جامعة محمد الصديق بن يحي –جيجل–

كلية الحقوق والعلوم السياسية.

قسم الحقوق.

مذكرة بعنوان:

المسؤولية التأديبية للموثق

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق.

قسم الحقوق.

تخصص: مهن قضائية وقانونية.

إعداد الطالب:

عدلان بوفنشوش.

إشراف الأستاذ:

عبد الحي يحي.

إسم ولقب الأستاذ(ة)	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
سمير بلحيرش	أستاذ محاضر أ	جامعة جيجل	رئيسا
عبد الحي يحي	أستاذ مساعد أ	جامعة جيجل	مشرفا
جهيد سحوت	أستاذ محاضر أ	جامعة جيجل	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022

شكر وعرفان.

الحمد والشكر لله تعالى الذي أمننا وقدرنا على إنجاز هذا العمل المتواضع.

كما نتقدم بأسمى عبارات الشكر الخالصة إلى أستاذي ومشرفي "يحي عبد الحي"

الذي سعي جاهدا في دعمنا وتوجيهنا في هذا العمل.

إلى من زرعوا التفاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات للوصول إلى المعلومات

فبوجودهم أحسسنا بمتعة العمل وحلاوة البحث، فلهم كل الشكر والتقدير، والشكر موصول إلي كل من مد يد العون لإخراج هذا البحث في أحسن الظروف.

كما أقدم شكري لأعضاء اللجنة الكرام لقبولهم تقييم هذه المذكرة.

الإهداء

أهدي تخرجي هذا إلى من علمتني أن الحب ليس له عمر وأن العطاء ليس له حدود.

"أمي الغالية"

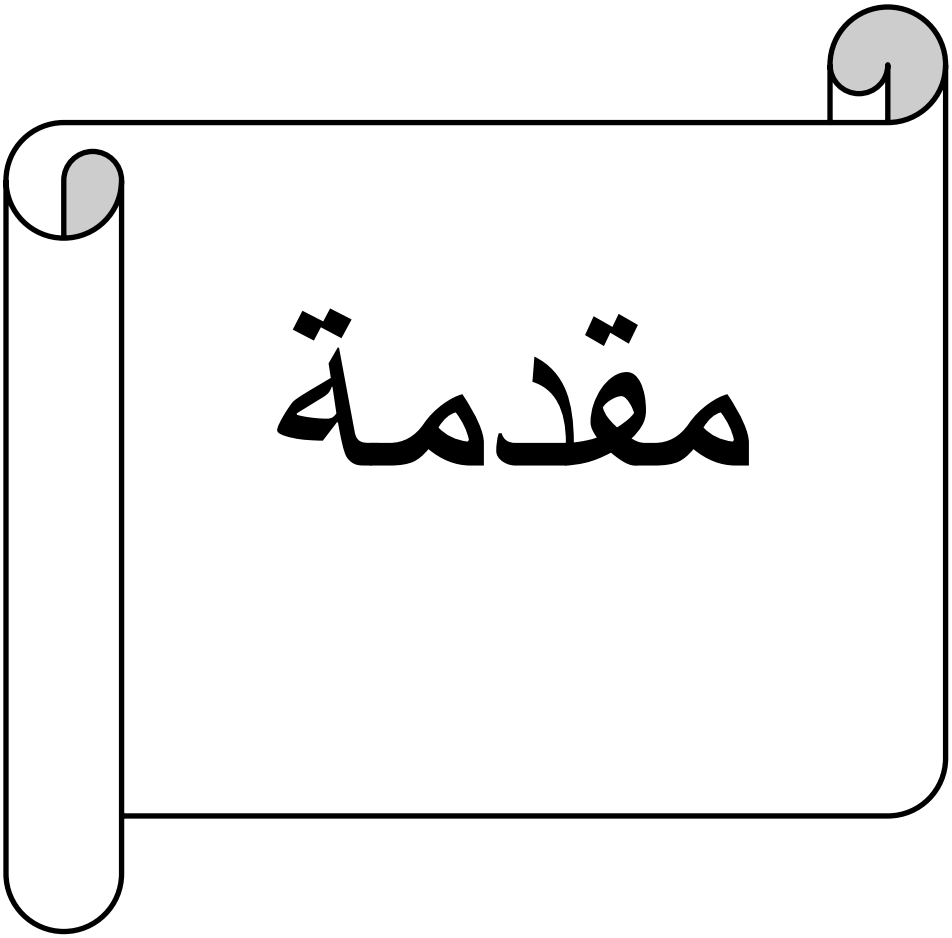
وإلى الشمعة التي احترقت لتنير لي طريق حياتي "أبي الغالي".

فأرجوا من الله عز وجل أن يغفر لوالدي ويطيل ويبارك في عمرهما، وأن يرحمهما كما ربياني صغيرا وأن يجعل ذلك في موازين حسناتهم.

وإلى من تقاسمت معهم دفئ العائلة وجمعني بهم سقف واحد إخوتي وأختي.

شكرا لكل من ساندني طوال مسيرتي الدراسية لأهلي وأحبتي جميعا.

الاختصار	الدلالة
ط	طبعة
ج	جزء
ص	صفحة
ص ص	من الصفحة إلى الصفحة
ق ج م إ	قانون الإجراءات المدنية والإدارية
ج ر	جريدة رسمية
ج ر ج ج د ش	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.


مقدمة

بالنظر إلى أن الحياة المعيشية للأفراد تعرف تطورات كبيرة يوما بعد يوم في شتى المجالات وخاصة الاجتماعية منها والاقتصادية، وما يتولد عنها من قيام علاقات مختلفة ومعقدة بين الأفراد، ونظرا أن هذه العلاقات في تزايد مستمر فذلك قد يؤدي إلى تصادم مصالح الأفراد ونشوب نزاعات بينهم، وحرصا من الفقه والقانون على تجنب مثل هذه النزاعات فقد حاولوا بطرق عديدة وضع منهج ينضم حياة الأفراد ويثبت معاملاتهم وذلك عبر نص قواعد قانونية تحكم هذه التصرفات.

من بين أهم الوسائل القانونية لإثبات المعاملات القانونية بين الأفراد الكتابة، والتي أخصها المشرع بأهمية بالغة واعتني بها ذلك أنها تضفى الرسمية على المعاملات التي يبادر بها الأفراد وتكتسب الحجية اللازمة قانونا، ونتيجة لذلك برزت مهنة التوثيق والتي كفلت أمن واستقرار التصرفات بين الأفراد، وقد أوكلت هذه المهنة إلي الموثق والذي عرف بأنه ضابط عمومي مفوض من الدولة.

يعود ظهور مهنة التوثيق إلي زمن بعيد وقد ظهرت كفكرة وتطورت تزامنا مع تطور الحياة الاجتماعية للأفراد، وفي الجزائر مرت مهنة التوثيق بعدة مراحل بداية بمرحلة الاستعمار الفرنسي بحيث تميزت هذه الفترة بتواجد نظامين مختلفين، أولهما النظام الذي كام يطبق على الجزائريين في المسجد والمحاكم الشرعية بالإضافة إلي قانون فالتوز الصادر في 16 مارس 1803 والذي دخل حيز التنفيذ في الجزائر بموجب القرار الصادر في 30 ديسمبر 1842 والمسمى بنظام التوثيق العمومي[1].

أما بعد الاستقلال فقد مرت الجزائر بعدة مراحل حدثت فيها تغيرات جذرية على مهنة التوثيق، ذلك تزامنا مع تحول الجزائر من دولة تحت الاستعمار إلى دولة مستقلة.

[1] أكلى زازون، التوثيق وإجراءات كتابة العقد بين الشريعة والقانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم في الحقوق، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015/2014، ص 82.

مرحلة ما بين 1970/1962: بعد استقلال الجزائر سنة 1962 استمر العمل بنفس القوانين المطبقة قبل الاستقلال باستثناء ما كان منها ماسا بالسيادة، كان التوثيق في هذه المرحلة مقسم إلى قسمين، قسم يسمى بمكاتب التوثيق ويشرف عليه موثق أو مساعد موثق وقسم أخر يشرف عليه قاضي أو باش عدل[1].

مرحلة ما بين 1988/1971: أبرز ما تم في هذه المرحلة هو صدور المرسوم 91/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن تنظيم مهنة التوثيق، والذي وتزامنا مع دخوله حيز التنفيذ ألغي قانون التوثيق السابق كليا، وأصبحت مهنة التوثيق تمارس من طرف أعوان تابعين للدولة.

مرحلة ما بين 2006/1988: في هذه المرحلة ولأول مرة تم تحرير مهنة التوثيق والنص على أنها مهنة حرة، يمارسها الموثق لحسابه الخاص وذلك بتفويض من الدولة، واستعادة مهنة التوثيق في هذه المرحلة مكانتها وعرفت ازدياد في التعداد البشري الممارس له[2].

مرحلة صدور القانون 02/06 لسنة 2006: نظرا للتحولات التي عرفتها الجزائر في شتي المجلات وفي السنوات التي سبقت صدور هذا القانون وانعكاساتها على المنظومة القانونية، وانطلاقا من كل هذا ظهرت تعديلات عديدة والتي مست مهنة التوثيق بصدور هذا القانون والذي أحدث وثبة مهمة في هذه المهنة بما قدمه من تحديثات وتغيرات عليها[3].

[1] منال سبسي، نور الهدي عروج، النظام القانوني للتوثيق في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2021/2020، ص ص 10 11.

[2] أكلي زازون، مرجع سابق، ص 84.

[3] منال سبسي، نور الهدي عروج، مرجع سابق، ص 12.

نظرا للمهام الملقاة على عاتق الموثق والدور الذي يلعبه في إرساء الاستقرار والثبات على مختلف التعاملات القانونية، فقد خصه المشرع بمجموعة من الحقوق والصلاحيات التي يتفرد بها وحده عن غيره من المهنيين، إلا أنه أثناء مزاولة الموثق لمهنة التوثيق قد يقع في أخطاء ذلك ما يحمله مسؤولية قانونية على ما ارتكبه من أخطاء وما ينتج عنها من أضرار للغير سواء على المدى البعيد او القريب.

من خلال اطلاعنا على التشريعات التي جاءت لتنظم مهنة التوثيق والموثق نلاحظ أن المسؤولية المهنية للموثق تتخذ ثلاث صور ذلك ما أثار رغبتنا للتطرق لهذا الموضوع والتعمق في جزئياته، إلا أننا سنكتفى بدراسة المسؤولية التأديبية منه فقط والتي يتحملها بمناسبة ممارسته لمهنة التوثيق.

أهمية الدراسة:

أما عن اهمية دراستنا لموضوع المسؤولية التأديبية للموثق فتتجلي أساسا في أن هذا الموضوع لم يحظى بقدر كافي من الاهتمام وبالرغم من حساسية هذا الموضوع وأهميته، والدور الفعال الذي تلعبه مهنة التوثيق في بعث الاستقرار في المجتمع، إلا أنها لم تنل نصيبها وقدرها الكافي من الدراسة من قبل الفقهاء ورجال القانون، كما نالته المسؤولية التأديبية في مجالات أخرى، بالرغم أن المشرع قد أبان عن أهميتها الفائقة ومكانتها.

إضافة أن لهذا الموضوع أهمية علمية تتجلى في منحاها النظري الذي يتمحور حول الخطأ التأديبي وتبيانه وكذا الإجرائي الذي يحتاج دائما إلى عصرنة وتطوير تماشيا وتطور المهنة ومسايرة التشريعات الحديثة.

أسباب الدراسة:

تعود أسباب اختيار موضوع المسؤولية التأديبية للموثق إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية فالأسباب الذاتية التي دفعتني لاختيار هذا الموضوع فهو راجع إلى ميولي ورغبتي في دراسة موضوع لم يلقى الاهتمام الكافي الذي يتطلبه، ورغبتي في الاطلاع عن قرب وبصفة شخصية عن هذه المهنة بمختلف جوانبها.

أما عن الأسباب الموضوعية فهي تعود إلى محاولتي الاطلاع على الالتزامات الملقاة على عاتق الموثق وكذا ما يمكن أن يتعرض له من مساءلة إثر مخالفتها، إضافة إلى أهمية هذه المهنة ومكانتها في المنظومة القانونية، وكما أن الموضوع يتماشى والمدة المحددة من طرف الإدارة لدراسته والبحث في جزئياته.

أهداف الدراسة:

على ضوء ما تقدم وما سبق من دراسة لموضوع المسؤولية التأديبية للموثق، وذلك من خلال التطرق إلي جميع جزئياته من أحكام وقواعد واطلاعنا على خصوصية مرفق التوثيق تبلورت أهداف دراستنا حول فهم ومعرفة المسؤولية التأديبية للموثق، كيف تقوم في حقه، والعقوبات التي يمكن أن يتعرض لها والضمانات التي تكفل له حقه وتضمن مكانته، إضافة إلي الإجراءات المتبعة في حال قيام المسؤولية التأديبية في حقة وصولا إلى طرق الطعن في القرارات الصادرة ضده.

كذا محاولة الاطلاع وفهم وتحليل النصوص التشريعية التي نظمت مهنة التوثيق ذلك لفهم الخطأ التأديبي والذي هو أساس قيام هذه المسؤولية في حق الموثق سواء كان بفعله أو بفعل تابعه أو نائبة.

الدراسات السابقة:

بالنسبة للدراسات المتعلقة بموضوعنا هذا المعنون بالمسؤولية التأديبية للموثق فهي قليلة ومحدودة، ولعل أقرب دراسة لموضوعنا هي التي جاءت تحت عنوان المسؤولية القانونية للموثق للباحث بلحو نسيم، بالإضافة إلى مجموعة أخرى من الأطروحات والمذكرات والتي كانت تتشارك مع موضوعنا في مجموعة من النقاط خاصة في الجانب الإجرائي منه، وكذا كتاب للدكتور محمد ماجد ياقوت المعنون بشرح القانون التأديبي للوظيفة العام والذي اقتبسنا منه ما يتعلق بالجزاءات التأديبية، والمقالات العلمية كذلك حيث تم الاعتماد على مقال النظام القانوني للموثق في التشريع الجزائري من إعداد جامع مليكة مع نعيمة حاجي بمقالها المعنون مسؤولية الموثق على أساس الخطأ المهني في التشريع الجزائري.

صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي بحث علمي من الصعوبات البحثية ولعل أبرز ما أعاقني هو قلة المراجع المتخصصة والتي تعنى بدراسة التوثيق من كافة جوانبه، إضافة إلى ما صعب علي الوصول إليه من مطبوعات واجتهادات ومداخلات لأساتذة متخصصين، لذلك تم الاعتماد بشكل كبير على قانون التوثيق.

إشكالية الدراسة:

نظرا للأهمية البالغة لمهنة التوثيق والدور البارز الذي تلعبه في المجتمع وإلى ما يثيره موضوع المسؤولية التأديبية للموثق وما تتطلبه من إجراءات، فقد حصرت إشكالية الدراسة على النحو التالي: إلى أي مدى وفق المشرع في تنظيم المسؤولية التأديبية للموثق؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية :

- ✓ما هو أساس قيام المسؤولية التأديبية في حق الموثق؟

- ✓ماهي الجزاءات التأديبية التي توقع على الموثق حال ثبوت مسؤوليته التأديبية؟
- ✓ماهي إجراءات متابعة الموثق تأديبيا؟

المنهج المتبع:

من أجل الإجابة على هذه الإشكالية انتهجنا المنهج الوصفي ذلك من أجل إطلاع القارئ بمختلف جوانب هذه المسؤولية وإبراز عديد الآراء الفقهية والأحكام القانونية التي نظمتها.

كذا المنهج التحليلي في استقراء النصوص القانونية وتحليلها وفهم معاني العبارات الواردة.

للإجابة على الإشكالية تم تقسيم الدراسة إلي خطة ثنائية تضمنت فصلين، إذ خصص **الفصل الأول** للجانب النظري للمسؤولية التأديبية للموثق وتم تقسيمه إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول مفهوم المسؤولية التأديبية للموثق، أما المبحث الثاني فقد تضمن الجزاءات التأديبية للموثق.

أما **الفصل الثاني** فقد تناولنا فيه الجانب الإجرائي للمتابعة التأديبية للموثق إذ قسمناه هو كذلك إلى مبحثين، خصصنا المبحث الأول لدراسة إجراءات تأديب الموثق، .والمبحث الثاني لطرق الطعن في القرار التأديبي .

الفصل الأول:

الجانب الموضوعي للمتابعة التأديبية للموثق.

تمهيد:

إن التوثيق في كل بلاد العالم ومنذ عهود له أهمية بالغة في عدة مجالات ورغم اختلاف تنظيمه الهيكلي من دولة إلى أخرى[1]، أما في الجزائر فلقد أخص المشرع الجزائري مهنة التوثيق بمكانة بالغة تظهر جليا من خلال تنظيمه لها في عدة مراسيم وقوانين.

بحيث ان الموثق ضابط عمومي مفوض يتولى مهام حددها له القانون وكل إخلال أو مساس بالأنظمة والقواعد القانونية المنظمة لهذه المهنة يعرضه للمساءلة التأديبية والمساءلة التأديبية لا تشمل فقط الأخطاء المرتكبة بمناسبة ممارسته لمهنته بل وتتعداها إلى خارج نطاق المهنة إذا كانت من شأنها المساس بها.

سوف نتطرق ضمن هذا الفصل المقسم إلى مبحثين، مفهوم المسؤولية التأديبية (المبحث الأول) والجزاءات التأديبية للموثق (المبحث الثاني).

[1] أحمد حمزة، أحكام التوثيق في مسائل الأحوال الشخصية، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية و القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون، قسم الشريعة، كلية العلوم الإسلامية، الخروبة، جامعة الجزائر، السنة 2010/2009، ص 7.

المبحث الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية للموثق

المسؤولية بصفة عامة هي التزام شخص طواعية للقيام بعمل أو الامتناع عن للقيام بعمل وإذا أخل بهذا الالتزام يتعرض للمساءلة ويتحمل نتائج هذا الإخلال[1]، فإذا كان هذا الإخلال مخالفا للأخلاق وصفت هذه المسؤولية بأنها أدبية وإذا كان الإخلال مجرم بموجب القانون فإن المسؤولية هنا توصف على أنها مسؤولية قانونية ونظرا إلى أن دراستنا هذه تنحصر في مفهوم المسؤولية التأديبية للموثق سوف نتناول ضمن هذا المبحث تعريف المسؤولية التأديبية (المطلب الأول) وأركان الخطأ التأديبي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف المسؤولية التأديبية للموثق

تتجسد المسؤولية التأديبية أساسا في مخالفة الموثق لواجبه المهني وفقا للمقتضيات القانونية والتنظيمات المعمول بها وذلك عند إتيانه عملا إيجابيا أو سلبيا محدد[2].

حسب تعريف الأستاذ عمار بوخلاسة "إن المسؤولية التأديبية تعتبر إخلال بالواجبات التي تتطلبها قواعد المهنة وهي تنصب على الأخطاء المرتكبة من الموثقين وأعوانهم"[3].

ولفهم والغوص في جزئيات هذا النوع من المسؤولية ارتأينا التطرق إلى تعريف الركن الأساسي المكون لها و التي تقوم عليه ألا وهي التعريف بالخطأ التأديبي (الفرع الأول) التعريف الفقهي للخطأ التأديبي (الفرع الثاني) والتعريف القضائي للخطأ التأديبي (الفرع الثالث).

---

[1] احمد حطاطش، المسؤولية المدنية و الجزائية للموثق، مجلة الموثق، العدد 04، سبتمبر 2001 ص 27.

[2] مختار ملوكي، وليد بوشقور، المسؤولية التأديبية للموثق في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، 2022/2021 ص07.

[3] عمار بوحلاسة، المسؤولية المهنية للموثق، مجلة الموثق، الغرفة الوطنية للموثقين، العدد 08، 2002، الجزائر، ص 43.

الفرع الأول: التعريف التشريعي للخطأ التأديبي

رغم اختلاف وتعدد المصطلحات التي تم الأخذ بها للتعبير عما يرتكبه المهني من فعل يستوجب مجازاته تأديبيا، لكن في آخر المطاف يعتبر لديه معنى واحد وهو الفعل الذي يرتكبه المهني ويعد بمقتضاه خارج عن أعمال المهنة أو مخلا بواجباتها[1].

بالرجوع إلى نص المادة 53 من القانون 06-02 الذي ينص على أنه "دون الإخلال بالمسؤولية الجزائية والمدنية المنصوص عليها في التشريع المعمول به يتعرض الموثق عن كل تقصير في التزاماته المهنية أو بمناسبة تأديتها إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون"[2].

جاء في نص المادة 35 من المرسوم التنفيذي 08-242 على أنه "يمكن أن يترتب على كل إخلال من الموثق بواجباته عقوبة تأديبية"[3].

يستفاد من نص المادتين أن المشرع لم يعترف ولم يحدد على وجه الحصر الأخطاء التأديبية ولعل ذلك راجع إلى صعوبة حصرها وبذلك ترك السلطة التقديرية لمجالس التأديب هي التي تحدد ما يدخل ضمن الأخطاء التأديبية أم لا[4].

---

[1] لويزة بوجمعة، لويزة كاشر، المسؤولية المهنية للموثق في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص معمق، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019/2018، ص48 .

[2] القانون رقم 02/06، المؤرخ في 20فبراير 2006، ج ر، رقم 14 المؤرخة في 08 مارس2006، المنظم لمهنة الموثق.

[3] المرسوم التنفيذي رقم 08-242 ، المؤرخ في المؤرخ في 3غشت 2008، ج ر، رقم 45، المؤرخة في 6غشت2008، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها.

[4] مليكة جامع، النظام القانوني للموثق في التشريع الجزائري، مجلة المنار والدراسات القانونية والسياسية، العدد 7، ديسمبر 2008، جامعة تيندوف، ص384.

الفرع الثاني : التعريف الفقهي للخطأ التأديبي

يلعب الفقه الدور الأساسي في بحث ووضع التعريفات وصياغتها، بدءا من اختلاف الاصطلاحات التي أوردها لمفهوم المخالفة التأديبية، فقد تباينت التعريفات لديه واختلفت وإن كانت في مجموعها تؤدي إلى معنى واحد وهو الإخلال الصادر من الموظف بواجب وظيفي.

حيث عرفه الدكتور عبد الفتاح حسن بأنه "كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء وظيفة أو خارجها، ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه المطلوب، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة أثمة "[1].

عرفه الأستاذ محمد ماجد الياقوت "هو كل عمل او امتناع يرتكبه العامل داخل أو خارج الوظيفة، ويتضمن الإخلال بواجباته أو مساس بكرامتها إخلالا صادرا عن إرادة دون أن يكون هذا العمل أو الامتناع عن استعمال لحق أو أداء لواجب".

نظرا لتشابه وتقارب مدلول الخطأ التأديبي المهني إلى حد ما في كافة المنظمات والهيئات المهنية المختلفة وحتى الوظائف العمومية لدرجة أن الفقه القانوني عند مناقشته للخطأ التأديبي تناوله بمدلول عام، يصح لأن يكون خطأ لكل من المهني أو الموظف العام باستثناء تلك التي تعني وتهتم بدراسة مهنة أو وظيفة محددة بذاتها [2].

[1] شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة،2018/2017 ص 85.

[2] خديجة خالي، مفهوم الموثق وتحديد نطاق مسؤوليته في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص حقوق وحريات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018/2017، ص65.

الفرع الثالث : التعريف القضائي للخطأ التأديبي

لقد كانت هناك محاولات عديدة للقضاء الإداري لتعريف الخطأ التأديبي في مناسبات كثيرة لما تعرض عليه قضايا في مجال التأديب.

بحيث جاءت في إحدى الأحكام الصادرة عن مجلس الدولة الفرنسي أن المخالفة او الجريمة التأديبية لاعتبارها تشكل خطأ تأديبي تعنى "إخلال الموظف بواجباته الوظيفية بما في ذلك الأفعال المخلة بشرف الوظيفة".

عملا بهذا التعريف جرم مجلس الدولة الفرنسي عدة نماذج للأفعال وتصرفات الموظفين حيث صدرت في هذا الصدد عدة أحكام قضائية من بينها قضية الموظف le frain حيث قضي بإحالته للمعاش لقيامه بحيازة أسلحة نارية غير مرخصة إذ اعتبر هذا الفعل جريمة تستوجب العقاب التأديبي[1].

اما القضاء الإداري فقد استقر على أن المخالفة التأديبية ليست فقط مجرد إخلال الموظف بواجباته الوظيفية، بل وتقوم هذه المخالفة كلما سلك الموظف سلوكا معيب ومخالف يشكل إخلالا بسمعة الوظيفة، وهذا ما استقر عليه مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر بتاريخ 2001/04/09 الذي جاء في احدي حيثياته "... وهكذا وارتباطا بالظروف الحالية، جاء المرسوم رقم 54/93 ليذكر بعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان الإداريين، وكذا عمال المؤسسات العمومية..."[2]

[1] سامية سي العابد، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015، ص ص 25 26.

[2] عبد الكريم خدير، العلاقة بين المسؤولية التأديبية و المسؤولية الجزائية في إطار المساءلة القانونية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، ادرار، 2020/2019، ص12.

المطلب الثاني: أركان الخطأ التأديبي

استنادا إلى تعريف الخطأ التأديبي يتضح لنا أنه يتكون من ثلاثة أركان أساسية وهذه الأركان تتمثل في الركن الشرعي والقانوني (الفرع الأول) والركن المادي للخطأ التأديبي الذي يتمثل في الفعل المرتكب من طرف الموثق (الفرع الثاني) بالإضافة إلى الركن المعنوي الذي يتمثل في إرادة ونية الموثق لحظة ارتكابه للفعل (الفرع الثالث).

الفرع الأول : الركن الشرعي والقانوني للخطأ التأديبي

يقصد بالركن الشرعي في هذا المقام القاعدة القانونية التي يتم الاستناد إليها لوصف فعل او تصرف ما بأنه يشكل جريمة تأديبية أيا كان مصدر تلك القاعدة دستور أو قانون أو عرف إداري.

إن العنصر الشرعي يتوافر في نطاق التأديب إما عن طريق المشرع نفسه حيث يحدد القانون أو التنظيم المعمول به الافعال المكونة للخطأ التأديبي أو عن طريق القضاء حيث يضع الضوابط القانونية للخطأ التأديبي وذلك من خلال مراقبته لممارسة السلطات التأديبية لسلطتها التقديرية في تحديد ما يعتبر مخالفة تأديبية ومن خلال ممارسة القضاء بنفسه لسلطة التأديب[1].

يقصد به أيضا أن المهني يعاقب إذا ما ثبت قبله فعل أو امتناع لا يتفق مع مقتضيات المهنة سواء نص على ذلك صراحة أو لم ينص طالما وجد نص عام يجعل الخروج عليه مخالفة تأديبية، ويرفض جانب من الفقه بناء المخالفة التأديبية على ذات بناء

[1] شوقي بركاني، مرجع سابق، ص ص 92،93 .

الجريمة الجنائية ويرى أن محور مساءلة الموظف تأديبيا تكمن في عنصرين هما الموظف المراد تأديبه والذنب الإداري الذي اقترفه[1].

الفرع الثاني : الركن المادي للخطأ التأديبي

يتمثل الركن المادي في كل فعل إيجابي أو سلبي يرتكبه الموثق ويمكن القول أنه بمثابة المظهر الخارجي للخطأ التأديبي، وهو محل إجماع فقهي على خلاف الركن الشرعي فلا يمكن تصور خطأ تأديبي دون توفر واقعة تشكل هذا الخطأ[2].

لا يشترط لتحقق الفعل الذي يشكل خطأ تأديبيا وقوع ضرر ما فمن المقرر أنه لا علاقة ولا ارتباط بين الخطأ و الضرر في مجال المسؤولية التأديبية وذلك أنه من غير المعقول او المقبول أن تكون أمام خطأ تأديبي دون وجود واقعة تشكل هذا الخطأ.

لا تكون الأعمال التحضيرية العنصر المادي إلا إذا كانت بذاتها جريمة مستقلة ولا تعاقب الهيئات التأديبية على الاعمال التحضيرية للمخالفة التأديبية بوصفها مرحلة من مراحل ارتكاب الجريمة التأديبية، وإنما باعتبار هذه الأعمال في حد ذاتها تكون العنصر المادي لمخالفة تأديبية كاملة[3].

الفرع الثالث: الركن المعنوي للخطأ التأديبي

يقوم إلى جانب الركن المادي للمخالفة التأديبية ركن آخر وهو الركن المعنوي والذي يتمثل في النية الأثمة للموظف الصادرة إيجابا أو سلبا[4].

---

[1] مختار ملوكي، وليد بوشقور، مرجع سابق، ص ص 09، 10.

[2] نعيمة حاجي، حسيبة زغلامي، مسؤولية الموثق علي أساس الخطأ المهني في التشريع الجزائري، مجلة النيبراس للدراسات القانونية، العدد 01، المجلد 01،جامعة تبسة، سبتمبر 2016، ص110.

[3] مختار ملوكي، وليد بوشقور، مرجع سابق، ص10.

[4] شوقي بركاني، مرجع سابق، ص96.

لقد اختلف الفقهاء في اعتبار الإرادة ركنا لقيام الخطأ التأديبي من عدمه إلي اتجاهين بحيث يرى الاتجاه الأول بضرورة قيام الركن المعنوي في الخطأ التأديبي بحيث تتجه إرادة المهني إلى النشاط والنتيجة فيكون الركن المعنوي هو القصد، وإذا اتجهت الإرادة إلى النشاط دون النتيجة فيكون الركن المعنوي هو الخطأ الغير العمدي أما الاتجاه الأخر فيري أنه لا يجب الاعتداد إلا بركن واحد وهو الركن المادي وأنه لا حاجة للركن المعنوي.

يجب ان نشير إلى أن المشرع الجزائري جمع بين الإرادة والدافع إلى ارتكاب الخطأ المهني من خلال فرضه على الإدارة أثناء تقديرها للخطأ التأديبي الأخذ بالحسبان نية الموظف والدوافع التي أدت إلى ارتكاب الفعل المتابع به حتى لا تكون متعسفة في استعمال سلطتها[1].

المبحث الثاني: الجزاءات التأديبية للموثق

إذا كان الخطأ التأديبي المهني لا يخضع لمبدأ المشروعية فإن العقوبات التأديبية على خلاف ذلك، إذ تخضع لمبدأ المشروعية ويطبق القانون التأديبي هنا، حيث يمكن النطق فقط بالعقوبات التأديبية المقررة بمختلف النصوص القانونية.

كما تعد العقوبة التأديبية وسيلة لتقويم الموظف العام وضمان السير المنظم للمرفق العام[2]، ومن الأهمية بما كان أن نشير هنا إلى أن نظام العقاب التأديبي يستعير ببعض المبادئ الأساسية من نظام العقاب الجزائي، لكن مع مراعاة لنوع من الملاءمة التي يقدر القاضي التأديبي ضرورتها، فنصوص القانون الجزائي ليست بذاتها قابلة للتطبيق، أي أن

[1] مختار ملوكي، وليد بوشقور، مرجع سابق، ص 11.

[2] مرجع نفسه ، ص 11.

المنازعات التأديبية تعرف هكذا نوعا من الاستقلالية[1]، ولتوضيح ذلك يتعين علينا التطرق إلى مفهوم العقوبات التأديبية للموثق (المطلب الأول)، إضافة إلى المبادئ التي تحكم العقوبات التأديبية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم العقوبات التأديبية

إن من بين المبادئ الأساسية العامة التي تحكم المرفق العام وجوب سيره بانتظام، ومن أجل تكريس هذا المبدأ والحفاظ على النظام العام وجودة الخدمات المقدمة بالمرافق العامة، كان لابد من وجود جزاءات تأديبية توقع من قبل السلطة المختصة على كل موظف عام يخل بالسير الحسن لهذه المرافق[2]، وللبحث أكثر في مفهوم الجزاءات التأديبية لابد من التطرق لتعريف العقوبة التأديبية (المطلب الأول)، و أنواع العقوبات التأديبية (المطلب الثاني).

الفرع الاول: تعريف العقوبة التأديبية

لم تنص مختلف التشريعات على تعريف العقوبة التأديبية تاركة ذلك للفقهاء الذين اختلفوا اختلافا كبيرا، وبالرغم من اختلاف الفقهاء في وضع تعريف للعقوبة التأديبية من حيث الألفاظ إلا أنهم اتفقوا في الجوهر إلى حد كبير، إذ يرى جانب من الفقهاء أن الجزاء التأديبي: "هو وسيلة لضمان احترام القواعد القانونية وحسن سير المرفق العام"، بينما اتجه

[1] كريمة أونار، ليزة شوالي، المسؤولية المهنية للموثق في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2021/2020، ص45.

[2] نعيم خيضاوي، فتيحة باية، الجزاءات التأديبية للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، مخبر القانون والمجتمع، جامعة احمد دراية، المجلد 04 ،العدد01، جوان 2020، الجزائر ص41.

رأي أخر إلى القول بأن "العقوبة التأديبية مقررة لمعاقبة الموظف المخالف لواجباته الوظيفية أو مقتضياتها"[1].

أما بالنسبة للفقه الجزائري وبالرجوع إلى الكتب المتخصصة في هذا المجال نجد أن الفقهاء قد عرفوا الجزاء التأديبي كل حسب الزاوية التي ينظر منها إليه، من بين هذه التعريفات:

عرف الأستاذ عمار عوابدي العقوبة التأديبية بأنها "العقوبة الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفة التأديبية طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة".

والدكتور سعيد بوالشعير يرى بأن العقوبة التأديبية عبارة عن إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله[2].

توجد تعريفات اخرى كثيرة للعقوبة التأديبية وهي في مجملها تحمل معني الإيلام المادي والمعنوي، والغاية منها لاتعدوا تحقيق الردع للموثق المخالف لزملائه من الموثقين وهي في هذا تتفق مع الغاية من العقوبة الجنائية[3].

الفرع الثاني: أنواع العقوبات التأديبية

العقوبة أداة قانونية لاحترام الواجبات الوظيفية، تحقق غايتها متى ابتعدت عن التعسف، تعمد إلى تتبع السلوكيات المنافية للمقتضيات الوظيفية ومجازاة مرتكبيها، تنتج

[1] مختار ملوكي، وليد بوشقور، مرجع سابق، ص12.

[2] نعيم خيضاوي، فتيحة باية، مرجع سابق، ص ص41 ،42 .

[3] كريمة أونار، ليزة شوالي، مرجع سابق، ص 47.

أثارها بإيقاع العقوبة التأديبية على موظف ما ينصرف إلى حياته الوظيفية أين يحرم من بعض الحقوق[1].

لقد جاءت مختلف القوانين المهنية لتحدد العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على المهني مرتكب الخطأ التأديبي، وذلك على سبيل الحصر لا على سبيل المثال.

بحيث جاء في القانون 02/06 السالف الذكر وفي المادة 54 منه أن "العقوبات التأديبية التي يمكن ان يتعرض لها الموثق هي:

- الإنذار،
- التوبيخ،
- التوقيف عن ممارسة المهنة لمدة أقصاها ستة (6) أشهر،
- العزل".

لقد نصت المادة 61 من ذات القانون على أنه: "إذا ارتكب الموثق خطأ جسيما سواء كان إخلال بالتزماته المهنية أو جريمة من جرائم القانون العام، ما لا يسمح له في الاستمرار في ممارسة نشاطه، يمكن لوزير العدل، حافظ الأختام، توقيفه فورا، بعد إجراء تحقيق أولى يتضمن توضيحات الموثق المعني، وإبلاغ الغرفة الوطنية للموثقين بذلك.

يتعين الفصل في الدعوي التأديبية في أجل أقصاه ستة (6) أشهر من تاريخ التوقيف، وإلا يرجع الموثق إلى ممارسة مهامه بقوة القانون، مالم يكن متابع جزائيا"[2].

من خلال مضمون المواد السالفة الذكر يمكن تقسيم العقوبات التأديبية إلي صنفين كالتالي:

---

[1] خليل خالد الظاهر، القانون الإداري "دراسة مقارنة"، ط 1، الجزء الاول، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 1998، ص 165.

[2] القانون رقم 02/06 المنظم لمهنة الموثق، مرجع سابق.

- ✓ **عقوبات تأديبية معنوية مرتبطة بشخص الموظف:** إذ يعتبر هذا النوع من العقوبات نوع من التحذير الوقائي، بحيث يوجه للموظف رسالة بعدم تكرار أو العودة إلي ذات السلوك، و الاتقاء من سلوكات مشابهة قد يقدم عليها مستقبلا، تعرضه لعقوبات أشد جسامة، وما يميز هذا النوع من العقوبات أنها لا ترتب أي أثر مادي أو تبعي ضار، يتعلق بالمراكز والأوضاع الوظيفية حتي في أكثر صورها جسامة[1]، تعود هذه الفكرة بالأساس إلى كون التهديد بتوقيع العقوبة الجسيمة كفيل لوحده أن يمنع من ارتكاب الكثير من المخالفات[2].
- ✓ **عقوبات تأديبية مادية:** وهي عقوبات ذات طابع مادي أكثر منه أخلاقي تستدعى الإيقاف المؤقت عن العمل أو العزل النهائي[3]، وبصورة خاصة يكون محل هذه العقوبات المرتب الذي يتقاضاه الموظف بصورة دورية منتظمة، نتيجة للخدمات المؤدات، كذلك المبالغ التي يتحصل عليها عقب خروجه من الخدمة كالمكافأة أو التقاعد فتؤدي إلى حرمانه منها بصورة كاملة أو جزئية وبصفة مؤقتة أو نهائية[4].

المطلب الثاني: المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية

تخضع العقوبة التأديبية إلى قواعد قانونية من شأنها أن تحد من استعمال الإدارة لسلطة التأديب في غير الأغراض التي حددها القانون، وهذا ما يجعل الجزاء التأديبي يخضع لرقابة صارمة هدفها الأساسي هو التأكد من مدى احترام الإدارة للقواعد التي تتحكم في العقاب التأديبي.

---

[1] شوقي بركاني، مرجع سابق، ص207.

[2] محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة" المبادئ العامة للتأديب، المدونة التأديبية، القواعد الموضوعية، القواعد الإجرائية"، دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية، مصر ،2009، ص725.

[3] خديجة خالي، مرجع سابق، ص77.

[4] محمد ماجد ياقوت، مرجع نفسه، ص ص 729 730.

لقد جاء الفقه والقضاء ليعرض لنا بعض المبادئ القانونية الهامة التي تقوم عليها العقوبة التأديبية[1] والتي تتمثل في مبدأ المشروعية أو شرعية العقوبات التأديبية (الفرع الأول)، مبدأ عدم جواز تعدد العقوبات التأديبية (الفرع الثاني)، مبدأ تناسب العقوبات التأديبية (الفرع الثالث)، مبدأ شخصية العقوبات التأديبية (الفرع الرابع).

الفرع الاول: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

إذا ارتكب الموظف مخالفة لواجباته الوظيفية وثبت إدانته بذلك لدى السلطات التأديبية، فيكون عليها إيقاع الجزاء المناسب لهذه المخالفة، إلا أن السلطة لا تملك إيقاع ما تشاء من جزاءات، بل على العكس تماما ينبغي عليها الالتزام بما حدده المشرع من جزاءات إعمالا لقاعدة شرعية العقوبات، التي تستهدف إحاطة الموظف مقدما بما يمكن أن يكون عليه هذا العقاب، ليكون علي بينة من أمره[2].

يتمثل هذا المبدأ في ضرورة توقيع العقوبة في الحدود والنطاق الذي يحدده المشرع، فلا تستطيع سلطات التأديب أن تستبدل العقوبات التي أوردها المشرع بعقوبات أخرى تختلف عنها بالنوع أو المقدار وإلا كان قرارها مخالفا لمبدأ المشروعية.

فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية لم ينص عليها المشرع، ولو كانت أخف من العقوبات المقررة، حتى ولو كان توقيعها بناء على رضا العامل، لأن هذا الرضا لا ينفي بطلان العقوبة، لأن مركز الموظف والعقوبة التأديبية التي يجوز توقعها عليه من الأمور التي يحددها القانون ولا يجوز الاتفاق علي مخالفتها[3].

---

[1] كمال رحماوى، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط 3، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2006، ص94.

[2] أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2007، ص42.

[3] مرجع نفسه، ص43 .

في ظل غياب نصوص قانونية تحدد الاخطاء التأديبية التي ترتب جزاء عند مخالفتها وترك السلطة التقديرية للإدارة، وعليه كان لابد الأخذ بالمعنى الواسع للخطأ التأديبي الذي يتضمنه أي قاعدة أو أمر ملزم أيا كانت طبيعة القاعدة أو مصدرها سواء كانت واردة في التشريع أو العرف.

إن مبدأ المشروعية في نطاق التأديب غير معمول به بشكل عام بل في حالات استثنائية ذلك أن المشرع حدد العقوبات التي يجوز توقيعها علي الموظف المتهم ولم يحدد المخالفات، كما لم يحدد لكل مخالفة وما يوقع عليها من عقاب كما هو معمول به في القانون الجنائي، بل أعطي لسلطة التأديب سلطة تقديرية واسعة ولكن في حدود المبادئ القانونية وجعل أعمالها تحت رقابة القضاء[1].

الفرع الثاني: مبدأ عدم جواز تعدد العقوبات التأديبية

يعنى هذا المبدأ أن الموظف لا يعاقب بأكثر من جزاء تأديبي واحد عن المخالفة الواحدة، وهو من المبادئ التي ينبغي مراعاتها، سواء من المشرع أو من السلطات التأديبية، لأن فرض جزاءين تأديبيين أصليين على مخالفة واحدة أمر ينم عن سياسة تحكيمية، بعيدة عن قواعد العدل والمنطق، لأن ثنائية الجزاء تفترض ثنائية الخطأ، ومضاعفة الزجر بدون مبرر، الأمر الذي لا يحقق الهدف من الجزاء، وإنما يعبر عن مسلك معيب[2] .

لهذا يعتبر هذا المبدأ من المبادئ الراسخة في مجال التأديب ويستند في ذلك إلى عدة اعتبارات وهي كما يلى:

[1] صباح حمايتي، الأليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، الجزائر، 2014/2013، ص 67 إلي ص 69.

[2] أمجد جهاد نافع عياش، مرجع سابق، ص 55.

1.إن فرض عقوبتين عن مخالفة واحدة هو انحراف عن مبدأ المشروعية على اعتبار أنه
2.منطقيا وجود عقوبتين تفرض بصفة تلقائية ازدواجية الخطأ.
3.ضرورة احترام كافة القرارات الإدارية التي تصدر عن السلطة التأديبية المختصة بتوقيع الجزاء لأن القول بغير ذلك يسمح لسلطة أخرى بتوقيع العقوبة.
4.إن العدالة و المصلحة الاجتماعية و الوظيفية تقتضي عدم المعاقبة عن الخطأ الواحد إلا بعقوبة واحدة مناسبة.
5.إن السلطة التأديبية التي تفرض الجزاء الأول تستنفذ سلطتها بفرض جزاء واحد دون غيرها[1].

إن أحسن تعبير عن مفهوم هذه القاعدة جاء في المحكمة العليا لمصر: "لا يجوز معاقبة العامل علي الذنب الواحد مرتين بجزاءين أصليين لم ينص القانون على جواز الجمع بينهما أو بجزاءين لم يقصد القانون إلي اعتبار أحدهما تبعيا للأخر، وإذا وقع جزاء تأديبي على عامل عن فعل ارتكبه، فلا وجه بعد ذلك لتكرار الجزاء التأديبي على ذلك الفعل ما دام هو بعينه الذي جزي عنه من قبل".

لقد أصبحت هذه القاعدة من المبادئ العامة للقانون تلتزم بها السلطات التأديبية حتى ولو لم ينص عليها المشرع، لكونها تتفق ومبادئ العدل[2].

بالرجوع إلى النصوص القانونية تنص المادة 160 من الأمر 03/06علي أنه" يشكل كل تخلى عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف

[1] صباح حمايتي، مرجع سابق، ص ص 72 73.
[2] كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 102.

الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية..."[1]، مما يوحي بأن الموظف يخضع لعقوبة واحدة فقط.

لقد نص المشرع صراحة ضمن القانون الأساسي للقضاء طبقا لأحكام المادة 69 منه علي أنه "لا يترتب علي ارتكاب خطأ تأديبي إلا عقوبة واحدة غير أن العقوبات من الدرجتين الثانية و الثالثة المذكورة في المادة 68 يمكن أن تكون مصحوبة بالنقل التلقائي"[2].

الفرع الثالث: مبدأ تناسب العقوبة التأديبية

إذا كان الأصل أن السلطة التأديبية تملك السلطة التقديرية في اختيار الجزاء التأديبي الذي يتناسب مع المخالفة التأديبية، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة بل مقيدة بمبدأ وجوب تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة التأديبية[3].

يقصد بمبدأ وجوب تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة التأديبية تحقيق الموازنة بين كل من الجزاء التأديبي و المخالفة التأديبية بحيث لا يجازى الموظف إلا بجزاء يتناسب ويتوازن على ما صدر عنه من مخالفات تأديبية، وذلك لضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام وعدم التعسف في استعمال السلطة، ويعتبر هذا المبدأ هو الوجه المميز لحدة وأمانة السلطة التأديبية الأمينة على الموائمة بين الجزاء والخطأ ومدى تفهمها لنوع والدرجة وجسامة المخالفة المرتكبة[4].

---

[1] أمر رقم 03/06، مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، ج ر، العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2] قانون عضوي رقم 11/04، مؤرخ في 21 رجب عام 1425 الموافق 6 سبتمبر 2004 ،ج ر، العدد 57، الصادرة في 8 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء.

[3] منصور إبراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة لأنظمة التأديب في الأردن وسوريا ومصر وفرنسا، ط 1، مطبعة الشرق ومكتبتها، عمان، 1984، ص69.

[4] لؤي عيسى موسى القرعان، قواعد المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2019 ص 64.

فيشترط في الجزاء التأديبي عنصر المعقولية بلا إفراط ولا تفريط سواء بالمغالاة في العقوبة أو التليين المفرط فيه المجافي للعدالة، وبروز مفارقة واضحة بين المخالفة التأديبية و الجزاء الموقع يجعل الجزاء متسما بعدم المشروعية مستحقا الإلغاء[1].

إن تحقيق الملاءمة هو في الأصل من اختصاص السلطة التشريعية المكلفة بإيجاد الربطة بين الأخطاء والعقوبات الكفيلة بضمان تحقيق مبدأ المناسبة والموازنة بينهما.

هنا يكون المشرع قد تخلى في واقع الأمر عن سلطته تلك بتنازله عنها للسلطة التأديبية المختصة لتتولي إجراء عملية الملاءمة والمناسبة بين درجة خطورة وحماية الخطأ المهني ونوع ودرجة جسامة الجزاء الموقع[2].

لقد برز بعض المعارضين لهذا المبدأ يرون أنه من الناحية العملية، لا يمكن إقامة تناسب تام بين الخطأ والعقوبة وذلك لصعوبة تحديد الأخطاء التأديبية وعدم إمكانية حصرها حصرا دقيقا على غرار ما هو معمول به في قانون العقوبات، ومن ناحية أخري يرى المعارضون لهذا المبدأ بأنه من شأنه أن يفقد الإدارة فاعليتها في المحافظة على حسن سير المرفق العام بانتظام فالسلطة الرئاسية أحسن من غيرها في إجراء الموازنة بين المخالفة والعقوبة التأديبية بما يتفق ومصالح المرفق العام[3].

الفرع الرابع: مبدأ شخصية العقوبة التأديبية

نظرا للأثر البالغ الذي تحدثه العقوبات التأديبية على المراكز القانونية للأفراد فإنها تخضع كغيرها من العقوبات إلى مبدأ شخصية العقوبة، وهو أحد المبادئ الأساسية التي تم النص عليه في اغلب تشريعات الدول والمقرر في اغلب المجالات العقابية.

[1] شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 183.

[2] صباح حمايتي، مرجع سابق، ص 170.

[3] كمال رحماوي، مرجع سابق، ص96.

مضمون مبدأ شخصية العقوبة التأديبية يتمحور في أن يوقع الجزاء على مقترف الخطأ التأديبي أي من ثبت مسؤوليته في ذلك، إذ لا يمكن أن تتعدي العقوبة التأديبية لطرف أخر غير مرتكب الخطأ سواء كان ذلك بصفة مباشرة أو غير مباشرة[1].

هذا ما يؤكد لنا أن مبدأ شخصية الجزاءات التأديبية تتصل بالشخص المستحق توقيعها عليه سواء كان فاعلا أو مساهما بفعله السلبي أو الإيجابي، أي أن العقوبة تنال الشخص المسؤول عن الخطأ التأديبي المستدعي لتوقيع الجزاء التأديبي فقط، وحتى لو لم ينص اي نص تشريعي عليه إلا أن ذلك ينبع من ضمير العدالة وتطبيقها لذلك فإن المسؤولية عن الخطأ التأديبي مسؤولية شخصية[2].

إلا أن بعض فقهاء القانون يرون أن مبدأ شخصية العقوبة التأديبية غير مكتمل في نطاق العقوبة المقررة، إذ أن جميع قوائم العقوبات تأخذ بمبدأ الخصم من المرتب بنسب متفاوتة وهذا ما ينعكس على أسرة الموظف باعتبار أن هذا الراتب مورد هام لهذه الأسرة ومن هنا يمتد أثر العقوبة من شخص مرتكب الخطأ التأديبي إلى اسرته، وهذا ما يجرد العقوبة من طابعها الشخصي[3].

أما فيما يخص مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه فإنها لا تشكل استثناء على هذا المبدأ وإنما تجد تبريرها في التقصير في ممارسة ما يناط وما يلحق له من اختصاصات تتمثل في الإشراف والتوجيه وحق المحاسبة.

---

[1] شكري اعمارة، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص منازعات عمومية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2015 /2016، ص 61.

[2] السعدية الشحمة، ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019/2018، ص ص 9 10.

[3] شكري اعمارة، مرجع نفسه، ص 63.

إلا أن الاستثناء الوحيد الذي يمكن أن يرد على هذا المبدأ هو أن يقوم العامل بإثبات أن ما جاء من خطأ كان نتيجة لتنفيذه أمرا صدر إليه من رئيسه مكتوبا بالقيام بالعمل موضوع المساءلة[1].

[1] صباح حمايتي، مرجع سابق، ص 75.

خلاصة:

إن مهنة التوثيق من المهن الضرورية في المجتمع، ذلك نظرا إلى أنها تخلق نوعا من الاستقرار في التعاملات القانونية بين الأفراد، ذلك ما يجعلها مهنة ذات حساسية يجب على القائم بها أن يكون مؤهل لذلك وأن يعطي الاهتمام اللازم للقيام بهذه المهنة، إذ وفي حال أي إهمال او تقصير منه يعرضه للمساءلة التأديبية على ذلك.

كأي مسؤولية قانونية المسؤولية التأديبية تقوم على أركان أساسية والتي تتمثل في الركن الشرعي و المادي و المعنوي، إلا أن هناك اختلاف بين الفقهاء حول الركن المادي و المعنوي لهذه المسؤولية حيث أن البعض يري انها تقوم على الركن المادي و المتمثل في الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يقوم به الموثق و الركن المعنوي الذي يقوم على الإرادة الأثمة للموثق وهو الركن الذي اختلف فيه الفقهاء ذلك لوجود ارتباط بين الفعل و النتيجة، وإن كان الفعل عن قصد أو غير عمد، وذهب البعض الأخر إلى القول بأن المسؤولية التأديبية تقوم على صفة مرتكب الخطأ المهني.

لقد جاء المشرع وأبان صراحة على أن الموثق ملزم بمجموعة من الواجبات والالتزامات المهنية وأن أي تقصير منه يعرضه للمساءلة التأديبية وما يتبعها من توقيع عقوبات تأديبية قد تصل في حدها الأقصى إلى العزل النهائي، إلا أنه وإلى جانب العقوبات التأديبية التي جاءت ضمانات قانونية على السلطة المختصة بالتأديب اتباعها واحترامها عند توقيع الجزاءات التأديبية كحماية للموثق من تعسف هذه السلطة.

الفصل الثاني:

الجانب الإجرائي للمتابعة التأديبية للموثق.

تمهيد:

إن السلطة المفوض بها الموثق والاستقلالية النسبية التي يتمتع بها، لا تعنى أنه غير مسؤول عن الأعمال التي تشكل خروجا عن مقتضيات مهنة التوثيق، وعلى الرغم من أن القانون عادة يعمل على توفير الضمانات للموثق أثناء تأديته للمهنة أو بسببها فإنه قد يتطلب منه في المقابل السير على سلوك يتفق مع شرف المهنة وكرامتها وتقاليدها، ومما لاشك فيه انه إذا ما وقع من الموثق عمل يشكل خطأ مهنيا[1].

بالنظر إلى الممارسة البشرية للمهنة محكومة بافتراض الخطأ و التقصير المهنيين فإن قانون التوثيق كفل كذلك نظاما تأديبيا محددا للعقوبات التأديبية التي يتعرض لها الموثق حال تقصيره في التزاماته المهنية او بمناسبتها بغض النظر عن المسؤولية الجزائية والمدنية[2].

لذلك سنتطرق ضمن هذا الفصل إلى دراسة إجراءات تأديب الموثق (المبحث الأول)، طرق الطعن في القرار التأديبي (المبحث الثاني) .

[1] كريمة أونار، ليزة شوالي، مرجع سابق، ص 53.

[2] مختار ملوكي، وليد بوشقور، مرجع سابق، ص 34.

المبحث الأول: إجراءات تأديب الموثق

تتولي المنظمات المهنية في إطار مسؤوليتها في تنظيم وتسيير المهنة والإشراف على المهنيين اتخاد كل الإجراءات التي من شأنها ضمان كرامة المهنة ونزاهتها، ومن بين أهم السلطات المخولة لها في سبيل ذلك، سلطتها في فرض الانضباط على مستوي المهنة، بمعاقبة كل مخالف لآداب المهنة وواجباتها[1].

فإذا كان المشرع الجزائري قد اقتدى بغيره من المشرعين في المجال الوظيفي واعتبر سلطة التأديب السلاح القوي الفعال في يد الإدارة لكي تردع به الموظفين عند حدوث تقصير من جانبهم أثناء أداء واجباتهم الوظيفية، إلا أنه ومن ناحية أخرى قد حرص على أن تكون ممارسة هذا الحق وفقا لضوابط والتي من شأنها حماية المهنيين من تعسفها[2].

لدراسة هذا المبحث ارتأينا تقسيمه إلى الجهة التي تملك حق المساءلة التأديبية للموثق (المطلب الأول)، سير الدعوى التأديبية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الجهة التي تملك حق المساءلة التأديبية للموثق

هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانونا على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم على جرائم تأديبية، أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة أو نهائية وذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانونا في حالة ثبوت ارتكاب إخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها[3].

---

[1] إبراهيم رابعي، اختصاصات المنظمات المهنية وطبيعتها في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية و الإجتماعية، جامعة الجلفة، الجزائر، جوان 2018، ص ص324.

[2] صباح حمايتي، مرجع سابق، ص50.

[3] مختار ملوكي، وليد بوشقور، مرجع سابق، ص 35.

وهذا ما يدعونا إلى تقسيم هذا المطلب إلى المجلس التأديبي على مستوي الغرفة الجهوية (الفرع الأول)، إخطار المجلس التأديبي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المجلس التأديبي على مستوي الغرفة الجهوية

يقوم التنظيم الإداري على توزيع الاختصاصات داخل الجهات الإدارية في الدولة والتي لا تتحقق إلا بوجود قواعد قانونية توزع السلطات وجدت لتنظيم العمل الإداري وتقسيم المهام[1].

الجهة المختصة التي تتولى سلطة التأديب هي المجلس التأديبي للغرفة الجهوية للموثقين التي يتبعها الموثق محل المساءلة التأديبية، ويقصد بالسلطة التأديبية للموثق هي تلك السلطة التي يحددها ويعينها ويخصها المشرع للقيام بعملية ومهمة تأديب الموثقين، بحيث تصبح هذه السلطة والحال هكذا، هي المختصة وحدها دون غيرها في مباشرة هذه المهمة القانونية[2].

لقد وضح المشرع الجزائري كيفية إنشاء وتكوين الغرفة الجهوية للموثقين والمجلس التأديبي في النصوص القانونية بحيث جاء في نص المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 242/08 بأنه "تتشكل الغرفة الجهوية للموثقين حسب عدد الموثقين الموجودين بدائرة اختصاصها الإقليمي على النحو التالي:

- ✓حتى ثلاثين (30) موثقا، تسعة (9) أعضاء.
- ✓من واحد وثلاثين (31) إلى خمسين (50) موثقا، أحد عشر(11) عضوا.

[1] صباح حمايتي، مرجع سابق، ص50.

[2] خديجة بن قطاط، النظام التأديبي للموثق في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الخاص، قسم قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2019/2018، ص49.

✓من واحد وخمسين (51) موثقا فأكثر، خمسة عشر(15) عضوا.

تحدد مدة العضوية في الغرفة الجهوية للموثقين بثلاثة (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

يكون مؤهلا للانتخاب لعضوية الغرفة الجهوية للموثقين كل موثق مارس المهنة سبعة (7) سنوات على الأقل.

تنشأ الغرف الجهوية للموثقين بقرار من وزير العدل، حافظ الأختام"[1].

إضافة إلى ذلك جاءت المادة 55 من القانون رقم 02/06 المنظم لمهنة الموثق بنصها "ينشأ على مستوي كل غرفة جهوية مجلس تأديبي يتكون من سبعة (7) أعضاء من بينهم رئيس الغرفة رئيسا.

ينتخب أعضاء الغرفة الجهوية من بينهم الأعضاء الستة(6) الأخرين لمدة ثلاث(3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة".

لقد نصت المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 242 يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها أنه" تساعد الغرفة الجهوية للموثقين الغرفة الوطنية للموثقين في أداء مهامها، وبهذه الصفة تتولي لاسيما:

- تمثيل الموثقين فيما يخص حقوقهم ومصالحهم المشتركة،
- اتقاء كل نزاع ذي طابع مهني بين الموثقين وتسعى في صلحه وتفصل في حالة عدم التصالح بإصدار قرارات فورية التنفيذ،

[1] المرسوم التنفيذي رقم 08-242 يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، مرجع سابق.

- دراسة كل الشكاوى التي يرفعها الغير ضد الموثقين بصدد ممارسة مهنتهم، وتتخذ بشأنها التدابير الملائمة،
- تقديم اقتراحات حلول تكوين الموثقين ومستخدميهم،
- تقديم كل اقتراح من شأنه تحسين ظروف العمل في مكاتب التوثيق".

الفرع الثاني: إخطار المجلس التأديبي

جاء في نص المادة 56 من القانون رقم 02/06 في فقرتها الأولى على أنه "يخطر المجلس التأديبي من طرف وزير العدل، حافظ الأختام، أو من طرف رئيس الغرفة الوطنية للموثقين...."[1].

عليه فإن الدعوى التأديبية التي تحرك ضد الموثق تكون بموجب إخطار موجه للمجلس التأديبي مقدم من احدي الجهتين التاليتين:

وزير العدل، حافظ الأختام، أو رئيس الغرفة الوطنية للموثقين، ويتم توزيع الاختصاص بين الغرف الجهوية حسب المركز القانوني للموثق.

من خلال نص الفقرة الأولى من المادة 56 السالفة الذكر يتضح لنا أن القانون خول ومنح صلاحيات تحريك الدعوى التأديبية إلى وزير العدل، حافظ الأختام، أو رئيس الغرفة الوطنية للموثقين، وذلك بعد أن تقدم الشكوى لهم[2].

[1] القانون رقم 02/06 المنظم لمهنة الموثق، مرجع سابق.

[2] مختار ملوكي، وليد بوشقور، مرجع سابق، ص ص 36 37 .

المطلب الثاني: سير الدعوى التأديبية

إذا كانت الدعاوى المدنية و الجزائية تخضع من حيث المبدأ إلى ثلاثة مراحل أساسية، هي مرحلة التحقيق ثم مرحلة جلسة الاستماع (المحاكمة) وأخيرا مرحلة صدور القرار أو الحكم[1]، فالدعوى التأديبية كذلك تمر بعدة مراحل إجرائية والتي لا بد أن تراعى فيها مجموعة من الضوابط القانونية اللازمة لإقامتها وذلك ضمانا لمبدأ المشروعية والشفافية من طرف المجلس التأديبي[2].

سنتناول بالتفصيل مراحل سير الدعوى التأديبية وذلك من خلال انعقاد المجلس التأديبي للموثقين (الفرع الأول)، الضمانات المقررة للموثق المتابع تأديبيا (الفرع الثاني)، وصولا إلى القرار التأديبي(الفرع الثالث).

الفرع الأول: انعقاد المجلس التأديبي للموثقين

جاء في نص المادة 57 من القانون رقم 02/06 على أنه "لا ينعقد المجلس التأديبي قانونا إلا بحضور أغلبية أعضائه، ويفصل في الدعوى التأديبية في جلسة مغلقة بأغلبية الأصوات، وبقرار مسبب، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس.

غير أنه لا يتم إصدار عقوبة العزل إلا بأغلبية ثلثي 3/2 الأعضاء المكونين للمجلس التأديبي"[3].

---

[1] نسيم بلحو، المسؤولية القانونية للموثق، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في الحقوق، تخصص قانون جنائي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014، ص 128.

[2] مختار ملوكي، وليد بوشقور، مرجع سابق، ص 37.

[3] القانون رقم 02/06 المنظم لمهنة الموثق، مرج سابق.

عليه فإن المجلس التأديبي ينعقد بقوة القانون، تحت رئاسة رئيس الغرفة الجهوية المحال إليها الملف التأديبي، إضافة إلى الأعضاء المكونين للمجلس التأديبي[1]، ويشترط القانون لصحة انعقاد المجلس التأديبي حضور أغلبية أعضائه، وأن عدم اكتمال النصاب القانوني للأعضاء يجعل القرار الصادر باطلا ويجوز للموثق المحال على المجلس التأديبي الاعتراض عليه.

كما يكون انعقاد الجلسة بحضور الموثق، فهو الطرف الأساسي في الجلسة سواء بحضور شخصي أو عن طريق محاميه، وفي حال تغيب الموثق عن حضور الجلسات لا يعتبر القرار التأديبي الصادر بحقه في هذه الحالة باطلا بشرط أن تكون الإجراءات الضامنة لحقوق الدفاع للموثق قد احترمت ورعيت[2].

أما بالنسبة لطبيعة الجلسات فقد نص المشرع صراحة على وجوب الفصل في موضوع الدعوى بجلسة سرية ومغلقة وذلك حفاظا على سمعة ومكانة المهني، وطبقا لما يقتضيه العمل المهني، وتتخذ قرارات المجلس التأديبي بأغلبية الأصوات وفي حالة التساوي في الأصوات يرجح صوت الرئيس[3].

الفرع الثاني: الضمانات المقررة للموثق المتابع تأديبيا

جاء في نص المادة 58 من القانون رقم 02/06 أنه " لا يجوز إصدار أية عقوبة تأديبية دون الاستماع إلى الموثق المعنى بالأمر، أو بعد استدعائه قانونا ولم يمتثل لذلك.

[1] مختار ملوكي، وليد بوشقور، مرجع سابق، ص 37.

[2] نسيم بلحو، مرجع سابق، ص 134.

[3] مختار ملوكي، وليد بوشقور، مرجع سابق ص 37.

يستدعي لهذا الشأن في أجل أقصاه خمسة عشر15 يوم كاملة، من التاريخ المحدد لمثوله عن طريق رسالة مضمونة مع الإشعار بالاستلام، أو عن طريق محضر قضائي، ويمكنه الاطلاع على ملفه التأديبي بنفسه، أو بواسطة محاميه، أو وكيله"[1].

من خلال نص المادة أعلاه يتضح لنا أن المشرع قد أقر مجموعة من الضمانات للموثق المتابع تأديبيا والتي من شأنها أن تحفظ حقوقه وترد اعتباره، وكذلك لما لها من أهمية في تحديد مسار الدعوى التأديبية وتحقيق العدالة، وتتمثل هذه الضمانات في حق الدفاع الذي يقتضي أن يطلع الموثق على ملفه وأن تكون المحاكمة التأديبية وجاهية للرد على ما نسب إليه، وكذلك حقه في الدفاع والاستعانة بمحامي أو وكيل[2].

أولا: استدعاء الموثق لحضور الجلسة

يعد هذا الضمان من بين الإجراءات الجوهرية التي يجب على الجهة المختصة بالتأديب القيام به قبل توقيع العقوبة، إذ ومن خلال نص المادة 58 السالفة الذكر أن المشرع حدد ميعاد هذا الاستدعاء والذي يجب أن يكون قبل تاريخ الجلسة بخمسة عشر15 يوم كاملة، وكذا الطرق والكيفيات التي يبلغ بها الموثق بتاريخ للجلسة وهي إما عن طريق رسالة مضمونة مع إشعار بالاستلام أو عن طريق محضر قضائي[3].

ثانيا: الاطلاع على ملفه التأديبي

إن إحاطة الموظف المتهم أثناء مساءلته تأديبيا بما ينسب إليه، تعد ضمانة هامة يقررها القانون، وهذا أمر ضروري تقتضيه إجراءات التأديب، وينبغي كفالته للموظف المتهم، حتى يكون على بينة من خطورة موقفه.

[1] القانون رقم 02/06 المنظم لمهنة الموثق، مرجع سابق.

[2] مختار ملوكي، وليد بوشقور، مرجع سابق ص 37.

[3] مرجع نفسه، ص38.

بصفة عامة يقصد به تمكين الموظف المتهم الذي تتعرض حقوقه ومصالحه، لتصرف ما قد يؤثر على في مركزه القانوني، أن يحاط به علما حتى يستطيع إعداد دفاعه.

تعتبر هذه الضمانة أصلا من أصول الدفاع، ومن المبادئ الأساسية في توقيع العقوبة وتحقيق عدالة المساءلة التأديبية[1] ، وهذا ما كرسه المشرع الجزائري في ظل المادة 58 من الأمر 02/06.

ثالثا: الحق في الدفاع والاستعانة بمحامي أو وكيل

حق الدفاع هو تمكين المتهم من إثبات براءته، ودرء التهمة عن نفسه خلال كافة الإجراءات التأديبية[2]، إذ أن حق الدفاع مبدأ جوهري تقوم عليه كافة أنواع المحاكمات التأديبية و الجنائية، بحيث تعد هذه الضمانة منبع جميع الضمانات المقررة للموظفين في المجال التأديب[3] .

كما أنه يعد من الحقوق المقدسة التي تم استقاؤها من الشريعة الإسلامية سواء من القرآن او السنة فلقد جاء في قوله عز وجل: {إن الله يدافع عن الذين أمنوا}[4] .

[1] كريمة بركة، ظريف عيدة، الضمانات القانونية للموظف العام في النظام التأديبي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020/2019، ص27.

[2] مرجع نفسه، ص30.

[3] إيناس بثينة حاج شعيب، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2020/2019، ص17.

[4] القرآن الكريم برواية وريش عن نافع.

الدفاع في اللغة هو التنحية والرد، أما في الفقه فهو صرف الشئ قبل الورود، وبالرجوع إلى مختلف النصوص القانونية فإنه لم يرد فيها تعريف جامع مانع لحق الدفاع، وذلك راجع إلى صعوبة التمييز بين حق الدفاع وباقي الضمانات الأخرى[1].

بالرجوع إلى المشرع الجزائري فقد أخص حق الدفاع بأهمية بالغة سواء فيما يخص الحماية القانونية أو الحماية القضائية، إذ يتجلى ذلك من خلال نصه عليه في عدة نصوص قانونية ودساتيره المتعاقبة.

بحيث نص عليها في المادة 32 من دستور 1989 بقوله "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان وعن الحريات الفردية والجماعية، مضمون"[2].

كما نصت عليه المادة 151 من التعديل الدستوري لسنة 1996بقولها:" الحق في الدفاع معترف به، حق الدفاع في القضايا الجزائية مضمون "[3].

كما جاءت المادة 56 من التعديل الدستوري لسنة 2016 لتؤكد أنه " كل شخص يعتبر بريئا حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته، في إطار محاكمة عادلة تؤمن له الضمانات اللازمة للدفاع عن نفسه "[4].

---

[1] إيناس بثينة حاج شعيب، مرجع سابق، ص18.

[2] التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 19/89 المؤرخ في 28 فيفري 1989، المتضمن نشر نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989 ج. ر. ج. ج. د. ش، العدد 9،المؤرخة في أول مارس 1989.

[3] التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتضمن نشر تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 ج. ر. ج. ج. د. ش، العدد 76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

[4] التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2016 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 01/16المؤرخ في 06 مارس 2016 ، المتضمن نشر تعديل الدستور ج. ر. ج. ج. د. ش، العدد 14 ، المؤرخة في 07 مارس 2016.

في نفس السياق أقر المشرع ضمانة أخرى بنفس الأهمية وهي حق الاستعانة بمدافع مؤهل ليقوم بدور الدفاع حسب نص المادة 58 من القانون 02/06.

ما يفهم من هذا النص أن المشرع الجزائري قد ترك المجال مفتوحا أمام الموثق في اختيار مدافعه إما بواسطة محاميه او وكيله.

قد سمح المشرع في هذا الصدد بأن يمثل الموثق بمدافع حتى في حالة تعذر حضوره أمام المجلس التأديبي ولكن شرط تقديم مبرر مقبول لغيابه، إضافة الى ذلك يفرض حق الدفاع تمكين الموثق من جميع الوسائل القانونية لإثبات براءته.

الفرع الثالث: القرار التأديبي

يتوج انعقاد المجلس التأديبي بعد اكتمال التحقيقات واستجواب الموثق بقرار[1]، ويقصد بالقرار التأديبي هو ذلك الحكم الذي يصدر عن الهيئات المختصة لمحاكمة الموثقين على ما يرتكبونه من أعمال تكون ماسة بوظيفتهم وبشرف مهنتهم[2].

لإصدار القرار التأديبي تلتزم السلطة التي لها صلاحية التأديب عند فصلها في الدعوى التأديبية ببعض الخطوات والمراحل الإجرائية اللازمة والتي نص عليها المشرع، وذلك تحت طائلة بطلان القرار التأديبي في حالة عدم مراعاتها[3].

أولا: شرط الأجل والشكل

يقصد بالأجل هي مدة زمنية معينة حددها القانون والتي يجب أن يصدر القرار التأديبي خلالها وأن يفصل في الدعوى التأديبية.

[1] نعيمة حاجي، حسيبة زغلامي، مرجع سابق، ص116.

[2] نسيم بلحو، مرجع سابق، ص135.

[3] مختار ملوكي، وليد بوشقور، مرجع سابق، ص39.

بالنسبة لشرط الأجل فإن قانون التوثيق الحالي لم يصدر أي نص يوجب السلطات التأديبية بإصدار قرارتها التأديبية في القضية خلال مدة معينة وذلك في الأحوال العادية باستثناء في حالة ارتكاب الموثق خطأ جسيما أو جريمة من جرائم القانون العام وكان قد أوقف عن مزاولة مهنته بقرار من وزير العدل، إذ وفي هذه الحالة يتعين الفصل في الدعوى التأديبية في أجل أقصاه ستة 6 أشهر من تاريخ التوقيف، وهذا ما نصت عليه المادة 61 فقرة 2 من القانون رقم 02/06 بقولها "يتعين الفصل في الدعوى التأديبية في أجل أقصاه ستة أشهر من تاريخ التوقيف، وإلا يرجع الموثق إلى ممارسة مهامه بقوة القانون، مالم يكن متابعا جزائيا".

أما بالنسبة لشروط الشكل في القرار التأديبي فهي شروط تتعلق بالمداولة لإصدار القرار وبالقرار الصادر نفسه سواء من حيث وجوب التسبيب من عدمه وبما يتصل بمنطوق القرار.

فمن حيث المداولات فطالما أن صدور القرار التأديبي لا يكون إلا في جلسة وفقا لما جاءت به النصوص إضافة إلى أن سرية المداولات هي مبدأ عام في القانون، فمن باب أولى أن تكون المداولات التي تسبق صدور القرار التأديبي سرية سواء نص عليها المشرع أو لم ينص[1].

من حيث تسبيب القرار التأديبي فقد عرفه فقهاء القانون الإداري بأنه" بيان وقائع الدعوى من حيث شخص المتهم والأفعال المسندة إليه، والأدلة التي أسندت إليها المحكمة في تكوين اقتناعها سلبا أو إيجابا، ونصوص القانون التي طبقتها، وأن يكون الحكم خلاصة منطقية لكل ذلك[2].

[1] نسيم بلحو، مرجع سابق، ص ص135 136.

[2] إيناس بثينة حاج شعيب، مرجع سابق، ص57.

يقصد بالتسبيب أيضا في هذا المجال إيراد المبررات والمسوغات القانونية التي بني عليها قرار فرض العقوبة التأديبية[1].

ولقد نص المشرع على ضرورة تسبيب القرارات التأديبية في المادة 57 في فقرتها 1 من قانون التوثيق بنصها على أنه "لا ينعقد المجلس التأديبي قانونا إلا بأغلبية أعضائه، ويفصل في الدعوى التأديبية في جلسة مغلقة بأغلبية الأصوات، وبقرار مسبب، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس"[2].

الغاية من التسبيب هي التأكد من مدى إطلاع مجلس التأديب على وقائع الخصومة وجميع المستندات والأوراق المقدمة إليه وكذلك مدى التزامه بالاعتبارات القانونية في توقيع الجزاء والتي بني عليها القرار التأديبي.

أما من حيث منطوق القرار التأديبي فهو لا يخرج عن أحد الأمرين إما العقوبة أو البراءة والعقوبة التأديبية التي حددها قانون التوثيق هي الإنذار، التوبيخ ،التوقيف عن ممارسة المهنة لمدة أقصاها ستة 6 أشهر، العزل[3].

ثانيا: الإخطار (بالقرار التبليغ)

في هذا الصدد فلقد نصت المادة 59 من القانون 02/06 أنه " يبلغ رئيس الغرفة الجهوية للموثقين القرار الصادر عن المجلس التأديبي إلى وزير العدل، حافظ الأختام، ورئيس الغرفة الوطنية للموثقين والموثق المعنى، في أجل خمسة عشر 15 يوم من تاريخ صدوره"[4].

[1] لؤي عيسي موسى القرعان، مرجع سابق، ص66.

[2] القانون رقم 02/06 المنظم لمهنة الموثق، مرجع سابق.

[3] نسيم بلحو، مرجع سابق، ص ص 136 137.

[4] القانون رقم 02/06 المنظم لمهنة الموثق، مرجع سابق.

فمن حيث مدة الإخطار وكيفيته نلاحظ ان المشرع قد أبان على أن القرارات الصادرة عن مجلس التأديب يتم تبليغها من طرف رئيس الغرفة الجهوية باعتباره رئيس المجلس التأديبي في مدة خمسة عشر15 يوما من تاريخ صدور القرار، وما يلاحظ على هذه المادة أنها لم تحدد أليات وكيفيات التبليغ مثل ما جاء في المادة 58 المتعلقة بالاستدعاء القانوني (رسالة مضمونة مع الإشعار بالاستلام او عن طريق محضر قضائي).

ينتج عن هذا التبليغ فتح أجال الطعن في القرار أمام الجنة الوطنية للطعن، أو أن يصبح هذا القرار محل تنفيذ إذا لم يتم الطعن فيه[1].

المبحث الثاني: طرق الطعن في القرار التأديبي

إن سلطة الإدارة في توقيع الجزاء التأديبي تشكل حقا ثابتا، غير أن هذه السلطة ليست مطلقة من كل قيد، وإنما هناك ضمانات عديدة في صالح الموظف خولها له المشرع حتى لا يبقى عرضة لتعسف الإدارة[2].

يعتبر حق الطعن في القرار التأديبي من أهم الضمانات التي يوفرها القانون للموثق الذي تمت محاكمته تأديبيا، ويقصد بطرق الطعن في معاجم القانون "هي وسائل يقررها القانون لأطراف الدعوى لاستظهار عيوب الحكم الصادر فيها ومطالبة الجهة المختصة بإلغائه أو تعديله على الوجه الذي يزيل عنه عيوبه"[3].

[1] نسيم بلحو، مرجع سابق، ص ص 137 138.

[2] صباح حمايتي، مرجع سابق، ص102.

[3] مختار ملوكي، وليد بوشقور، مرجع سابق، ص43.

فقا للمبدأ العام فإن التقاضي أمام المجلس التأديبي للموثقين يتم على درجتين فالدرجة الاولى تكون امام المجلس التأديبي الجهوى أما الدرجة الثانية فتكون امام اللجنة الوطنية للطعن[1].

سوف نتناول ضمن هذا المبحث الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن (المطلب أول)، والطعن أمام مجلس الدولة (المطلب الثاني).

المطلب الاول: الطعن امام اللجنة الوطنية للطعن

عمد المشرع ضمن القانون 02/06 المتعلق بمهنة التوثيق إلى إنشاء لجنة خاصة تسمي " اللجنة الوطنية للطعن"، والتي يتلخص دورها في إعادة النظر في القرارات الصادرة عن المجالس التأديبية والمتضمنة العقوبات التأديبية المسلطة على الموثق[2].

هذا ما أشارت إليه المادة 36من المرسوم التنفيذي رقم 242/08 بنصها "يختص المجلس التأديبي للغرفة الجهوية بالنظر في القضايا التأديبية للموثقين التابعين لدائرة اختصاصها، وتكون قرارتها قابلة للطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن"[3].

ضمن هذا المطلب سنتناول بالدراسة تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن وسيرها (الفرع الأول)، وأصحاب الحق في الطعن (الفرع الثاني) ، إضافة إلى قرارات اللجنة الوطنية للطعن (الفرع الثالث) .

[1] زبير حاج قويدر، المسؤولية القانونية للموثق في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية ، 2017/2016، ص64.

[2] خديجة خالي، مرجع سابق، ص 86.

[3] المرسوم التنفيذي رقم 08-242 يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، مرجع سابق.

الفرع الأول: تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن وسيرها

جاءت المادة 63 من القانون 02/06 المنظم لمهنة الموثق على أنه "تنشأ لجنة وطنية للطعن، تكلف بالفصل في الطعون المقدمة ضد قرارات المجلس التأديبي.

تتشكل اللجنة الوطنية للطعن من ثمانية (8) أعضاء أساسيين، وأربعة (4) قضاة برتبة مستشار بالمحكمة العليا يعينهم وزير العدل، حافظ الأختام، من بينهم رئيس اللجنة، وأربع (4) موثقين تختارهم الغرفة الوطنية للموثقين.

يعين وزير العدل، حافظ الأختام، أربعة (4) قضاة احتياطيين بنفس الرتبة، وتختار الغرفة الوطنية أربعة (4) موثقين بصفتهم أعضاء احتياطيين.

في كل الحالات تحدد فترة العضوية للرئيس و الأعضاء الأساسيين والاحتياطيين بثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

يعين وزير العدل، حافظ الأختام، ممثلا له أمام اللجنة الوطنية للطعن.

وفي حالة رفع الطعن من قبل رئيس الغرفة الوطنية للموثقين يمكنه تعيين ممثل له أمام اللجنة الوطنية.

يكون مقر هذه اللجنة بمدينة الجزائر، ويحدد بقرار من وزير العدل حافظ الأختام".

ومن خلال المادة السالفة الذكر فإن تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن تتألف من ثمانية (8) أعضاء أساسيين موزعين كالتالي:

1. أربعة (4) قضاة برتبة مستشار بالمحكمة العليا من بينهم رئيسا يعينهم وزير العدل.
2. أربعة (4) موثقين تختارهم الغرفة الوطنية للموثقين.

ويوجد احتياطيين لكل عضو من القضاة الأربعة (4) ويعينهم كذلك وزير العدل، كما يوجد احتياطيين لكل عضو من الموثقين الأربعة (4) تختارهم كذلك الغرفة الوطنية للموثقين.

3.ممثلا عن وزير العدل.

4.ممثلا عن رئيس الغرفة الوطنية للموثقين إذا كان هو من بين المستأنفين للقرار التأديبي[1].

أما بالنسبة لمدة اللجنة الوطنية للطعن فإن الفقرة 3 من المادة 63 قد اوضحت أن مدة صلاحية مهام هذه اللجنة قد حددت قانونا بثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة[2].

فيما يخص سير الإجراءات التأديبية أمام اللجنة الوطنية للطعن فهي نفسها التي تطرقنا لها أمام المجلس التأديبي، إذ تعقد اللجنة الوطنية للطعن جلساتها باستدعاء من رئيس اللجنة او بطلب من وزير العدل حافظ الاختام أو بطلب من رئيس الغرفة الوطنية للموثقين.

كما يجب أن يستدعى الموثق للحضور لهذا الغرض من طرف الرئيس قبل التاريخ المعين لمثوله خمسة عشر (15) يوما كاملة على الأقل بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالاستلام او بواسطة محضر قضائي، ويجوز للموثق الاستعانة بمحامي أو موثق يختاره[3].

[1] نسيم بلحو، مرجع سابق، ص146.

[2] خديجة بن قطاط، مرجع سابق، ص55.

[3] مختار ملوكي، وليد بوشقور، مرجع سابق، ص45.

يترتب عن عدم إعلان الموثق بعريضة الاستئناف بطلان قرارات اللجنة الوطنية للطعن باعتبار هذا الإجراء جوهريا ويعد حقا من حقوق الدفاع اتجاه الموثق المتابع تأديبيا[1].

الفرع الثاني: أصحاب الحق في الطعن

خلافا للطعن في الأحكام القضائية الذي يقتصر على أطراف القضية فإن القرار التأديبي الصادر عن المجالس التأديبية يستأنف من قبل عدة جهات حددها المشرع في القانون 02/06 المنظم لمهنة الموثق وهم وزير العدل، حافظ الاختام، رئيس الغرفة الوطنية للموثقين، الموثق المعني[2].

حيث جاء في نص المادة 60 من القانون 02/06 أنه "لوزير العدل، حافظ الأختام، ولرئيس الغرفة الوطنية للموثقين والموثق المعني، الحق في الطعن في قرارات المجلس التأديبي أمام اللجنة الوطنية للطعن، وذلك في أجل ثلاثين (30) يوما، ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"[3].

ما يستخلص من نص المادة أن هذه الأطراف هي نفسها الأطراف التي يجب أن تبلغ بالقرار التأديبي، وهي نفس الجهات المختصة بإخطاره إضافة إلى الموثق المعني، كما أن المشرع جاء في نص المادة وحدد أجالا لتقديم الطعن في القرار التأديبي تسري من تاريخ تبليغه الرسمي، وهي نفس المدة المحددة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية والتي حددت بثلاثين (30) يوما وهي مدة مناسبة[4].

---

[1] خديجة خالي، مرجع سابق، ص87.

[2] إبراهيم رابعي، إجراءات وضمانات المتابعة التأديبية للمهنيين في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019/2018، ص358.

[3] القانون رقم 02/06 المنظم لمهنة الموثق، مرجع سابق.

[4] إبراهيم رابعي، مرجع نفسه، ص362.

الفرع الثالث: قرارات اللجنة الوطنية للطعن

جاء في نص المادة 66 من القانون رقم 02/06 أنه "تفصل اللجنة الوطنية للطعن في جلسة سرية بأغلبية الأصوات، بقرار مسبب.

وفي حالة تعادل الاصوات يكون صوت الرئيس مرجحا.

غير أنه لا يمكن إصدار عقوبة العزل إلا بأغلبية ثلثي (3/2) الأعضاء المكونين للجنة.

ويتم النطق بالقرار في جلسة علنية"[1].

ومن خلال نص المادة يتضح لنا أن اللجنة الوطنية للطعن تتخذ قراراتها بأغلبية الأصوات في العقوبات التأديبية المتمثلة في الإنذار والتوبيخ و التوقيف المؤقت عن ممارسة المهنة، اما في أقصى عقوبة والمتمثلة في العزل فالقرارات يجب أن تتخذ بموافقة ثلثي (3/2) الأعضاء المكونين للجنة، أي ستة أعضاء على الاقل، وفي حال تعادل الاصوات يكون صوت الرئيس مرجحا، كما أن قرارات اللجنة الوطنية للطعن يجب أن يتم النطق بها في جلسة علنية، وعليه إذا تم النطق بها في جلسة سرية كانت قراراتها باطلة، كما يجب أن تكون قراراتها مسببة، أما و بالنسبة لسير الجلسة فتكون في جلسة سرية[2].

[1] القانون رقم 02/06 المنظم لمهنة الموثق، مرجع سابق.

[2] عبد الحميد بولوفة، اسماعيل تفاح، المسؤولية التأديبية للموثق، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص العلوم القانونية والقضائية قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019/2018، ص50.

أما بالنسبة للتبليغ فيبلغ القرار التأديبي إلى الأشخاص والجهات المعنية به، سواء من أجل التنفيذ أو الإعلام فقط، عن طريق رسالة مضمونة مع الإشعار بالاستلام من أجل تمكينهم من الطعن فيه[1].

هذا ما جاء في نص المادة 67 من القانون رقم 02/06 بنصها على" تبلغ قرارات اللجنة الوطنية للطعن عن طريق رسالة مضمونة مع الإشعار بالاستلام إلى وزير العدل، حافظ الأختام، ورئيس الغرفة الوطنية للموثقين في حالة تقديمه طعنا، وإلى الموثق المعني، مع إعلام الغرفة الوطنية بذلك.

ويجوز الطعن في قرارات اللجنة الوطنية للطعن أمام مجلس الدولة وفق التشريع المعمول به.

وليس لهذا الطعن اثر موقف بالنسبة لتنفيذ قرارات اللجنة"[2].

المطلب الثاني: الطعن القضائي

إن القرارات التأديبية الصادرة عن اللجنة الوطنية للطعن تقبل الطعن كما أسلفنا البيان أمام مجلس الدولة وذلك عملا بأحكام المادة (2/67) من القانون المنظم لمهنة الموثق الحالي[3].

إلا أن المشرع من خلال القانون 13/22 والمتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية جاء لينص على مجموعة من التعديلات حيث أنه أقر بالمحاكم الإدارية للإستئناف ومنحها صلاحية واسعة.

[1] ابراهيم رابعي، مرجع سابق، ص371.

[2] القانون رقم 02/06 المنظم لمهنة الموثق، مرجع سابق.

[3] نسيم بلحو، مرجع سابق، ص156.

هذا ما يدفعنا ومن خلال المطلب إلى دراسة الطعن أمام المحاكم الإدارية للإستئناف (الفرع الاول)، أجال وشكل الطعن أمام المحاكم الإدارية للإستئناف (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الطعن امام المحاكم الإدارية للإستئناف

بالرجوع إلي نص المادة 900 مكرر من القانون 13/22 والتي تنص" تختص المحكمة الإدارية للاستئناف بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة من المحاكم الإدارية.

تختص أيضا بالفصل في القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة.

وتختص المحكمة الإدارية للإستئناف للجزائر بالفصل كدرجة أولى في دعاوى الإلغاء وتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية "[1].

بالرجوع إلى قانون التوثيق فهو لم يفصل ولم يذكر من له الحق في ممارسة هذا الطعن لكن وباعتبار مجلس الدولة جهة قضائية فإن الطعن أمامها يكون ممن له صفة ومصلحة في التقاضي، وبالتالي لا يحق الطعن في قرارات اللجنة الوطنية للطعن إلا من الأطراف الذين لهم صفة ومصلحة في هذا القرار وهم ثلاثة أطراف : وزير العدل، رئيس الغرفة الوطنية للموثقين، الموثق الذي صدر القرار ضده، وهذا ما يستشف من المادة 67 السالفة الذكر وهم ذات الأطراف الذيم يبلغ لهم القرار التأديبي[2].

[1] قانون رقم 13/22 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 12 يوليو 2022، ج ر، رقم 48، الصادرة بتاريخ17 يوليو 2022.

[2] عبد الحميد بولوفة، اسماعيل تفاح، مرجع سابق، ص53.

الفرع الثاني: أجال وشكل الطعن أمام المحاكم الإدارية للإستئناف

أما ومن حيث اجال الطعن فطبقا للمادة 900 مكرر 7 من القانون رقم 13/22 المتعلق بقانون إ ج م إ التي تنص أنه "تطبق أحكام المواد من 829 إلى 832 من هذا القانون والمتعلقة بأجال رفع الدعوى أمام المحاكم الإدارية للإستئناف".

بالرجوع الي المادة 829 من ذات القانون والتي تنص على انه "يحدد أجل الطعن امام المحكمة الإدارية بأربعة (4)أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي او من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي او التنظيمي"[1] .

ترتيبا لذلك فإن أجال وميعاد رفع دعوى الطعن العادي في قرار اللجنة الوطنية امام مجلس الدولة تخضع من حيث المبدأ إلى نفس اجال ومواعيد رفع الدعاوى الإدارية، اي اربعة (4) أشهر من تاريخ التبليغ[2].

بالنسبة لشكل الطعن العادي من قبل الموثق يكون بموجب عريضة ورقية أو بالطريقة الإلكترونية، وهذا وفق المادة 6 من القانون 13/22 المعدلة للمادة 815 من قانون إ ج م إ، اما وزير العدل وباعتباره ممثلا للدولة وكذا رئيس الغرفة الوطنية يعفيان من هذا الإجراء عملا بنص المادة 827 من نفس القانون.

اما بالنسبة لقرار مجلس الدولة وبصفته سلطة محكمة نقض وجهة استئناف في نفس الوقت فإنه يحكم بالجزاءات التأديبية المنصوص عليها في قانون التوثيق على الوجه الصحيح[3].

[1] قانون رقم 13/22، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرجع سابق.

[2] نسيم بلحو، مرجع سابق، ص157.

[3] زبير حاج قويدر، مرجع سابق، ص ص 66 67.

خلاصة:

جاءت قوانين مهنة التوثيق ولعل أهمها القانون 02/06 الذي نظم وضبط الجانب الإجرائي للمتابعة التأديبية للموثق، إذ وفي حالة تعرض الموثق للمساءلة التأديبية فهو يمثل أولا أمام المجلس التأديبي المنعقد على مستوى الغرفة الجهوية، وكالمساءلة المدنية والجزائية فإن المتابعة التأديبية تخضع كذلك لمجموعة من الإجراءات يجب على المجلس التأديبي اتباعها وعدم الاتفاق على مخالفتها سواء قبل أو بعد او أثناء سير الدعوى التأديبية، إذ تتجلى هذه الخطوات في تحريك الدعوى التأديبية وذلك وفقا لإخطار يقدمه وزير العدل، حافظ الأختام، أو رئيس الغرفة الوطنية للموثقين، ويجب تبليغ الموثق المعني بانعقاد المجلس التأديبي في الآجال المحددة قانونا كما أن القانون كفل للموثق عدة ضمانات تأديبية كالاستعانة بمحامي والاطلاع على ملفه التأديبي إضافة إلى ضمانات تتعلق بالمداولات وضمانات متعلقة بالقرار الصادر عن السلطة التأديبية.

كأغلب القرارات التأديبية فهي قابلة للطعن من طرف المعني بها، إلا ان هناك اختلاف جوهري بينها حيث أن القرارات التأديبية الصادرة في حق الموثق تقبل الطعن من عدة أطراف هم وزير العدل حافظ الأختام و رئيس الغرفة الوطنية للموثقين إضافة إلى الموثق المعني بالأمر.

تطعن هذه الأطراف في قرارات المجلس التأديبي امام اللجنة الوطنية للطعن كدرجة أولى، ويمكن ان يطعن في قرارات هذه الأخيرة أمام مجلس الدولة من قبل نفس الأطراف.

الخاتمة

نخلص مما سبق التطرق إليه من خلال دراستنا لمحتوى هذين الفصلين بكافة مباحثهما، إلى القول انه قد تم التعرف على أهم القواعد والعناصر والمقومات والأطر القانونية للمسؤولية التأديبية للموثق، بدءا بمفهوم هذه المسؤولية من خلال التطرق إلى تعريفات الخطأ التأديبي وأركانه وكذا الجزاءات التأديبية والمبادئ التي تحكمها، وصولا إلى الجانب الإجرائي للمتابعة التأديبية للموثق والتي تطرقنا فيه إلى إجراءات تأديب الموثق و سير الدعوى التأديبية إضافة للطعن في القرار التأديبي .

مما لاشك فيه أن الموثق أسندت إليه مهام بالغة الأهمية وذلك نظرا الاستقرار الذي يضفيه على المعاملات القانونية بين الأفراد، باعتبار ان الموثق ضابط عمومي يمتهن هذه المهنة لصالحه الخاص إضافة إلى أنه يؤدي وظيفة من وظائف الدولة المفوضة له، حيث أنه يضفي الصيغة الرسمية على العقود التي يحررها، وكذا العقود التي يرغب الأفراد إعطاءها هذه الصيغة، ونظرا للأهمية والحساسية البالغة لهذه المهنة اقتضت من ممتهنها الالتزام بعديد الواجبات المهنية الأساسية والتي تتجلى وفى واجب النصح والإرشاد، الحفاظ على السر المهني، التزام الحياد وكذا الالتزام بآداب وتقاليد المهنة وواجبات أخرى عديدة.

الموثق عند قيامه بمهامه هذه غير معصوم من ارتكاب أخطاء مهنية ذلك ما ينتج تعريضه للمساءلة التأديبية وحرصا من المشرع على الموثق أن يحاط علما بالمسؤولية التأديبية التي تقوم في حقه ، حال الإخلال بأحد التزاماته الوظيفية والأخلاقية، وضع نظاما تأديبيا شاملا يهتم بتوضيح وتنظيم المسؤولية التأديبية للموثق.

نظرا لمحاولة أن تكون هذه الدراسة دراسة علمية مفيدة باتباع المنهجية العلمية الصحيحة، سأعرض فيما يلى أهم ما توصلت إليه من استنتاجات ومعرفة التي سنذكرها كما يلي:

نتائج الدراسة:

1. المشرع الجزائري لم يضع في القانون المنظم لمهنة الموثق تعريفا دقيقا وجامعا مانعا للخطأ التأديبي بل اكتفى ببعض التلميحات الضمنية والغير واضحة، ذلك ما أدي لجهل الموثق ووقوعه في أخطاء بسيطة أدت لمساءلته تأديبيا.
2. أساس المسؤولية التأديبية التي تقوم في حق الموثق هي عند مخالفته أو انتهاكه لواجباته المهنية والقانونية، وذلك عند اتيانه عملا إيجابيا أو سلبيا يضعه موضع المخل بواجباته الوظيفية والخروج عن مقتضياتها.
3. أن المسؤولية التأديبية كذلك لا تقوم فقط عن الأخطاء التي يرتكبها الموثق شخصيا فقط بل تقوم كذلك عن الأخطاء التي تصدر عن معاونيه ذلك أنه تقوم في حقه بعض الالتزامات المهنية الوجب مراعاتها.
4. المشرع في القانون المنظم لمهنة الموثق لم يحدد الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر وإنما جاءت موزعة في قوانين متفرقة وجب على الموثق الاطلاع والإلمام بها، في حين أنه حدد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر والتي تتدرج من الإنذار إلى التوبيخ إلى التوقيف لمدة 6 أشهر إلى أخر عقوبة وأقصاها والمتمثلة في العزل النهائي.
5. تنوع أليات الرقابة على جهات تأديب الموثقين بين الرقابة الإدارية متمثلة في مجلس التأديب و اللجنة الوطنية للطعن، والرقابة القضائية متمثلة في مجلس الدولة.

6.الحق في تحريك الدعوى العمومية ضد الموثقين منحه المشرع بصفة مشتركة بين وزير العدل حافظ الأختام ممثلا عن السلطة القضائية ورئيس الغرفة الوطنية للموثقين ممثلا عن الجهة الإدارية التي ينتمي لها الموثق.

التوصيات:

على ضوء دراستنا لهذا الموضوع نوصى ببعض الاقتراحات التي أرى بضرورة معالجتها في هذه المهنة الحساسة.

1.نلتمس من المشرع أن يقوم بذكر وتصنيف الأخطاء التأديبية حسب درجة جسامتها، وتخصيص لكل درجة عقوبة تأديبية ذلك للحد من تعسف السلطة التأديبية عند استعمالها لسلطتها التقديرية عند تحديدها لمدى جسامة الخطأ التأديبي والعقوبة المناسبة له.

2.نرى ضرورة إعطاء أهمية أكثر لمسألة تأديب الموثقين أمام المجلس التأديبي بممثلين من إطارات واعضاء السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته .

3.تكوين وتدريب الموثقين لتنمية قدراتهم المعرفية و القانونية تماشيا مع مستجدات المجتمع ومواكبة الهيئات و المؤسسات التي أحدثتها الدولة.

قائمة

المصادر والمراجع

أولا: بالغة العربية

I. القرآن الكريم، برواية ورش عن الإمام نافع.

II. النصوص الرسمية الوطنية.

➢ **الدساتير:**

1. التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 19/89 المؤرخ في 28 فيفري 1989، المتضمن نشر نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989 ج. ر. ج. ج. د. ش، العدد 9،المؤرخة في أول مارس 1989.

2. التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتضمن نشر تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 ج. ر. ج. ج. د. ش، العدد 76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

3. التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2016 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 01/16المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن نشر تعديل الدستور ج. ر. ج. ج. د. ش، العدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2016.

➢ **القوانين العضوية:**

1. القانون العضوي رقم 04/11 يتضمن القانون الأساسي للقضاء، مؤرخ في 21 رجب عام 1425 الموافق 6 سبتمبر 2004، ج ر، رقم57، الصادرة في 8 سبتمبر 2004.

➢ **القوانين العادية:**

1. القانون رقم 02/06المنظم لمهنة الموثق، المؤرخ في20 فبراير 2006، ج ر، رقم 14 المؤرخة 08 مارس 2006.

2. قانون رقم 13/22 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 12 يوليو 2022، ج ر، رقم 48، الصادرة بتاريخ17 يوليو 2022.

➢ **الأوامر:**

1. أمر رقم 03/06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، ج ر، رقم 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

➢ **المراسيم :**

1. المرسوم التنفيذي رقم 242/08 يحدد شروط الإلتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، المؤرخ في المؤرخ في 3غشت 2008، ج ر، رقم 45، المؤرخة في 6 غشت 2008.

III. الكتب:

1. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2006.

2. محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة " المبادئ العامة للتأديب، المدونة التأديبية، القواعد الموضوعية، القواعد الإجرائية"، دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية، مصر،2009.

3. منصور إبراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة لأنظمة التأديب في الأردن وسوريا ومصر وفرنسا، مطبعة الشرق ومكتبتها، الطبعة الأولى، عمان، 1984.

4. خليل خالد الظاهر، القانون الإداري "دراسة مقارنة"، ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،الطبعة الأولى، الجزء الاول ، عمان، الأردن، 1998.

IV. الرسائل الجامعية:

➢ **أطروحات الدكتوراه:**

1. إبراهيم رابعي، إجراءات وضمانات المتابعة التأديبية للمهنيين في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،2019/2018.

2. أكلى زازون، التوثيق وإجراءات كتابة العقد بين الشريعة والقانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم في الحقوق، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2015/2014.

3. نسيم بلحو، المسؤولية القانونية للموثق، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في الحقوق، تخصص قانون جنائي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.

4. شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة،2018/2017.

➢ **مذكرات الماجيستير:**

1. أحمد حمزة، أحكام التوثيق في مسائل الأحوال الشخصية، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية و القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون، قسم الشريعة ، كلية العلوم الإسلامية ، الخروبة، جامعة الجزائر، السنة 2010/2009.

2. صباح حمايتي، الأليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الوادي، الجزائر، 2014/2013.

3. أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2007.

4. لؤي عيسى موسى القرعان، قواعد المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2019.

➢ **مذكرات الماستر:**

1. إيناس بثينة حاج شعيب، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم القانون العام ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم،2020/2019.

2. السعدية الشحمة، ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019/2018.

3. زبير حاج قويدر، المسؤولية القانونية للموثق في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية ،2017/2016.

4. كريمة أونار، ليزة شوالي، المسؤولية المهنية للموثق في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو2021/2020.

5. كريمة بركة، ظريف عيدة، الضمانات القانونية للموظف العام في النظام التأديبي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020/2019.

6. لويزة بوجمعة ، لويزة كاشر، المسؤولية المهنية للموثق في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر فى الحقوق، تخصص قانون خاص معمق، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، 2019/2018.

7. منال سبسي، نور الهدي عروج، النظام القانوني للتوثيق في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2021/2020.

8. مختار ملوكي، وليد بوشقور، المسؤولية التأديبية للموثق في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي التبسي،2022/2021.

9. سامية سي العابد، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري،، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ،2016/2015.

10. عبد الحميد بولوفة، اسماعيل تفاح، المسؤولية التأديبية للموثق، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص العلوم القانونية والقضائية، قسم القانون الخاص ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019/2018.

11. شكري اعمارة، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص منازعات عمومية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2015 /2016.

12. خديجة بن قطاط، النظام التأديبي للموثق في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الخاص، قسم قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم،2019/2018.

13. خديجة خالي، مفهوم الموثق وتحديد نطاق مسؤوليته فى القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص حقوق وحريات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار،2018/2017.

V. المقالات العلمية:

1. إبراهيم رابعي، اختصاصات المنظمات المهنية وطبيعتها في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، جامعة الجلفة، الجزائر، جوان 2018.

2. احمد حطاطش ، المسؤولية المدنية و الجزائية للموثق، مجلة الموثق، العدد 04، سبتمبر 2001.

3. مليكة جامع، النظام القانوني للموثق في التشريع الجزائري ، مجلة المنار والدراسات القانونية والسياسية، العدد 07 ، جامعة تيندوف، الجزائر، ديسمبر 2008.

4. نعيمة حاجي ،حسيبة زغلامي، مسؤولية الموثق علي أساس الخطأ المهني في التشريع الجزائري، مجلة النيبراس للدراسات القانونية ، العدد 01، المجلد 01،جامعة تبسة، الجزائر، سيبتمبر 2016.

5. نعيم خيضاوي، فتيحة باية، الجزاءات التأديبية للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، العدد01، المجلد 04 ،مخبر القانون والمجتمع، جامعة احمد دراية، الجزائر ،جوان 2020.

6. عمار بوحلاسة ، المسؤولية المهنية للموثق، مجلة الموثق، الغرفة الوطنية للموثقين، العدد 08، الجزائر، 2002.

فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
الشكر والعرفان.	
الاهداء .	
قائمة المختصرات.	
مقدمة.	أ–و
الفصل الأول :الجانب الموضوعي للمتابعة التأديبية للموثق.	
تمهيد.	08
المبحث الأول : مفهوم المسؤولية التأديبية للموثق	09
المطلب الأول: تعريف المسؤولية التأديبية	09
الفرع الأول: التعريف بالخطأ التأديبي	10
الفرع الثاني: التعريف الفقهي للخطأ التأديبي	11
الفرع الثالث: التعريف القضائي للخطأ التأديبي	12
المطلب الثاني: أركان الخطأ التأديبي	13
الفرع الأول: الركن الشرعي والقانوني للخطأ التأديبي	13
الفرع الثاني: الركن المادي للخطأ التأديبي	14
الفرع الثالث: الركن المعنوي للخطأ التأديبي	14
المبحث الثاني: الجزاءات التأديبية للموثق	15
المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية للموثق	16
الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية للموثق	16
الفرع الثاني: أنواع العقوبات التأديبية	17
المطلب الثاني: المبادئ التي تحكم العقوبات التأديبية	19
الفرع الأول: مبدأ شرعية العقوبات التأديبية	20
الفرع الثاني: مبدأ عدم جواز تعدد العقوبات التأديبية	21

الفرع الثالث: مبدأ تناسب العقوبات التأديبية	23
الفرع الربع: مبدأ شخصية العقوبات التأديبية.	24
خلاصة.	27
الفصل الثاني: الجانب الإجرائي للمتابعة التأديبية للموثق.	
تمهيد.	29
المبحث الأول: إجراءات تأديب الموثق	30
المطلب الأول: الجهة التي تملك حق المساءلة التأديبية للموثق	30
الفرع الأول: المجلس التأديبي على مستوي الغرفة الجهوية	31
الفرع الثاني: إخطار المجلس التأديبي	33
المطلب الثاني: سير الدعوي التأديبية	34
الفرع الأول: إنعقاد المجلس التأديبي للموثقين	34
الفرع الثاني: الضمانات المقررة للموثق المتابع تأديبيا	35
الفرع الثالث: القرار التأديبي	39
المبحث الثاني: طرق الطعن في القرار التأديبي	42
المطلب الأول: الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن	43
الفرع الأول: تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن وسيرها	43
الفرع الثاني: أصحاب الحق في الطعن	45
الفرع الثالث: قرارات لجنة الطعن	46
المطلب الثاني: الطعن القضائي	48
الفرع الأول: الطعن أمام المحاكم الإدارية للإستئناف	49
الفرع الثاني: أجال وشكل الطعن أمام المحاكم الإدارية للإستئناف	50
خلاصة.	51
الخاتمة.	53

قائمة المصادر والمراجع.	57
الملخص.	

ملخص:

ينصب موضوع هذه الدراسة حول المسؤولية التأديبية للموثق، ويرجع الهدف من دراستنا لهذا الموضوع لمدى أهميته من الناحية والعلمية والعملية، إذ أن الحياة الاجتماعية للأفراد ترتبط وبشدة بتعدد المعاملات والتصرفات القانونية بينهم، ذلك ما يدفعهم للجوء إلي توثيق هذه التعاملات ضمانا لحقوقهم، ونتيجة لذلك ونظرا للدور الفعال الذي تلعبه عملية التوثيق يتولد على عاتق الموثق مسؤوليات قانونية في حال إخلاله بأحد الالتزامات أو ارتكابه لخطأ مهني.

وبغية تحقيق هدف الدراسة تم تقسيم البحث لفصلين، إذ تم التطرق في الفصل الأول منه إلى الطبيعة القانونية للمسؤولية التأديبية للموثق، تطرقنا من خلاله لمفهوم المسؤولية التأديبية كمبحث أول وكذا الجزاءات التأديبية للموثق كمبحث ثاني، ثم في الفصل الثاني منه درسنا الجانب الإجرائي للمتابعة التأديبية للموثق، وتناولنا فيه إجراءات تأديب الموثق كمبحث أول و طرق الطعن في القرار التأديبي للموثق.

Summary:

The subject of this study is the disciplinary responsibility of the notary. The purpose of our study is to examine the importance of this topic in scientific and practical terms. The social life of individuals is closely linked to the multiplicity of legal transactions and conduct between them. This prompts them to take steps to document these transactions in order to safeguard their rights. As a result, given the effective role played by the documentation process, the notary has legal responsibilities in the event of a breach of an obligation or of a professional error.

In order to achieve the objective of the study, the research was divided into two chapters. Chapter I deals with the legal nature of the disciplinary responsibility of the notary, by which we dealt with the concept of disciplinary responsibility as the first and the disciplinary sanctions of the notary as the second. Chapter II examines the procedural aspect of the disciplinary follow-up of the notary and deals with the disciplinary procedures of the notary as the first and the methods of appeal against the document ' s disciplinary decision.