة مختلف المواضيع التي تكفل حقوق الموظف
سواء في الترقية و المرتب و العطل و كافة الحقوق الأخرى ، و اتجهت في الوقت ذاته إلى
تحديد الواجبات و الالتزامات على الموظف العام فكما له حقوق عليه واجبات و هو ما
سوف نتناوله في هذا المبحث:

⁶⁶ المادة 70 المرسوم التنفيذي رقم 08-129.

يحتاج الموظف للعديد من الحقوق الوظيفية؛ حتى يستطيع أداء مهامه الوظيفية المختلفة و هذه الحقوق المقررة للموظف قد تكون مالية كالمرتب و العلاوة و قد تكون غير مالية كالترقية، ويعتبر مركز الموظف هو مركز قانوني عام و إفادته من مزايا الوظيفة العامة ليست حقا يقاس على الحقوق الخاصة ، و إنما هو أمر يخضع لما تقرره القوانين و اللوائح الخاصة بالوظيفة العامة التي يجوز تعديلها و تغييرها وفقا لمقتضيات المصلحة العامة⁶⁷.

إن الممارسين الطبيين في المجال الصحة العمومية يخضعون لأحكام القوانين و اللوائح الخاصة بمهنيو الصحة و بالوظيفة العامة فيمارس مهامه تحت إدارة و إشراف المرفق العام الذي تديره الدولة و ترتب له حقوق وواجبات نحوها. فبالإضافة إلى الحماية المستمدة من الأحكام العامة المطبقة على كل أعوان الدولة يتمتع الموظفون المنتمين لأسلاك الممارسين طبيين العامين و المتخصصين بحماية خاصة. ف . في ما تتمثل هذه الحقوق و الواجبات؟ و ما هو الأثر الذي يترتب عن إخلال مهنيو الصحة بالتزاماتهم؟ و ما هي آليات الرقابة التأديبية؟ هذا ما سنتطرق إليه في ما يلي:

المطلب الأول: الضمانات و الحقوق العامة للممارسين الطبيين العامين في الصحة العامة

فرع الأول: التمتع بالحقوق و الحريات الأساسية

يتمتع الممارسين الطبيين العامين بمختلف أسلاكهم كسائر الموظفين ب ما يلي:

أولاً. المساواة في تقلد المهام و الوظائف العامة في الدولة بحيث يعتبر كمبدأ من المبادئ العامة التي نص عليها الدستور. في المادة 35 و المادة 37 منه .

و لقد نصت المادة 27 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أنه: " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسيتهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية."

⁶⁷د. سعد نواف العنزى، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر 2007، ص 68.

إن تعين أو الترقية حسب الكفاءة لا يعني خرق مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة، و إنما يعد إعمالاً و تفعيلاً له لأنه يركز على اختيار الأفضل من بين المترشحين أو من بين الموظفين الممنوحين فرصاً متساوية من الناحية القانونية. و ينصرف مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العامة إلى كيفية الالتحاق بمنصب الوظيفة العامة ، ثم مجال التمتع بالحقوق و الحريات على اكتساب صفة الموظف العام.

1. المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة:

إن المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة، ينصرف إلى تلك المرحلة التي تسبق عملية الانطلاق في ممارسة أعباء هذه الأخيرة و التمتع بحقوقها، و قد جعلت جل التشريعات الوظيفية العامة سلطة الإدارة في بداية تولي الوظيفة العامة مقيدة و ذلك من حيث تحديد شروط الالتحاق بهذه الأخيرة و من حيث طريقة الاختيار، و لم تجعل الالتحاق بالوظائف العامة حكراً على السلطة التقديرية للإدارة.

يكن مضمون المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة في ما يلي⁶⁸:

أ- تكافؤ الفرص في شغل الوظيفة العامة

أي تتكافأ الفرص أمام جميع الأفراد للمنافسة على شغل مناصب الوظيفة العامة، و هذا التكافؤ يتعلق أساساً بالأشخاص الحائزين على الكفاءة المطلوبة لشغل المنصب الوظيفي و معنى ذلك إتاحة الإمكانية أمام جميع المواطنين لولوج الوظيفة العامة، و ذلك لمن توافرت فيه شروط شغل هذه الأخيرة استناداً إلى اعتبارات الكفاءة و الجدارة و المؤهل.

ب - تعيين في الوظيفة العامة من السلطة المختصة

2. المساواة في التمتع بالحقوق و الالتزامات المترتبة على اكتساب صفة الموظف:

أ. المساواة في التمتع بالحقوق المترتبة على اكتساب صفة الموظف العام، منها الحقوق الإدارية، و منها الحقوق الشخصية كحرية العقيدة و حرية العبادة ، حرية الرأي.

⁶⁸أشوقي بركاني، مضمون مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العام، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثامن، جزء 2 ديسمبر 2017، ص 32.

كما يتمتع بمجموعة من الحقوق المرتبطة بمنصبه الوظيفي على سبيل المثال لا الحصر حق في الحصول على أجر ، العطلة ، علاوات.

ب - المساواة في الالتزام بالواجبات المترتبة على اكتساب صفة الموظف العام
كواجب القيام بأعمال الوظيفة بصفة شخصية ، واجب القيام بالوظيفة بدقة و أمانة.
ثانيا- حرية الرأي

يتمتع الأطباء بمختلف أسلاكهم بحرية الرأي و التعبير حيث نصت المادة 26 من الأمر 03-06 : " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه.

ثالثا- حرية الانتماء لتنظيم نقابي أو جمعية أو حزب سياسي دون أن يآثر ذلك على الحياة المهنية للموظف حسب ما جاء في المادة 28 من الأمر 03-06.

رابعا- حماية الموظف من الضرر المعنوي و المادي
يتعين على الدولة حسب مادة 30 من الأمر 03-06 حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت، و تحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على تعويض من مرتكب تلك الأفعال. كما تملك الدولة لنفس الغرض حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة حسب ما جاء في المادة 30 فقرة 3، و عليه كتدابير احترازية يتعين على الدولة توفير الأمن في المرافق العمومية. إذ تنص المادة 183 من قانون 11-18 " يستفيد مهنيو الصحة لهياكل و مؤسسات الصحة أثناء ممارسة مهامهم من الأمن و حماية الدولة من كل أشكال العنف طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما."

كما تنص المادة 149 مكرر من قانون العقوبات المعدل رقم 20-01 المؤرخ في 30 جويلية 2020 (ج ر عدد 44) : " يعاقب من سنتين 2 إلى 8 سنوات و بغرامة من 200000 دج إلى 800000 دج كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد مهنيي الصحة

أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل و المؤسسات الصحية ، أثناء تأدية مهامه أو بمناسبةها.

. يشكل تعديا ، كل فعل عمدي ينطوي على استعمال القوة أو التهديد باستعمالها ، من شأنه إحداث الخوف أو الفرع لدى الغير، مهما كانت الوسيلة المستعملة." و تنص المادة 5 و 6 من المرسومين التنفيذيين 394-09 و 394-09 على أنه : "يستفيد الممارسون الطبيون العامون و المتخصصون من حماية خاصة بمناسبة و أثناء القيام بمهامهم."

الفرع الثاني: الحقوق الإدارية و الاجتماعية

تحليلنا المادة 3 من كلا المرسومين 393-09 و 394-03 إلى الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية فيما يتعلق بحقوق هذه الفئات من الموظفين في الجانب الإداري و المالي. و حرصا من المشرع لتوفير الاستقرار لمهنيو الصحة في المؤسسة الصحية العامة تم تحديد مجموعة من الحقوق سنتطرق لأهمها في ما يلي:

أولاً: تقاضي الأجر

المرتب يتمتع الموظف بالعديد من الحقوق المالية نظير أداءه لواجبه الوظيفي و يعتبر المرتب من أهم العناصر الرئيسية التي يقوم عليها كل النظام الوظيفي. فالموظف يستحق مرتب نظير أداءه لخدمة الإدارة و هو المقابل المالي الذي حصل عليه الموظف لقاء العمل. و يعد من أهم الحقوق المالية المعترف بها للموظف.

و على ضوء ذلك نجد غالبية التشريعات المختلفة و التي تعالج مواضيع الوظيفة العامة تؤكد على أهمية هذا الحق و تضع العديد من القواعد التي تكفل حمايته و تنظيمه بحيث يؤدي إلى إعانة الموظف و أفراد أسرته و توفير الحياة الكريمة اللائقة لهؤلاء⁶⁹.

⁶⁹د. سعد نواف العنزلي، المرجع السابق، ص 69.

و يعد الأجر أو الراتب بكل عناصره الوسيلة الرئيسية التي تعبر عن مقابل العمل الذي يقوم به، فهو مصدر رزقه و استحقاقه بعد أداء خدمة في نهاية شهر من العمل ، نظمه المشرع بطريقة حسابية تلحق به مجموعة من التعويضات المختلفة كالتعويض عن المخاطر المهنية التي ترافق العمل الطبي. و هي عبارة عن مكافئة تعويضية يستحقها الموظف نتيجة للأعباء الإضافية التي تؤثر سلبا على كفاية راتبه، و التي يتكبدها بسبب الوظيفة أو بمناسبة⁷⁰.

كما يتقاضى مهنيو الصحة مادة 172 فقرة 3 قانون 18-11 أجرة على تأدية المناوبة المنظمة على مستوى هياكل و مؤسسات الصحة العمومية و الخاصة و الصيدليات وفق لكيفيات تحدد عن طريق التنظيم. كما يطبق عليهم قانون أساسي خاص و نظام تعويض ملائم و خصوصيات القطاع. و هذا حسب ما جاءت به المادة 182 من قانون 18-11. و تنص المادة 4 من م ت 393-09 و م ت 394-09 على أنه يستفيد الممارسون الطبيون العامون و المتخصصون في الصحة العمومية طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما بما يأتي: - النقل عندما يكونون ملزمين بعمل ليلي أو مداومة، - الخدمات في مجال الإطعام في هياكل الصحة و يكون الإطعام مجانا لمستخدمي المداومة. - اللباس : يلزم الممارسون الطبيون العامون و المتخصصون في الصحة العمومية بإرتداء البدلة الطبية أثناء ممارسة مهامهم.

ثانيا: الحق في التكوين

يتعين على الهيئة المستخدمة أن تضمن التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات لفائدة الممارسين الطبيين العامين في الصحة العمومية تهدف تحسين دائم لمؤهلاتهم و ترقية⁷⁰.

⁷⁰د. سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 88.

- تضمن تحيين المعارف بهدف تحصيل مهارات جديدة مرتبطة باحتياجات قطاع الصحة و كذا متطلبات الطب العصري. و هذا حسب ما جاء في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 09-393 و المادة 15 من م ت 09-394.

كما يعتبر التكوين المتواصل بأنه حق و هو إجباري في نفس الوقت بالنسبة لجميع مستخدمي الصحة الذين يمارسون في هياكل و مؤسسات الصحة و يكون على عاتق الدولة بالنسبة لمهنيو الصحة الذين يمارسون مهامهم في المؤسسة العمومية للصحة. هذا ما نصت عليه المادة 170 من قانون 18-11 المتعلق بالصحة.

ثالثا: الحق في الترقية

الترقية هي تعيين موظف في درجة مالية أعلى من درجته، كما يندرج مدلولها و ينطوي في معناها تعيين الموظف في وظيفة تعلقو بحكم طبيعة الوظيفة التي يشغلها في مدارج السلم الإداري و هي لا تقتصر على مجرد رفع الدرجة المالية للموظف إذ أن الترقية بمعناها الأعم هو ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه على غيره في مدارج السلم الوظيفي و الإداري و يتحقق ذلك أيضا بتقليد الموظف وظيفة تعلقو وظيفته في مجال الاختصاص و إن لم يصاحب ذلك نفع مادي و هو ما يعرف بالترقية الأدبية⁷¹.

و هو حق أقره المشرع في المادة 38 من الأمر رقم 06-03 تمكن الموظف من تولى درجة عالية و تقلد وظائف نوعية يستفيد منها الموظف بناء على أقدميته في رتبة معينة و مؤهلاته المكتسبة أو عن طريق إجراء مسابقة على أساس شهادة أو المؤهلات أو عن طريق امتحان أو فحص مهني تشترط فيه معايير معينة، تحدد عن طريق التنظيم الخاص بالوظيفة العمومية و وزارة الصحة.

رابعا: الحق في العطلة

الإجازات يستقر حق الموظف في الإجازة ، على أصل مؤداه أنه لا تكليف إلا بمقدور ذلك إن مواصلة الموظف لعمله دون انقطاع، و بدون فترات يستريح فيها من عناء العمل و تكليفه بما لا يستطيعه أمر يؤثر على معنوياته، فالنفس في طبيعتها لها طاقة لذا يلزم الأمر

⁷¹ د. سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 90.

الترويح عنها حتى تستعيد من جديد نشاطها و لا تفتر مستقبلا عزيمتها⁷²، و تطبيقا لذلك استقرت التشريعات المختلفة و من بينها القانون الجزائري على منح الموظف الحق في الحصول على إجازة ينقطع بها عن العمل دون مسائلة .

للموظفين عامة و مهنيو الصحة خاصة الحق في الراحة حتى يتمكنوا من تجديد نشاطهم كما أن هناك ظروف اجتماعية كالوفاة الحج الزواج أو ظروف مرضية تطرأ عليهم تجعله في حاجة إلى عطلة و هناك العطلة السنوية العطلة الاستثنائية العطل المرضية و عطل طويلة المدى.

و يستفدون حسب المادة 6 من م ت 09-393 و المادة 7 من م ت 09-394 من رخص الغياب دون فقدان الراتب للمشاركة في المؤتمرات و الملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي و التي تتصل بنشاطاتهم المهنية.

كما يستفيد الأطباء من الترخيص للمشاركة في التظاهرات العلمية بغرض تجديد المعارف و تحصيل مهارات جديدة مرتبطة باحتياجات قطاع الصحة و كذا متطلبات الطب الحديث طبقا للمادة 13 فقرة 2 من م ت 09-393.

خامسا: الحق في الحماية الاجتماعية

لمهنيو الصحة الحق في الحماية الاجتماعية تجسيدا لمبدأ التكافل و التضامن الاجتماعي فتضمن لهم الحماية من المخاطر التي تنجم عن حوادث العمل و الأمراض المهنية و الأضرار الناجمة عن مرض أو عجز أو وفاة حيث نصت المادة 33 للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار تشريع المعمول به.

. كما يستفيد كذلك من الخدمات الاجتماعية حسب المادة 34 من القانون رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة. و أيضا حسب المادة 182 من قانون 18-11 المتعلق بالصحة التي تنص على أنه: يستفيد مهنيو الصحة من التغطية الصحية الوقائية في إطار طب العمل وفقا للمادة 04 فقرة 4 من كلا المرسومين التنفيذيين 09-393 و 09-394.

⁷² د. سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 118.

المطلب الثاني: واجبات مهنيو الصحة في المرفق الصحي العمومي

يتطلب حسن سير المرفق الصحي العام بالإضافة إلى حقوق الممارسين الطبيين تحمل بعض الالتزامات الضرورية لأداء مهامهم وفق القوانين و التنظيمات المعمول بها تحت طائلة المسؤولية التأديبية، منها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و القانون المتعلق بالصحة والمرسومين المتعلقين بالموظفين المنتمين للأسلاك الطبيين العاميون و المتخصصين في الصحة العمومية. و هذه أهم الالتزامات التي تقع على عاتق مهنيو الصحة.

الفرع الأول: التقيد بالطابع الشخصي للوظيفة

باتساع نطاق الوظيفة العامة، و ازدياد الاختصاصات الإدارية ظهرت الحاجة إلى وضع القواعد و الأسس التي تحكم العلاقات الوظيفية، باعتبارها نظاما قانونيا له شروطه و إجراءاته القانونية في كل النواحي الوظيفية، سواء تعلق الأمر بنظام التعيين، أو الترقية أو التأديب، أو تقارير في كافة النواحي الوظيفية الأخرى.

و لكي يؤدي الموظف أعماله الوظيفية بدقة و إتقان يجب أن تتحدد هذه الأعمال تحديدا دقيقا تنتفي معه الجهالة بحدود الاختصاص. فلا تكون هذه الأعمال غامضة و لا مبهمة حتى لا يثير ذلك إشكال في تحديد الاختصاصات. و ما يعوق العمل أو يفضي حدوثه إلى صعوبة الوصول إلى الموظف المسؤول عما يقع من أخطاء ، فتحديد العمل يؤدي إلى سرعة إنجازه و إتقان أدائه و ييسر قضاء المصالح التي تنعقد عليها الوظيفة⁷³.

و يقصد بالتقيد بالطابع الشخصي للوظيفة قيام الشخص المعني بالوظيفة العامة بمهامه شخصيا بمعنى أنه لا يحق له أن يعهد عمله للغير. و لا يتناقض ذلك مع مبدأ الإنابة الذي حصره المشرع في حدود واضحة. هذا الالتزام نصت عليه المادة 19 من الأمر رقم 06-03 و هو قيام الموظف بجميع المهام المرتبطة بمنصب عمله بوعي و فعالية و إتقان و أن يبدل كل ما في وسعه من مقدرة مهنية يوظف من خلالها كفاءته العلمية سواء ما يتصل

⁷³ سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 149.

بالكفاءة الفنية أو الكفاءة الإدارية. و أن يكون في إطار المهام المخولة دائم الاستعداد للعمل. و القيام بالمداوومات التنظيمية داخل المؤسسات الصحية. حسب ما جاء في نص المادة 7 من من المرسوم التنفيذي 09-393.

كما نصت على ذلك المادة 174 من قانون 18-11 المتعلق بالصحة: " يمكن مهنيي الصحة الممارسين الطبيين المؤهلين للممارسة مهامهم و في حدود اختصاصاتهم دون سواهم وصف أعمال تشخيص و علاج و استكشاف و مواد صيدلانية و يجب عليهم السهر على احترام الممارسات الحسنة للوصف. "

و عليه فإنه من أهم واجبات الموظف أن يقوم بأداء العمل بدقة و أمانة، و أن يحترم رؤسائه و واجبات وظيفته و المهام الملقاة على عاتقه فلا يتراخى في العمل أو يوكل العمل إلى غيره ، بل عليه أن يقوم بمهام وظيفته على أكمل وجه و أن يحافظ على كرامة وظيفته. لا شك أن هذا المبدأ من أهم المبادئ التي تحكم الوظيفة العامة ، على اختلاف أنواعها فقيام الموظف بأداء العمل بدقة و أمانة هو الذي يضمن استمرار المرافق العامة بانتظام و اطراد.

و لا شك أن قيام الموظفين بأداء واجباتهم الوظيفية بدقة و أمانة هو الذي يضمن تطور الأمم، و معيار الدقة و الأمانة يختلف باختلاف طبيعة الوظائف و مستوياتها في مدارج السلم الإداري، إلا أنه يمكن القول بصفة عامة أنه لا تتطلب من الموظف أن يبذل عند مباشرته لاختصاصه عناية الرجل الحريص الواعي ، و أن يكتفى ببذل عناية الرجل المعتاد. كما عليه ضرورة مراعاة القواعد الإدارية و الفنية و توجيهات الرؤساء و مقتضيات الوظيفة و المواعيد المحددة لإنجاز العمل و التعاون مع الزملاء. ، و أن يكون أدؤه للعمل صادر عن يقظة و تبصر بحيث يتحرى في كل إجراء يقوم باتخاذ ما يجب أن يكون عليه الرجل الحريص من حذر و تحرز، فإذا ثبت في حق الموظف أنه قد أدى عمله باستخفاف أو غفلة أو لامبالاة كان خارجا بذلك عن واجب أداء العمل بدقة و أمانة و من ثم يكون مرتكبا لمخالفة تأديبية تستوجب المسائلة و لو كان الموظف حسن نية لأن الخطأ التأديبي المتمثل في مخالفة

أداء واجب العمل بدقة و أمانة لا يتطلب عنصر العمد و إنما هو يتحقق بمجرد إغفال أداء الواجب الوظيفي على الوجه المطلوب⁷⁴.

الفرع الثاني: واجب الإخلاص للمؤسسات الدولة و الامتثال لأوامر الرؤساء الإداريين

جاء في المادة 40 من الأمر 03-06 يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة و فرض احترامها. و نشير في هذا الصدد بأن هذا الالتزام له طابع أدبي يفرض عليه وضع مصلحة الدولة و مؤسساتها في الدرجة الأولى. مع ضرورة الامتناع عن أي عمل أو موقف أو حديث أو خطاب يهدف إلحاق ضرر بالدولة و مؤسساتها. كما يقع عليهم واجب الامتثال لأوامر الرؤساء الإداريين و طاعتهم. يندرج هذا الواجب وفق للتدرج أو التسلسل الإداري المتمثل في الرتب التي تخضع فيها كل رتبة من الموظفين إلى الرتبة التي تعلوها مثلما نصت عليه المادة 21 من م ت 09-393. حيث يتمثل هذا الواجب في احترام و العمل على الأخذ بالتوجيهات و الأوامر من الرئيس الإداري و يفرض حسن سير المرفق وفق للصلاحيات المخولة لكل واحد منهم.

الفرع الثالث: واجب التحفظ و النزاهة

نصت المادة 40 من أمر 03-06 على أنه: " يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة و فرض احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها." و المادة 42: " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان خارج الخدمة. كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم." بناء على هذين النصين واجب التحفظ هو: تصرف الموظف في كل الأحوال بشكل لائق و محترم أثناء ممارسة الوظيفة أو خارجها و تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة المهام التي يمارسها أو المسؤوليات التي تقع عليه.

⁷⁴د. سعد نواف العنزلي، المرجع السابق، 148.

. و يشمل واجب التحفظ شقين : شق أخلاقي يقتضي من الموظف أن يسلك سلوكا لائقا أثناء أداء الوظيفة و خارجها. حيث يتعين إبراز البعد الأخلاقي في شروط التعيين في الوظائف العامة و في الترقية، إذ يستند البعد الحقيقي للتوظيف و الترقية إلى القيم الأخلاقية، فلا يمكن تحقيق الكفاءة المهنية ما لم تكن هناك التزامات أخلاقية أثناء التوظيف تبرر قبول المترشح و بعد التوظيف تبرر استمرار الموظف في تقلد الوظائف و ترقية إلى رتب أعلى.

. الشق السياسي يقتضي أن يكون الموظف حذر في التعبير عن رأيه و أن يحترم سلطة الدولة حسب ما نصت المادة 26 من الأمر رقم 06-03. إذ يتمتع الأطباء بمختلف أسلاكهم بحرية الرأي و التعبير لكن في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليهم.

. أما فيما يخص واجب النزاهة فيعرف على أنه تصرف الموظف بأمانة وفق ما تقتضيه الوظيفة التي يمارسها تحقيقا للمصلحة العامة، و بالابتعاد عن الأعمال المحظورة قانونا التي تمس أو تؤثر في أمانته و أخلاقه كالرشوة، و قبول الهدايا مقابل أداء خدمة و استغلال النفوذ أو الوظيفة لتحقيق المصالح الشخصية.

حيث تنص المادة 184 : " يمنع تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما على كل مهني الصحة أن يطلب أو يقبل مباشرة أو عن طريق شخص وسيط في إطار مهامه هدايا أو تبرعات أو مكافآت أو امتيازات مهما كانت طبيعتها."

أما بالنسبة لواجبات الطبيب غير التقنية المتعلقة بالرسالة الطبية فتتمثل في الالتزام بالبعد الإنساني غير التجاري للمهنة الطبية، أي على الطبيب أن يستلهم البعد الإنساني للمهنة الطبية و عدم استغلالها لمنافع شخصية فقد يحظر على الطبيب ، أن يتوخى خلال ممارسته أية مصلحة سوى مصلحة المريض، أو أن يستغل بأي حال معلوماته لتحقيق أغراض خاصة.

و لا يجوز استغلال مهنة الطبيب لغرض تجاري. " أو بهدف المتاجرة بحياة الإنسان و بالأعضاء البشرية و المطالبة بأتعاب مرهقة للمريض تفوق التعرفة التي تحددها وزارة الصحة العامة بالاتفاق مع نقابة الأطباء ، و مراعاة حالة المريض المعوز و عدم تحويل مهنة

الطب إلى مهنة للمزاحمة أو المنافسة غير المشروعة ، أو التواطؤ بين الأطباء على صحة المريض. كما لا يجوز للطبيب التواطؤ مع المريض لتحقيق كسب غير مشروع أو لتحقيق أهداف جرمية غير مشروعة.

و يجب على الطبيب أن يستلهم ضميره المهني في معالجة المرضى بدون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو الجنسية أو المعتقد أو آراء السياسية أو السمعة أو الثراء أو الفقر. كما يجب عليه احترام إرادة المريض قدر المستطاع ، و رفض الاشتراك في أية معاملة غير إنسانية، و إبلاغ السلطات القضائية في الحالات التي يحددها القانون مع مراعاة سر المهنة الطبية.⁷⁵

الفرع الرابع: التقيد بالسر المهني

إن التعريف الراجح للسر الطبي هو: كل أمر أو واقعة تصل إلى علم الطبيب سواء أفضى إليه المريض أو الغير، أو علم به نتيجة الفحص أو التشخيص، أثناء أو بمناسبة مهنته أو كان للمريض أو أسرته مصلحة مشروعة في كتمانها⁷⁶.
كما نصت المادة 169 فقرة 1 من قانون 11-18: "يمارس مهني الصحة مهنته بصفة شخصية و يجب أن يلتزم بالسر الطبي و/أو المهني.

إن طبيعة المهنة الطبية تقتضي أن يطلع الطبيب على أمور كثيرة تتعلق بحالة المريض الصحية أو بحياته الخاصة. فلمريض و بهدف الحصول على علاج يهب الطبيب الثقة تامة و يتنازل بذلك عن اعتبارات كثيرة⁷⁷. يرى بعض الفقه أن أساس الالتزام بالسر الطبي يرجع إلى الالتزام الأخلاقي وذلك بناء على ما نص عليه قسم الأطباء و تضعه لائحة آداب و ميثاق شرف المهنة، علما أن الالتزام بالمحافظة على السر الطبي لا يطبق على من يمارس مهنة الطب بصورة غير مشروعة⁷⁸.

⁷⁵ محمد أحمد ملص، القانون الطبي، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2019، ص 68.

⁷⁶ شهيد محمد سليم، الالتزام بالسر الطبي، مجلة العلوم القانونية و الإدارية، جامعة الجليلي اليباس، كلية الحقوق و العلوم السياسية، العدد 5، أفريل 2009، ص 89-100، ص 90.

⁷⁷ شهيد محمد سليم، المرجع السابق، ص 91.

⁷⁸ على عصام غصن، مهنة التمريض بين التنظيم و الممارسة، الطبعة الأولى، بيروت لبنان، 2013، ص 60

ضف إلى ذلك أن دراسات الطب و التكوين الذي يتلقاه الأطباء من شأنه تنمية قدرتهم على البحث و التحري و التفطن لكل ما يمكن أن يكون سببا في معاناة المريض. ففضول الطبيب إذن جزء من عمله و التزام تفرضه عليه أصول المهنة ، مما يخول له فرص الاطلاع على الكثير من القضايا و الأمور الشخصية التي لا ينبغي أن يعلم بها غيره ، فيصبح بذلك الأمين على أسرار المريض، و يقع بالتالي على عاتقه الالتزام بعدم الإفشاء بها إلا في الحالات التي نص عليها القانون، و عليه يمكن القول أن السر الطبي يتعلق بحقيقة مكتومة لا يكشف عنها إلا لضرورة أو بمناسبة تفرض ذلك⁷⁹.

تنص المادة 24 فقرة 1 من قانون 18-11 : لكل شخص الحق في احترام حياته الخاصة و سر المعلومات الطبية المتعلقة به باستثناء الحالات المنصوص عليها في القانون. و من أجل ضمان حماية حسن سير المرفق العام و الحفاظ على المصلحة العامة نصت مختلف القوانين على مبدأ الحفاظ على السر المهني الذي يعد بالدرجة الأولى مبدأ أخلاقيا قبل أن يتحول إلى التزام قانوني.

و قد نصت المادة 48 من الأمر 06-03 على أنه: " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة مجوزته أو أي حدث و خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه." كما نصت المادة 36 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب: " يشترط في كل طبيب أو جراح أسنان أن يحفظ السر المهني المفروض لصالح المريض إلا إذا نص على خلاف ذلك."

. و حماية لسمعة المريض و كرامته و حياته الشخصية تدخلت التشريعات من أجل عدم انتهاك ذلك و إفشاء أسرار تخص حالته الصحية فأصبح التزام السر المهني التزاما قانونيا يترتب على مخالفته تسليط عقوبة الحبس و الغرامة بالإضافة إلى العقوبات التأديبية الصارمة على من يخالف ذلك التزام.

⁷⁹ شهيد محمد سليم، نفس المرجع، ص 92.

عدم التقيد بالتزام السر الطبي و المهني، حسب المادة 417 من قانون المتعلق بالصحة يعرض صاحبه للعقوبات المنصوص عليها في أحكام المادة 301 من قانون العقوبات. إذ تنص المادة 301 من قانون العقوبات على أنه: يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر و بغرامة من 20000 إلى 100000 دج الأطباء و الجراحون و الصيادلة و القابلات و جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم و أفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم القانون إفشاءها و يصرح لهم بذلك."

يلاحظ أن استعمال المشرع عبارة جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة تفيد أن الطبيب و الجراح و الصيدلي و القابلة ذكروا على سبيل المثال لا الحصر كما أنه لتطبيق هذه المادة يشترط أن يتم الإفشاء في غير الحالات التي يأمر فيها القانون صراحة بالإفشاء.

من حيث الجزاء التأديبي كيف قانون الوظيفة العامة الجزائري إفشاء السر المهني من طرف الموظف خطأ تأديبيا من الدرجة الثالثة.

أما من حيث الجزاء المدني فإن انتهاك السر الطبي بالإفشاء يترتب عنه قيام المسؤولية المدنية سواء عقدية في حالة وجود العقد الطبي أو تقصيرية في حالة انعدام العقد الطبي أو انتهائه.⁸⁰ و إن كان الأساس الذي يقوم عليه مختلفا بحيث يكون المفشي مسؤولا عن خطئه الشخصي كما قد يكون مسؤولا عن خطأ الغير متى توفرت شروط مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، و قد تكون المسؤولية مشتركة فيكون المفشون بالسر متضامنين في تعويض صاحب السر.

⁸⁰يرجع أساس الالتزام بالسر الطبي، إما إلى العقد أو القانون، فهو ينشأ مع العقد المبرم بين الطبيب و المريض، فيكون مرتبطا به و متلازما معه

Savtier : Traité de droit medical, Paris 1957, p276.

لكن هناك حالات استثنائية يتعين فيها كشف السر المهني و لا يعاقب على ذلك القانون تتمثل في ما يلي:

القاعدة أن يلتزم الأطباء بسر مهنتهم، فذلك يساعد على بعث الطمأنينة في نفوس المرضى، و يساعدهم على الذهاب إلى الأطباء و الإفصاح لهم بما يشعرون به فالمجتمع الآمن الحر هو الذي يؤمن كل فرد فيه على نفسه، و عرضه، و شرفه، و أسرارته و يتجرد من الخوف بانتهاك أسرارته و خصوصياته عن طريق الإفشاء، إما كتابة أو شفاهة، أو بالإشارة المفهومة⁸¹.

إن الإباحة في إفشاء السر الطبي، تندرج في الترجيح بين المصلحة الشخصية و المصلحة العامة. فإن كان الكتمان يحمي مصلحة الشخصية و الخاصة، و يضر بالمجتمع و يجب الإفشاء عنه كإصابة شخص بمرض معد، و قد يكون برضا المريض فلا حرج و لا عقاب في ذلك⁸².

. من أسباب إباحة إفشاء سر المهنة ما يقتضيه السير الحسن للعادلة و ذلك بالتزام الطبيب بأداء الشهادة أمام القضاء حسب المادة 24 فقرة 3 من القانون رقم 18-11 على أن يلتزم الطبيب بالإجابة على الأسئلة التي تطرح عليه و لا يتعدها إلى كشف بقية الأسرار الخاصة بالمريض.

حيث أعفت الفقرة الثانية من نص المادة 301 من قانون العقوبات كل الفئات المذكورة في الفقرة 01 منها من العقوبة عند استدعائهم للشهادة أمام القضاء في قضايا الإجهاض التي كانوا على علم بها و يصبح التبليغ عن المتاجرة في الأعضاء البشرية و واجبا .
. و أجاز القضاء للطبيب تقديم إيضاحات دفاعا عن نفسه في قضية متابع فيها بارتكاب خطأ طبي، ثم إن رضا المعني بالسر المهني يسقط حق المتابعة و يجب أن يكون ذلك الرضا صريحا

⁸¹د. رايس محمد، نطاق و أحكام المسؤولية المدنية للأطباء و إثباتها، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص 222.

⁸²بن عمارة صبرينة، المسؤولية الجزائرية للطبيب في القانون و الاجتهاد القضائي الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية ص 148-163، ص 156.

. و هناك حالات يتعين فيها كشف السر المهني لمصلحة المجتمع كأن يكشف الطبيب مرضاً معدياً لدى مريضه فإن المصلحة في كتم السر المهني أقل من المصلحة في منع انتشار المرض بصورة وبائية بين أفراد المجتمع، فهنا يحمي مصلحة خاصة بأفراد المجتمع بأسره و من ثم يعد ذلك أجدر بالحماية من الحق الشخصي.

. في حالة تشخيص و احتمال وجود مرض خطير، يمكن أفراد أسرة المريض الحصول على المعلومات الضرورية التي تمكنهم من مساعدة هذا المريض ما لم يعترض على ذلك. و هذا حسب المادة 25 من قانون 11-18 المتعلق بالصحة.

و هناك إجماع فقهي و قضائي و حتى نصوص تشريعية نصت على أنه يوجد حالات لا تلزم صاحب المهنة بكتمان سره بل توجب عليه الإفشاء به دون أن تتحقق مسؤوليته المدنية أو الجزائية عن هذا البوح و الإفشاء وهي استثناءات أخرى على مبدأ الالتزام بالسر الطبي.⁸³ تتمثل في:

التبليغ عن المواليد و الوفيات

ألزم قانون الحالة المدنية رقم 70-20 الصادر في 19 فبراير 1970، الأطباء و القابلات في حالة عدم وجود الأب أو الأم بالتصريح بولادة طفل، و هذا ما توجبه المادة 62 من هذا القانون كما أن نص المادة 78 من نفس القانون يمنع منح التراخيص للدفن من طرف ضابط الحالة المدنية، إلا بعد تقديم شهادة معدة من قبل الطبيب على المعاينة و الإشهاد عن وقوع الوفاء⁸⁴.

⁸³د. رايس محمد، نطاق و أحكام المسؤولية المدنية للأطباء و إثباتها، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص 222.

⁸⁴المادة 2-81 من قانون الحالة المدنية القانون الفرنسي حيث سببت مثل هذه النصوص إزعاجاً للأطباء الفرنسيين و اشتكو منها لأنها ص 228 تلزمهم بالتبليغ عند عدم وجود الأب أو الأم ن وأن هذا يمثل إفشاء و لو بجزء من الأسرار الطبية. و مع ذلك فإن القضاء في فرنسا لم يتوان في تطبيقها و تجسيديها على الأرض الواقع و هكذا قضت محكمة النقض بأن وفاة الطفل أثناء الولادة لا يعفى الطبيب من المسؤولية.

Cass.-02aout 1984- Sirey-1984-1-671.

فلا يجوز للطبيب أن يبرر عدم تبليغه عن الولادة التي وقعت تحت إشرافه و بمعرفته بحفظ سر المهنة، خاصة و أن الطفل في نظر القانون هو المولود الذي يولد بعد مئة و ثمانين يوم من الحمل على الأقل، و هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 42 من قانون الأسرة بقولها أقل مدة حمل ستة أشهر و أقصها عشر أشهر.

و بالتالي فإن عدم التبليغ عن ولادة طفل قبل هذا الموعد لا يكون جريمة عدم تصريح بالولادة طبقا للمادة 442 فقرة 3 من قانون العقوبات الجزائري.

حالة الإبلاغ عن سوء معاملة القصر و السجناء

تنص المادة 12 من مدونة أخلاقيات الطب على عدم أماكن الطبيب أو جراح أسنان المدعو لفحص شخص محبوس، أن يساعد أو يعض الطرف عن ضرر يلحق بسلامة جسم هذا الشخص ، أو عقله أو كرامته ، بصفة مباشرة أو غير مباشرة و لو كان ذلك بمجرد حضوره ، و إذا لاحظ أن هذا الشخص قد تعرض للتعذيب أو سوء المعاملة، يتعين عليه إخبار السلطة القضائية بذلك⁸⁵.

المطلب الثالث: آليات الرقابة التأديبية لمهنيو الصحة

لقد أصبح موضوع حماية الموظف العام يفرض نفسه على كافة التشريعات التي تعالج موضوع الوظيفة العامة، سواء تعلق الأمر بحقوق الموظف كالترقية و المرتب و الحقوق الأخرى، أو بواجبات الموظف تجاه المرفق العام. و من ثم يأتي دور النظام التأديبي الذي يفرض الجزاء التأديبي في حالة مخالفة الواجبات الوظيفية⁸⁶.

و نظرا لاتساع نطاق الوظيفة العامة، و تشعب و زيادة الاختصاصات الإدارية ظهرت الحاجة إلى وضع النظم و القواعد التي تحكم العلاقات الوظيفية باعتبارها نظاما قانونيا له

⁸⁵.د. رايس محمد، المرجع السابق، ص231.

⁸⁶بواوي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة بين القانونيين الفرنسي و الجزائري)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، بالقايد. تلمسان، 2013-2014، ص11.

شروطه و إجراءاته القانونية و في كافة المجالات الوظيفية سواء في مجال التعيين أو الترقية أو التأديب⁸⁷.

مناطق خضوع الموظف العام ، للتأديب هو اكتسابه هذه الصفة، فطالما كانت العلاقة بينه و بين الإدارة قائمة، يتوجب عليه القيام بواجباته الوظيفية على الوجه الأكمل، فإذا كانت للموظف حقوق يتعين على الإدارة ، عند تحقيق شروطها ، الوفاء بها و احترامها، و كذلك فإن عليه جملة من الواجبات و المسؤوليات، يترتب ع ن إخلاله بها توقيع الجزاء التأديبي من قبل السلطة التأديبية المختصة⁸⁸.

إن ارتكاب الخطأ الطبي يمكن أن يترتب عنه عدة مسؤوليات إذا توفرت شروط كل منها فهناك المسؤولية الجنائية التي يترتب عنها توقيع العقاب الجنائي و هناك المسؤولية المدنية التي يترتب عنها الحكم بالتعويض و هناك المسؤولية التأديبية التي يترتب عنها الجزاء التأديبي من الجهة الإدارية المختصة.

يمكن تعريف الخطأ التأديبي في المجال طبي بأنه كل مخالفة تقع من طبيب لواجبات مهنته أو من شأنها الحط من كرامة المهنة و قدسيتها و شرفها . و كل مخالفة للأحكام المتعلقة بحقوق المرضى . و القوانين الأخرى.

تنص المادة 347 من القانون 11-18 فقرة 2 : "دون الإخلال بالمتابعات المدنية و الجزائية تعرض المخالفات للواجبات المحددة في هذا القانون و كذا قواعد الأديبات الطبية أصحابها لعقوبات تأديبية."

كما نصت 160 من الأمر رقم 03-06 بأنه : "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"

⁸⁷ سعد نواف العنزري، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007. ص 10.

⁸⁸ د.نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2007، ص 20.

و عليه جاءت المسؤولية التأديبية للطبيب عندما يخالف المبادئ و القواعد التي تحكم مهنة
الصحة أثناء تأدية وظيفته و بالتخلي عن واجباته المهنية و ضوابطها القانونية
و الأخلاقية

يرى جانب من الفقه أن الجزاء التأديبي هو وسيلة السلطة لضمان احترام القواعد القانونية
و حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد، فهو إجراء تنظيمي قائم على العلاقة بين الموظف
و الجهة الإدارية التي ينتمي إليها. بينما اتجه رأي آخر إلى القول بأن العقوبة التأديبية مقررة
لمعاقبة الموظف المخالف لواجباته الوظيفية أو مقتضياتها، فالجزاء التأديبي هو نتيجة لارتكاب
الموظف مخالفة تأديبية.

و يمكن تعريف المخالفة التأديبية كذلك بأنها: عدم القيام بواجب من الواجبات المنوطة
بالموظف أو ارتكاب محظور يتوجب عليه عدم القيام به ⁸⁹.

إن الغاية من إقرار الجزاء التأديبي هو منع قيام الموظف بأي أفعال تمس بسمعة المؤسسات
العمومية التابعة للدولة و التهاون في أداء واجباته المهنية، و منح للإدارة حق توقيع عقوبات
تأديبية على المخالفين، و هذا لضمان حسن سير المرفق العام و حفاظا على المصلحة العامة
للدولة، حيث أن الهدف من الجزاء التأديبي في مجال الوظيفة العامة يختلف عن العقوبة
الجنائية و إن كان كلا منهما عبارة عن أثر قانوني توقعه السلطة المختصة على من امتنع عن
فعل قد أمر به القانون أو ارتكب جرم سواء كان جنائي أو إداري. و الجزاء التأديبي الهدف
من توقيعه إنما هو منع المخالف من العودة إلى ارتكاب فعل يشكل إخلال بواجباته و حثه
على القيام بالأعمال المنوطة به.

و رغم هذا الاختلاف في الغاية ما بين الجزاء التأديبي أو العقوبة التأديبية و الجزاء في القانون
الجنائي إلا أن ذلك لا يمنع العقوبة التأديبية من أن تتأثر بالعقوبة الجنائية في حالة ما إذا كان
الموظف محل متابعة جنائية.

⁸⁹ د خيضاوي نعيم، د باية فتيحة ، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة
الافريقية للدراسات القانونية و السياسية ، جامعة أحمد دارية ، أدرار ، الجزائر ، ص 39-53، ص 41.

و بهذا فإن للعقوبة التأديبية و قعا إيجابيا ينعكس على طريقة العمل و مستوى الأداء الوظيفي للموظفين داخل الأجهزة الإدارية التابعة للدولة⁹⁰ .

الفرع الأول: تصنيف الأخطاء المهنية و العقوبات المقررة لها

صنفت المادة 177 من الأمر (06-03) المتعلق بالوظيفة العامة، الأخطاء المهنية إلى أربع درجات:

. أخطاء الدرجة الأولى

طبقا للمادة 178 من الأمر رقم 06-03 تعتبر أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمس بالسير الحسن للمصالح كالتأخر عن الالتحاق بمكان العمل. و تتمثل عقوبتها في:

- . التنبيه: بلفت انتباه الموظف إلى ضرورة الالتزام بواجباته القانونية على أكمل وجه.
- . الإنذار الكتابي: تحذير الموظف كتابيا بسبب ارتكابه لأخطاء مهنية من الدرجة الأولى.
- . التوبيخ: تحذير شديد اللهجة يوجه للموظف المرتكب للخطأ المهني.

. أخطاء الدرجة الثانية:

تعتبر أخطاء الدرجة الثانية طبقا للمادة 179 من الأمر رقم 06-03 : المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة. الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية. و تتمثل عقوبتها في:

. التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، و ينتج عن ذلك خصم من الراتب عن أيام التوقيف

. الشطب من قائمة التأهيل.

. أخطاء الدرجة الثالثة

طبقا للمادة 180 من الأمر رقم 06-03 تعتبر

. التحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

⁹⁰ خيضاوي نعيم، نفس المرجع ، ص 51.

- . إخفاء معلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه.
- . رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- . إفشاء أو محاولة إفشاء أسرار المهنة.
- . استعمال تجهيزات أو ممتلكات الإدارة للأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.
- تتمثل عقوبات الدرجة الثالثة في :
 - . التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.
 - . التنزيل من درجة إلى درجتين
 - . النقل الإجباري
 - . **أخطاء الدرجة الرابعة**
- طبقا للمادة 181 من الأمر رقم 03-06 تعتبر على وجه الخصوص أخطاء الدرجة الرابعة في ما يلي:
 - . الاستفادة من الامتيازات مقابل أداء الخدمة
 - . ارتكاب أعمال العنف على أي شخص في مكان العمل
 - . التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
 - . إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
 - . تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
 - . الجمع بين الوظيفة و النشاط المربح.
- تتمثل عقوبات الدرجة الرابعة في:
 - . التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أي إلى الرتبة الأقل من الرتبة التي يوجد فيها الموظف عند ارتكابه للخطأ المهني، أما إذا استحال تنفيذ هذه العقوبة بسبب وجود الموظف في الرتبة

الأولى من السلم الإداري أو وجود رتبة وحيدة في السلك الذي ينتمي إليه فإن السلطة المختصة بالتأديب تسليط عليه عقوبة التسريح.

. التسريح

الفرع الثاني: أركان الجريمة التأديبية

تتمثل أركان الجريمة التأديبية في:

أولاً: الركن المادي

ويتمثل الركن المادي في الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يتخذه الموظف مخالفاً بذلك الواجبات الملقاة على عاتقه في نطاق المهنة المكلف بها. يكون ذلك من خلال الفعل الذي يرتكبه الموظف والذي يخالف به واجباته غير أن كل فعل يرتكبه الموظف لا يعد ذنباً إدارياً إلا إذا رتب آثاراً فعلية. إن الفعل باعتباره أحد عناصر الركن المادي للجريمة التأديبية يشمل الفعل الإيجابي مثل عدم التقيد بالأسرار المتعلقة بالمهنة، و يشمل الامتناع عن أداء العمل. العنصر الثاني النتيجة و هي الأثر الذي يترتب على الفعل، و يتمثل فيه الاعتداء على مقتضيات الوظيفة العامة التي يحميها القانون، و يقصد بها من ناحية المادية التغيير الذي يحدث في المحيط الخارجي كأثر لفعل الموظف أما من الناحية القانونية فيراد بها الاعتداء الذي نال من متطلبات الوظيفة و التي يحميها القانون يفترض فيه الرجوع إلى القانون الإداري و التأديبي⁹¹.

ثانياً: الركن المعنوي

يتمثل الركن المعنوي في اتجاه الإرادة إلى ارتكاب فعل أو الامتناع عنه، فإذا تعمد الطبيب ارتكاب فعله، كان الركن المعنوي هو القصد و إذا انصرفت الإرادة للنشاط دون النتيجة

⁹¹ زياد خالد يوسف المفرجي، المسؤولية الإدارية عن الأعمال الطبية (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مكتبة زين الحقوقية و الأدبية، لبنان، 2016، ص 153.

كان الركن المعنوي هو الخطأ الغير عمدي و إذا تخلف الركن المعنوي فلا جريمة، و لا يسأل الموظف إذا كان الفعل غير اختياري كما في حالة الإكراه، القوة القاهرة، حادث مفاجئ⁹². و الركن المعنوي للجريمة التأديبية يتجلى في إرادة الموظف في إتيان أو القيام العمل المكون للركن المادي للجريمة التأديبية. و يستوي لتحقيق الركن المعنوي في الجريمة التأديبية أن تكون المخالفة عمدية أو غير عمدية.⁹³

الفرع الثالث: الأخطاء التأديبية وفق مدونة أخلاقيات الطب

حرص المشرع الجزائري على وضع مدونات و قواعد سلوكية تحدد الإطار الذي يضمن الأداء السليم، النزاهة و الملائم للوظائف العمومية، تتضمن هذه المدونات قواعد قانونية تهدف إلى تشجيع النزاهة و روح المسؤولية بين الموظفين.

إضافة إلى ذلك وضع الأحكام المتعلقة بالتدابير الوقائية في القطاع العام و وضع قواعد أخلاقيات المهنة التي تتضمن الواجبات و الالتزامات و كذا المسؤوليات التي يخضع لها الأشخاص المعينون لممارستها⁹⁴.

إن العلوم الطبية يسودها الكثير من الغموض، و بالأخص في حالة صعوبة الإثبات، لا شك أن الطبيب يبذل جهده و علمه و خبرته لعلاج المريض إلا أنه أحيانا يحدث العكس إذ أن الطبيب يجب أن يتصرف بحسب إمكانيته و قدراته الطبية و لا يتجاوزها، و يتعد عن الإهمال أو التقصير أو سوء السلوك أو الجهل. و أن يعطي العلاج المناسب الذي يتفق مع آداب و أخلاق المهنة.

إن جرائم المهنة تقع تحت طائلة النصوص القانونية المزدوجة منها قواعد القانون الجنائي و منها قواعد قانون المهنة الخاصة، كجرائم مزاوله المهنة غير المشروعية، و انتحال الألقاب

⁹² د. هيفاء رشيدة تكاري، طبيعة المسؤولية المترتبة عن عمليات التجميل، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست، من أعمال ملتقى المسؤولية الطبية، العدد السابع، جانفي 2015، ص (198-218)، ص 212.

⁹³ زياد خالد يوسف المبرجي، المرجع السابق، ص 156.

⁹⁴ تبون عبد الكريم، تدابير الوقاية من الفساد المتعلقة بقواعد سلوك و أخلاقيات الموظفين العموميين في القانون

الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، مجلة القانون و المجتمع

المجلد 07، العدد 02، سنة 2019 صفحة 21-65، ص 24.

العلمية غير الحقيقية، و بيع الأدوية المخدرة، و جرائم التزوير في الشهادات الطبية، و إفشاء أسرار المهنة. و ما يتعلق بالأخطاء في التشخيص و العلاج و العمليات التي تؤدي إلى العاهات المستديمة و الموت . و مخاطر التخدير و التوليد و الجراحة⁹⁵.

- الطبيب لا يسأل عن الآلام التي يمكن أن تترتب على العلاج أو العملية أو المضاعفات التي قد تحصل طالما أن العلاج أو العملية قد روعيت فيها الأصول العلمية الثابتة و المعارف عليها بالفن الطبي، لكن يسأل عن كل إهمال أو جهل بأصول الفن.

و على الطبيب أن يحدد طريقة استعمال العلاج و الاحتياطات التي يجب أن يتخذها المريض قبل و بعد العلاج، و أن ينصحه بالمعالجة في المستشفى إن كان ضروريا للمريض⁹⁶.

. و تتمثل صور الأخطاء التأديبية في مجال الطب في: كل تقصير و عدم الامتثال للواجبات التي نص عليها القانون و مخالفة قواعد آداب المهنة، التي تحكم مهن الصحة و العلاقات بين مهنيي الصحة فيما بينهم و مع المرضى، كضمان تقديم العلاج لهم بإخلاص و تفاني وفق لمعطيات الطب الحديثة، و أيضا حسن رعاية و احترام كرامة المريض و أيضا بإخلال رجل متخصص كالطبيب و الصيدلي و جراح الأسنان بالقواعد العلمية و الفنية التي تحددها الأصول و الأحكام القانونية العامة لمباشرة المهنة و التي قد تتمثل في:⁹⁷

. الخطأ في العلاج أو نقص المتابعة و الجهل بالأمور الفنية .

. إجراء التجارب أو البحوث العلمية غير المعتمدة على المريض.

. سوء استخدام المستلزمات الطبية و عدم اتخاذ الإجراءات الوقائية و الاحتياطية الكفيلة بمنع حدوث الضرر.

. إعطاء دواء للمريض على سبيل الاختبار .

⁹⁵لقمان فاروق حسن نانه كه لي، المسؤولية القانونية في العمل الطبي (دراسة مقارنة بين القانون و الشريعة)

الطبعة الأولى، مكتبة زين الحقوقية و الأدبية، 2013، ص 48.

⁹⁶تائر جمعة شهاب العاني، المسؤولية الجزائية للأطباء، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2013، ص 128.

⁹⁷د. هيفاء رشيدة تكاري، المرجع السابق، ص 212.

. التقصير في الرقابة و في الإشراف.

من ناحية أخرى يقوم الصيدلي خلال ممارسته لمهنة الصيدلة سواء في صرف الأدوية للمرضى أو أثناء قيامه بتحضير الأدوية و التراكيب الدوائية ببعض الأخطاء المهنية و التي تؤدي إلى إصابة المتعاملين معه من المرضى بالضرر. و بالتالي يتحمل الصيدلي المسؤولية نتيجة خطأه، و قد تختلف صورة الخطأ الذي يرتكبه الصيدلي بناء على طبيعة العمل الذي يقوم به، بناء عليه فالأخطاء المهنية التي يرتكبها الصيدلي كثيرة و متنوعة و ذلك تبعاً لتنوع الأعمال و الواجبات التي يقوم بها⁹⁸.

الفرع الرابع: أجهزة الرقابة التأديبية لمهنيو الصحة و صلاحيتها

يمكن تعريف السلطة التأديبية بأنها الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانوناً على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم عن جرائم تأديبية، و يحكم هذه السلطة مبدأ المشروعية، فلا أحد يملك توقيع تلك العقوبات، إلا الجهة التي عينها المشرع و السلطة التأديبية أو الجهة التي تملك حق التأديب لا تسير على نفس المنوال فهي تختلف باختلاف الأنظمة القانونية، فبعض الأنظمة تعهد بهذه السلطة إلى جهة الإدارة كالرئيس الإداري و منها ما تعهد به إلى جهة القضاء⁹⁹.

إن القانون الجزائري الخاص بالصحة و أخلاقيات مهنة الطب أنشأ عدة أجهزة للرقابة المختصة لتوقيع الجزاءات التأديبية منها ما يتولى توقيع الجزاء التأديبي و منها ما يسهر على مدى شرعية تلك العقوبات¹⁰⁰، حيث أنه دون الإخلال بالمتابعات المدنية و الجزائية كل مخالفة للواجبات المحددة في القانون و كذا الأدبيات الطبية تعرض أصحابها لعقوبات تأديبية. تتمثل أجهزة التأديب في ما يلي:

⁹⁸ عمر خضر يونس سعد، المسؤولية المدنية للصيدلي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية

لنشر و توزيع، مصر، 2019، ص 107.

⁹⁹ د. نوفان العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 37.

¹⁰⁰ د. هيفاء رشيدة تكاري، المرجع السابق، ص 213.

أولاً: المجلس الجهوي لأخلاقيات الطب

هو أول جهة مختصة بتأديب الطبيب المخالف للالتزامات المهنية، على أن يكون مسجلاً في جدول الأطباء.

تتمثل أجهزته وفقاً للمادة 167 من قانون أخلاقيات المهنة الطبية في:

1. الجمعية العامة: تتكون من أعضاء الفروع النظامية الجهوية.
2. المكتب الجهوي : يتكون من رؤساء كل فرع نظامي جهوي و عضو منتخب منه.
. و يبلغ عدد المجالس الجهوية في الجزائر 12 مجلساً جهويًا تقع مقراتهم في الجزائر وهران، قسنطينة، عنابة، بليدة، تيزي وزو، تلمسان، باتنة، سطيف، شلف غردية، بشار.
ويشمل المجلس الجهوي فروع تسمى الفروع النظامية للولايات مثلاً المجلس الجهوي لتيزي وزو يشمل 4 فروع هي: تيزي وزو، بجاية، البويرة، بومرداس.
و مجلس الجهوي لوهران يضم 3 : فروع وهران، مستغانم، و معسكر.
. تعمل الفروع النظامية المحلية على التزام الأطباء باحترام قواعد الأخلاقيات و الأحكام القانونية و التنظيمية لمهنة الطب و تقوم بالدفاع عن شرف مهنة الطب و كرامتها و استقلالها

صلاحياته التأديبية

- . السلطة التأديبية و العقابية ، و يث في أي خرق لقواعد الأدبيات الطبية و كذا في خرق أحكام القانون في حدود اختصاصه.
- . ضبط كفاءات تنظيم و سير مختلف المجالس الوطنية و الجهوية للأدبيات الطبية و كذا قواعدها الأدبية الطبية.
- أما فيما يخص بالعقوبات التأديبية الممكن توقيعها : الإنذار بنوعيه الكتابي و الشفوي التوبيخ ، المنع المؤقت من ممارسة المهنة (لا تتجاوز مدة 3 سنوات ، المنع المؤبد من ممارسة المهنة) (الشطب من جدول الأطباء) .

. و تجدر الإشارة أن المجلس الجهوي لأخلاقيات المهنة يعد سلطة تأديبية من الدرجة الأولى
و بهذا يكون المجلس الوطني لأخلاقيات مهنة الطب من الدرجة الثانية.
يمكن أن ترفع الشكوى من طرف المريض المتضرر أو وليه أو ذوي حقوقه إما مباشرة أمام
المجلس الجهوي، أو أمام الفرع النظامي الجهوي ، الذي يحيلها بقرار مسبب للمجلس
الجهوي، كما أنه يمكن لكل من السلطات القضائية، المجلس الوطني لأخلاقيات الطب أو
وزير المكلف بالصحة العمومية، جمعيات الأطباء و جراحي الأسنان و الصيدالة، كل عضو
في السلك الطبي المرخص له بالممارسة ، المثول أمام هيئة التأديب للمجلس الجهوي ضد
طبيب. أما عن الطبيب العامل في القطاع العام، فيقدم الشكوى إما أمام وكيل الجمهورية أو
مديرية الصحة العامة، أو وزارة الصحة حيث تحال على المجلس الجهوي¹⁰¹.

وحسب المادة 351 من قانون 18-11 المتعلق بالصحة : للجهة القضائية المختصة أن
تخطر المجالس الوطنية و المجالس الجهوية للأدبيات الطبية كلما تم رفع دعوي بشأن مسؤولية
عضو من السلك طبي
. يمكن هذه المجالس أن تتأسس كطرف مدني في القضايا المرتبطة بها.

ثانيا: المجلس الوطني لأخلاقيات الطب

. تكون قرارات المجالس الجهوية للأدبيات الطبية حسب ما جاء في المادة 350 فقرة 1 من
قانون 18-11 قابلة للطعن أمام المجلس الوطني للأدبيات الطبية في أجل شهرين 2 ابتداء
من تاريخ تبليغها
. و وفقا للمادة 163 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب هو أعلى هيئة لتأديب الأطباء يقع
مقر المجلس الوطني لأخلاقيات مهنة الطب في الجزائر العاصمة.
و هو يتكون حسب المادة 2/267 من ثلاثة فروع، فرع الأطباء، فرع جراحي الأسنان، فرع
الصيدالة ، يضم كل فرع اللجان الآتية:
- اللجنة الأخلاقية

¹⁰¹. هيفاء رشيدة تكاري، المرجع السابق، ص 214.

- اللجنة التأديبية

- لجنة ممارسة المهنة و الكفاءات

- لجنة الشؤون الاجتماعية و الكفاءات

- لجنة الديموغرافيا الطبية و الإحصاءات

. تتمثل أجهزته وفقا للمادة 164 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب في ما يلي:

1. الجمعية العامة: تتألف الجمعية العامة من جميع أعضاء الفروع النظامية الوطنية للأطباء و جراحي الأسنان و الصيادلة.

2. المجلس الوطني: يتألف من أعضاء مكاتب الفروع النظامية الوطنية للأطباء و جراحي الأسنان و الصيادلة.

3. المكتب الوطني:

يتألف من رؤساء كل فروع النظامية و من عضو منتخب عن كل فرع.

. يتداول على رئاسة المجلس الوطني بالتناوب و لمدة متساوية رؤساء الفروع النظامية الوطنية
الثلاث

. صلاحياته التأديبية

تسهر المجالس الوطنية للأدبيات في مجال المهن الطبية على تنظيم :

. الالتحاق بالمهن التابعة لها عن طريق مسك الجداول الخاصة بها. و يكون التسجيل في

مجلس أخلاقيات المهنة إجباريا.

و حسب المادة 5-166 يمارس السلطة التأديبية من خلال الفروع النظامية التي تشكله.

يتم الطعن أمامه في قرار الهيئة التأديبية للمجلس الجهوي و هو حق لكل من المريض

المتضرر، الوالي، وزارة الصحة العمومية، مدير الصحة العمومية، وكيل الجمهورية الأطباء.

ثالثا مجلس الدولة

يعد مجلس الدولة قمة الهرم التنظيمي القضائي الإداري الجزائري، له وظيفة مزدوجة الأولى: قضائية تختص بالطعن في قرارات المحاكم الإدارية و توحيد الاجتهاد القضاء الإداري. و الثانية استشارية تتمثل في إبداء رأيه في مشاريع القوانين التي تعرض عليه من قبل الأمانة العامة للحكومة.

. كما يختص مجلس الدولة كقاضي أول و آخر درجة أي بصفة ابتدائية و نهائية في القرارات الصادرة عن تنظيمات المهنة الوطنية خاصة منها المتعلقة بالمجال التأديبي. و اللجوء إلى مجلس الدولة من أجل الطعن في القرار الصادر عن المجلس الوطني لأخلاقيات المهنة طب يكون في أجل أربعة أشهر ابتداء من تاريخ تبليغها وفقا للمادة 350 فقرة 2 من قانون (11-18) المتعلق بالصحة.

رابعا الجهة المستخدمة

نصت المادة 221 من مدونة أخلاقيات الطب لا تشكل ممارسة العمل التأديبي عائقا بالنسبة للدعوى القضائية المدنية و الجنائية، للعمل التأديبي الذي تقوم به الهيئة أو المؤسسة التي قد ينتمي إليها المتهم و لا يمكن الجمع بين عقوبات من طبيعة واحدة و للخطأ ذاته.

قد تقف الجهة المستخدمة كطرف مدني للدفاع عن حق موظفيها لاستفاء حقهم. كما قد تطبق ضدهم عقوبات تأديبية في حالة عدم القيام بواجباتهم و احترام التنظيم المعمول به

وعليه زيادة عن المجلس الجهوي و الوطني لأخلاقيات الطب فيجوز للهيئة المستخدمة أن تمارس صلاحية السلطة التأديبية ضد مهني الصحة الذي ارتكب المخالفة وفقا لقانون
الوظيف العمومي إذا كان موظف في المشفى العام أو الخاص يعمل بموجب عقد¹⁰².

¹⁰² هيفاء رشيدة نكاري، المرجع السابق، ص 216.

الفرع الخامس: الضمانات التأديبية المقررة لمهنيو الصحة

بدأت الوظيفة العامة بالطابع الشخصي بين الموظف و الرئيس الإداري ، و الذي كان يملك اتخاذ كافة الإجراءات ضد الموظف بما فيها الفصل بلا ضمان، و نتيجة لذلك عانى الموظف زمنا طويلا من حرمانه من أبسط أنواع الضمانات، سواء تلك التي تتعلق بالترقية أو المرتب أو التعيين أو التأديب. فلا بد أن ينعكس النظام الوظيفي على الموظف و ضماناته و حقوقه بل و حرياته¹⁰³.

لقد قيد المشرع الجزائري السلطة التأديبية بضرورة توفير مجموعة من الضمانات للموظف العام المتهم و المحكوم عليه بإحدى العقوبات التأديبية لأن من حقه أن يثبت براءته أو على الأقل أن يوضح ملابسات وظروف هذا الخطأ. هذا من جهة و من جهة أخرى لضمان عدم تعرضه للتعسف من قبل السلطة المختصة بالتأديب.

فهي تعتبر تلك الإجراءات التأديبية أثناء فترة الاتهام و التحقيق، و التي تضمن للموظف عدم التعرض للتعسف و الاضطهاد من السلطات الرئاسية التأديبية. فهي تكفل له الطمأنينة التامة ضد أي اتهامات مغرضة من ذوي أصحاب المصالح الخاصة ، كما أنها تكفل من جانب آخر مصلحة الإدارة في كشف المخالفة و ملاحقة الموظف المخطئ، و معاقبته بما يحقق في آخر الأمر حسن سير عمل المرافق العامة و سيرها بانتظام و اطراد¹⁰⁴.

أولا: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية

يتمتع الموظف (الطبيب) المتهم بارتكابه لخطأ طبي بضمانات قبل توقيع العقوبة التأديبية و هذا في جميع المراحل سواء من الاتهام و التحقيق إلى المحاكمة التأديبية و عموما يمكن إجماعها في ما يلي:

¹⁰³ سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 5.

¹⁰⁴ بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة بين القانونيين الفرنسي و الجزائري)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، بالقايد. تلمسان، 2013-2014، ص 5.

1. إعلام الموظف العام بالتهمة المنسوبة إليه

يعتبر من أهم الضمانات المقدمة للموظف، حيث إذا رأت السلطة صاحبة الحق في التعيين و مراقبة و متابعة الأعمال التي يقوم بها الموظف، أن هناك أعمال تشكل خطأ تستوجب توقيع عقوبة تأديبية، فلا يجوز للإدارة اتخاذ القرار التأديبي الذي من شأنه إلحاق ضرر مادي أو معنوي بالموظف العام إلا بعد إعلامه و الاستماع إليه.

2. حق الاطلاع على الملف التأديبي

يمثل حق الاطلاع على الملف التأديبي و ما يحتويه إحدى الضمانات المقررة للمتهم فلا يكفي إعلام الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه لتمكينه من إعداد دفاعه بشكل فعال و سليم، بل لابد من إتاحة الفرصة له للاطلاع على الملف التأديبي لما يحتويه من أدلة و مستندات تتعلق بالتهمة الموجهة إليه.

3. الحق في الدفاع

يعتبر الحق في الدفاع من المبادئ الأساسية و العامة للموظف العام إذ نجد أن المشرع الجزائري سهل كل السبل للموظف للدفاع عن نفسه. حيث نصت المادة 169 من الأمر رقم 03-06 يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهودا و يحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه."

ثانيا: الضمانات التأديبية اللاحقة بعد توقيع العقوبة

بهدف توفير أحسن الضمانات لمهنيو الصحة منح المشرع الجزائري إلى الموظف القائمة في حقه المسؤولية التأديبية، ضمانات إضافية بعد إصدار القرار التأديبي، بالإضافة إلى تلك المقررة له قبل إصدار العقوبة التأديبية. و من بين هذه الضمانات إمكانية التظلم الإداري بنوعيه الولائي و أمام لجنة الطعن. إضافة إلى حقه في اللجوء إلى القضاء الإداري و ممارسة الطعن القضائي و يعتبر هذا الأخير أهم الضمانات .

خاتمة

مهنة العمل الطبي بجميع فروعها هي كما كانت مهنة إنسانية نبيلة في الماضي هي مهنة الحاضر و المستقبل على السواء، إذ يمارسون مهنة تعد من أنبل المهن، بحيث يسعون من خلالها إلى الحفاظ على الحياة البشرية، و نبل هذه المهنة لا يفترض فيها الجهل و الإهمال أو التقصير. و يجب التفكير فيها دوما لارتباطها بقضايا حقوق الإنسان، و المحافظة على سلامته البدنية و العقلية، و ذلك عن طريق تطوير العلم و المعرفة، و الالتزام بالأحكام القانونية المنظمة لها و بمبادئ أخلاقيات هذه المهنة. إن مهنة العمل الطبي لا يمكن مزاولتها من قبل الجميع، إذ أن ذلك يحتاج إلى توافر شروط معينة وضعتها واعنتت بها القوانين الخاصة بهذه المهنة، سواء كان ما يتعلق بالمهنة ذاتها أو بالشخص الذي يمارسها.

لقد أهتم المشرع الجزائري بالصحة من خلال سنه لقوانين تنظم و تحدد شروط ممارسة مهنة الطب و الحقوق و الالتزامات الواقعة عليها. أهمها القانون المتعلق بالصحة 18-11 الصادر في 2 جويلية 2018 (ج ر عدد 46)، المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المتعلق بمدونة أخلاقيات مهنة الطب ، بالإضافة إلى المراسيم التنفيذية الأخرى المتعلقة بالموظفين المتمين لسلك الممارسين الطبيين في الصحة العمومية. سواء الأطباء العامون أو المتخصصون و أيضا الأطباء الاستشفائيون الجامعيون.

و رغم تطور و تقدم القواعد القانونية الخاصة التي تتعامل مع شكل و كيفية تنظيم مزاوله المهنة ، إلا أنه لا يزال كثيرا ما يعتمد على قواعد قوانين أخرى كالقانون الجنائي و الإداري. لذلك كان من الأحسن جمع القانون الأساسي لمهنة الطب و الصيدلة في قانون واحد ينص فيه على شروط مزاوله المهنة، من توظيف، و ترقية، و تحديد المهام الأساسية لهم، و أيضا الحقوق المقررة لهم، و الالتزامات المفروضة عليهم، و كذا المسؤولية التأديبية المترتبة عن عدم الامتثال لها.

و في حال وجود شكوى على الطبيب المعالج من قبل المريض أو أهله ، من الضروري التسهيل في متابعة الشكاوي التي تنظر فيها الجهات المختصة، و غالبا هي المجالس الجهوية و الوطنية لأخلاقيات مهنة الطب، مجلس الدولة ، و الجهة المستخدمة الذين لهم صلاحية تحديد العقوبات التأديبية التي يتم توقيعها بعد احترام جميع الضمانات المقررة لهم.

قائمة المراجع و المصادر

1. الكتب

- ثائر جمعة شهاب العاني، المسؤولية الجزائية للأطباء، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ، لبنان، 2013.
- ثائر سعد عبد الله العكيري، التنظيم القانوني لمهنة الصيدلة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2014.
- حروزي عز الدين ، المسؤولية المدنية للطبيب أخصائي الجراحة، في القانون الجزائري و المقارن (دراسة مقارنة)، دار هومة، الجزائر، 2008.
- ريس محمد، نطاق و أحكام المسؤولية المدنية للأطباء و إثباتها، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2012.
- زياد خالد يوسف المفرجي، المسؤولية الإدارية عن الأعمال الطبية (دراسة مقارنة) الطبعة الأولى، مكتبة زين الحقوقية و الأدبية، لبنان، 2016.
- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007.
- عمر خضر يونس سعد، المسؤولية المدنية للصيدلي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية لنشر و توزيع، مصر، 2019.
- عمر محمد عودة عريقات، المسؤولية المدنية للصيدلي عن الخطأ الدوائي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن، 2016.
- لقمان فاروق حسن نانه كه لي، المسؤولية القانونية في العمل الطبي (دراسة مقارنة بين القانون و الشريعة)، الطبعة الأولى، مكتبة زين الحقوقية و الأدبية، 2013.
- منير رياض حنا، المسؤولية المدنية للأطباء و الجراحين (في ضوء القضاء و الفقه الفرنسي و المصري)، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007.

. محمد أحمد ملص، القانون الطبي، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان،

2019.

- د. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الثقافة

للنشر و التوزيع، الأردن، 2007.

مقالات علمية

- أشوقي بركاني، مضمون مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العام، مجلة العلوم الإنسانية، عدد

الثامن، جزء 2، ديسمبر 2017.

- بن عمارة صبرينة، المسؤولية الجزائية للطبيب في القانون و الاجتهاد القضائي الجزائري، مجلة

الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية ص [163-148]

. د تبون عبد الكريم، تدابير الوقاية من الفساد المتعلقة بقواعد سلوك و أخلاقيات الموظفين

العموميين في القانون الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة طاهر مولاي، سعيدة،

الجزائر، مجلة القانون و المجتمع، المجلد 07، العدد 02، سنة 2019 صفحة [21-65].

- د شهيدي محمد سليم، الالتزام بالسر الطبي، مجلة العلوم القانونية و الإدارية، جامعة

الجيلالي اليابس، كلية الحقوق و العلوم السياسية، العدد 5، أبريل 2009، [ص 89-

100].

- غربي أحسن، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات

القانونية مجلد 4 عدد 2 سبتمبر 2019 ص [39-11].

- رسائل دكتوراه

- د بن زينة عبد الهادي، قواعد المسؤولية في الأعمال الطبية الحديثة (دراسة مقارنة بين

القانون الجزائري و القانون الفرنسي)، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص القانون الخاص (

عقود و مسؤولية)، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2014-2015.

- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة بين القانونيين الفرنسي و الجزائري)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، بالقايد تلمسان، 2013-2014.

- د. هيفاء رشيدة تكاري، طبيعة المسؤولية المترتبة عن عمليات التجميل، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست، من أعمال ملتقى المسؤولية الطبية، العدد السابع ، جانفي 2015، ص من 198-218

النصوص التشريعية

- قانون رقم 18-11 المتعلق بالصحة، المؤرخ في 2 جويلية 2018، الجريدة الرسمية عدد 46.

- الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية المؤرخ في 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية العدد 46.

- المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات مهنة الطب، المؤرخ في 6 جويلية 1992 الجريدة الرسمية عدد 52.

- المرسوم التنفيذي رقم 09-393 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية، المؤرخ في 24-11-2009 الجريدة الرسمية عدد 70.

- المرسوم التنفيذي رقم 08-129 المؤرخ في 03-05-2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي، الجريدة الرسمية العدد 23.

- المرسوم التنفيذي رقم 09-394 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين في صحة العمومية، المؤرخ في 24-11-2009 الجريدة الرسمية عدد 70.

- المرسوم التنفيذي رقم 18-256 المؤرخ في 11-10-2018 المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 99-176 المتضمن تحديد كفاءات تأدية الخدمة المدنية بالنسبة للممارسون الطبيون ، الجريدة الرسمية عدد 62.