



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة

كلية الحقوق والعلوم السياسية.

قسم الحقوق.

النظام القانوني للمنظمات المهنية

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تخصص: قانون اداري

ياشرف: معزوزي نوال

اعداد الطالبين:

قهوجي وليد

بن سعيد شمس الدين

لجنة المناقشة:

رئيسا.

آيت عبد المالك نادية

(1) الأستاذة:

مشرفا و مقورا.

معزوزي نوال

(2) الأستاذة:

مقورا.

لوناسي زكي

(3) الأستاذ:

السنة الجامعية: 2022/2021



شكر وتقدير



نشكر الله العظيم ذو العرش العظيم والله الحمد على نعمه الظاهرة والباطنة التي لا تزول إلا بإذنه و نشكره على توفيقه لنا برحمته و قدرته إلى سبيل العلم والمعرفة.

و نشكر كل من قدم لنا ولو حرفا و معلومة هامة ولم يبخل بها علينا و إلى كل أساتذتنا المحترمين الذين قدموا لنا توجيهاتهم ونصائحهم ثم نتقدم بخالص الشكر وبالغ التقدير إلى أساتذتنا و مرشدتنا الأستاذة "معزوزي نوال" على كل ما بذلته من جهد لتقويم هذا البحث والشكر موصول لكافة اساتذة القانون و كل العاملين بكلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة و نتقدم بالشكر و التقدير إلى كل الزملاء و الزميلات الذين ساروا معنا طيلة الفترة الدراسية



اهداء



أهدي ثمرة جهدي لمن كان لها الفضل علي بعد الله سبحانه وتعالى

إلى والدي العزيز الغالي أطال الله في عمره

إلى والدي الكريمة الغالية أطال الله في عمرها

و أدعو الله أن يقيهما بصحة و عافية

وإلى من شاركوني الأفراح والأحزان ووقفوا إلى جانبي طوال حياتي

إخوتي و اخواتي

إلى كل أصدقائي

وإلى من سهر معي من أجل إنجاز هذا العمل المتواضع.



اهداء



إلى من أحمل اسمه بكل افتخار
أبى العزيز اطل الله في عمره
إلى من كان دعاءها سر نجاحي
إلى من كان حنانها بلسم جراحي
أمى الغالية حفظها الله
إلى اخوتي و اخواتي
إلى كل الأصدقاء و الأحباب
إلى كل من ساندني ودعمني من قريب او بعيد ولو بكلمة طيبة
إلى كل من سقط عن قلبي سهوا

أهدي ثمرة جهدي

مقدمة

مقدمة:

يعود ظهور فكرة التنظيم المهني عامة إلى زمن بعيد، حيث تزامن مع تطور الحياة الاجتماعية والاقتصادية وتغير أوضاع الدولة من دولة حارسة إلى دولة متدخلة في مختلف المجالات التي كانت حكرًا على الخواص، بما في ذلك تدخلها من أجل تسيير وتنظيم بعض الأنشطة والمهن الحرة.

تجسد هذا التدخل من قبل الدولة في ظهور المنظمات المهنية الوطنية من أجل تسيير بعض النشاطات المهنية، رغبة منها في ضمان النوعية في الخدمات المقدمة، من خلال استعانتها بأبناء المهن أنفسهم وإشراكهم في إدارة هذه المنظمات.

إن الطابع الخاص للمنظمة المهنية الوطنية من هذا المنظور، يفسر خضوع هذه الأخيرة في بعض منازعاتها لاختصاص القضاء العادي، مثل منازعاتها مع الغير بشأن العقود العادية التي تبرمها بغرض تسييرها العادي، إذ أنها عقود خاصة تخضع للقانون الخاص مدنياً كان أو تجارياً، ومن ثمة لاختصاص القضاء العادي، إلى جانب هذا النوع من المنازعات، يوجد جانب آخر منها يعود أساساً لاختصاص القضاء الإداري، لأسباب عملية قدرها كل من المشرع والقضاء الجزائريين.

وقد منح المشرع لهذه المنظمات المهنية - أو ما يعرف بالنقابات المهنية - الشخصية المعنوية كونها شخص من أشخاص القانون العام، وزودها بسلطات واسعة من خلالها تقوم بأدوارها الإدارية من أجل تحقيق عدة أهداف وأهمها المصلحة العامة أو الخدمة العمومية.

والمنظمات المهنية أو النقابات المهنية تختلف وتتميز عن النقابات العمالية، وهذا الاختلاف يكمن في النظام القانوني المنظم لها، فالنقابات العمالية تخضع لقانون خاص بها وهو قانون العمل، أما المنظمات المهنية فتخضع لمزيج يتداخل فيه القانون العام مع القانون الخاص، كما تختلف أيضاً من حيث طريقة نشأة كل منها، فالنقابات العمالية تنشأ نشأة إدارية وذلك بموجب إبداع مستندات لدى

الجهات الإدارية المختصة وضمن إجراءات يحددها القانون على عكس المنظمات المهنية التي تنشأ تشريعيا كل منها بقانون خاص بها أو بموجب مرسوم.

لقد تباينت اسباب اختيار الموضوع الى اسباب ذاتية تتمثل في الرغبة الشخصية في دراسة موضوع المنظمات المهنية وفهم ومعرفة الطبيعة القانونية أو النظام القانوني الذي ينظم هذه المنظمات.

كما يعتبر موضوع المنظمات المهنية من المواضيع ذات العلاقة بالتخصص والتي لم نتناولها بالدراسة خلال مسارنا الدراسي.

اما بالنسبة للأسباب الموضوعية فهي بسبب الغموض الذي يكتنف المنظمات المهنية الوطنية في الجزائر خاصة أن المشرع لم يستقر في تحديد طبيعتها القانونية، مما أوجد نقاشا وجدلا فقهيًا وقضائيا واسعا بشأنها، وما تبعه من خلاف واضح في كيفية تعامل القضاء مع منازعاتها، أو من حيث عدم استقراره على مصطلح واحد يضبط المنظمات المهنية الوطنية، مما أدى إلى الخلط بينها وبين هيئات أخرى، وهو ما استدعى منا التدخل من خلال مذكرتنا المتواضعة من أجل تبسيط الأمور على الطلبة خاصة، وإزالة كل الغموض الذي يعترى موضوع دراستنا.

كما تكمن الأهمية العلمية للموضوع في أن المنظمات المهنية تعد من أهم المواضيع التي تطرح إشكالات واسعة إلا أنها لم تحظ ببحوث ودراسات معمقة، وهو ما جعل أحكامها القانونية محل جدل فقهي وقانوني لتحديد معالم هذه المنظمات وما يترتب عليها من آثار قانونية حول مختلف تصرفاتها وأعمالها نظرا لأهميتها في الحياة الاجتماعية في وقتنا الحاضر من خلال تنظيمها لمهن مهمة تمثل مرافق عامة أساسية للمجتمع.

أما الأهمية العملية فتكمن في الدور الذي تلعبه المنظمات المهنية على الصعيد العملي وكيفية تنظيمها وإدارتها لشؤون المهنة التي ترعاها وسعيها لتحقيق الغرض المرجو منها والذي وجدت من أجله وأيضا في سعي هذه المنظمات إلى تحقيق المصلحة العامة بالإضافة إلى الرقابة التي تخضع لها



نشاطات هذه المنظمة سواء كانت رقابة إدارية أم رقابة قضائية، الى جانب تسوية المنازعات الخاصة بها.

و يتمثل الهدف من دراستنا لموضوع المنظمات المهنية في بيان مفهوم هذه المنظمات المهنية و القرارات الصادرة عنها ، الى جناب معرفة طبيعة الرقابة الممارسة على هذه المنظمات و المنازعات المتعلقة بها.

انطلاقا مما سبق يمكن طرح الاشكالية الاتية:

كيف نظم المشرع الجزائري الاطار القانوني للمنظمات المهنية ؟

و هذه الاشكالية تقودنا الى طرح التساؤلات التالية:

ما المقصود بالمنظمات المهنية ؟

ماهي القرارات الصادرة عن هذه المنظمات ؟

ماهي طبيعة الرقابة التي تخضع لها هذه المنظمات ؟

فيما تتمثل مختلف المنازعات التي تطرح المنظمات المهنية ؟

للإجابة على الاشكالية المطروحة اعتمدنا في دراستنا لموضوع المنظمات المهنية على المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب لتحديد المفاهيم و المصطلحات القانونية كما اعتمدنا على منهج الاستقراءي و ذلك من اجل تحليل النصوص القانونية النازمة للمنظمات المهنية ودراسة بعض الأحكام المتعلقة بالرقابة على المنظمات المهنية و المنازعات المتعلقة بها، و عليه تم تقسيم الموضوع الى فصلين:

الفصل الاول: و فيه نتعرض الى الاطار المفاهيمي للمنظمات المهنية من خلال تعريفها و بيان طبيعتها و تمييزها عن غيرها من المنظمات و تحديد القرارات الصادرة عن تلك المنظمات.

الفصل الثاني: نتناول فيه الاطار التطبيقي للمنظمات المهنية من خلال التطرق الى طبيعة الرقابة التي تخضع لها المنظمات المهنية من رقابة ادارية و رقابة قضائية ، الى جانب استعراض بعض المنازعات المتعلقة بهذه المنظمات.

الفصل الأول:

الاطار المفاهيمي للمنظمات المهنية

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمنظمات المهنية

اختارت الجزائر - على غرار عديد دول العالم- نظام الازدواجية القضائية، بموجب التعديل الدستوري لسنة 1996 في المادة 152 منها¹، التي أعلنت صراحة تبنيها نظام القضاء المزوج، وهو ما تم الإبقاء عليه في دستور 2020 في المادة 179²، بل وتم التأكيد عليه من خلال النص على إنشاء محاكم إدارية استئنافية.

كانت هذه المادة بمثابة شهادة ميلاد النظام القضاء الإداري في الجزائر، وتطبيقا لهذا النص صدرت العديد من القوانين العضوية والقوانين المتعلقة بالقضاء الإداري المنظمة لاختصاصاته وصلاحياته، وعلى رأسها القانون العضوي رقم³: 01-98 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله المعدل والمتمم.

يقتضي الإلمام بالمنظمات المهنية الوطنية إلقاء الضوء على الإطار العام لها من خلال إبراز النقاط المشتركة التي تتحد فيها هذه المنظمات على اختلاف أنواعها، وتبعاً لذلك، سنتناول من خلال هذا الفصل مفهوم المنظمات المهنية الوطنية في المبحث الأول و القرارات الصادرة عن هذه المنظمات في المبحث الثاني.

¹ مرسوم رئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية عدد 76، الصادرة في 08 ديسمبر 1996.

² مرسوم رئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء 01 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية عدد 82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020.

³ القانون العضوي رقم 01-98 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية عدد 37، الصادرة في 01 جوان 1998.

المبحث الأول: مفهوم المنظمات المهنية الوطنية

تعد المنظمات المهنية الوطنية من المفاهيم القانونية الحديثة التي عرفها التشريع الجزائري، إذ سبق أن ذكرنا بأن أول استخدام لهذا المصطلح على المستوى القانوني كان سنة 1998¹، بمناسبة صدور القانون العضوي المتعلق بمجلس الدولة الجزائري.

نظرا لحدائة مصطلح "المنظمات المهنية الوطنية" وغموضه، وتشابهه مع العديد من المصطلحات القانونية السابقة على ظهوره لدى عامة الناس، بل ولدى رجال القانون أنفسهم، كان لزاما علينا أن نقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين: مطلب اول تعريف المنظمات المهنية، و المطلب الثاني تمييز المنظمات المهنية الوطنية عن بعض المفاهيم المشابهة لها.

المطلب الأول مفهوم المنظمات المهنية الوطنية

لقد طرح مفهوم المنظمات المهنية الوطنية نقاشا قانونيا حادا، من أجل ضبط وتحديد معالمها وخصائصها لما يترتب عن ذلك من آثار قانونية هامة تتجسد على مستوى العمل القضائي، مما جعل الدولة تولي لها أهمية كبيرة، و عليه سنقوم من خلال هذا المطلب بتعريف المنظمات المهنية الوطنية (الفرع الأول)، وكذا أهم الخصائص التي تتميز بها عن غيرها من الهيئات (الفرع الثاني).

الفرع الأول تعريف المنظمات المهنية الوطنية

يقتضي الإلمام بمضمون أي مصطلح قانوني التطرق إلى تعريفه انطلاقا من اللغة العربية، ثم موقف كل من التشريع والفقهاء والقضاء بشأن تعريف هذا المصطلح، وتبعاً لذلك سنتناول تعريف المنظمات المهنية الوطنية ابتداء من اللغة (أولا) ثم نبين التعريف الذي صاغه المشرع لها (ثانيا) ثم موقف كل من الفقهاء (ثالثا) والقضاء (رابعا).

¹ القانون عضوي رقم 01-98 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

أولاً: التعريف اللغوي للمنظمات المهنية الوطنية

نظراً لكون عنوان دراستنا هو "النظام القانوني للمنظمات المهنية الوطنية" وهو عنوان مركب يتكون من العديد من المصطلحات القانونية، ارتأينا تبعاً لذلك تجزئته مركزين فقط على مصطلحات المنظمات، "المهنية"، "الوطنية".

لغة: مصدر نظم، ينظم، تنظيمًا، الجمع منظمات. ويقال نظم أمره يرتبها يجد لها حلولاً، نظم الأشياء ألفها وضم بعضها إلى بعض¹.

أما اصطلاحاً، فهي كيان منظم يهدف لتحقيق أغراض معينة ويتمتع بالشخصية المعنوية²، أو هيئة مكونة لها أهداف محددة وقانون يرسم أعمالها ومبادئ تعمل على تحقيقها في مجال اهتمامها. تعرف المهنة لغة: نسبة إلى مهنة، الجمع مهنت ومهن، مصدر امتهن.

امتهان المهنة: اتخاذها مهنة، ممتهن مهنة المحاماة، محترفها. عمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحنق لممارسته³.

أما اصطلاحاً، فيقصد بها ما له سمة إحدى المهن وتنظيمها والدفاع عن مصالحها، على سبيل المثال غرفة مهنية، تمثيل مهنيًا⁴، ويقال مهنة حرة بمعنى المهنة غير التجارية التي يزاولها الأفراد بشروط معينة كمهنة الطبيب والمحاسب والمحامي والمهندس وغيرهم⁵.

كما تعرف الوطنية لغة: اسم مؤنث منسوب إلى الوطن، وطن، وطناً، توطيناً، فهو وطن، كل ما يتعلق بدولة أو وطن. إرادة وطنية: منبثقة من الوطن وممثليه، أما اصطلاحاً فيقال شركات وطنية، شركات تابعة للوطن برأسمالها.

¹ مروان العطية، معجم المعاني، الطبعة الأولى، دار غيداء للنشر و التوزيع، بدون سنة طبع، ص 444.

² نجار إبراهيم، القاموس القانوني فرنسي عربي، الطبعة 04، مكتبة لبنان، لبنان، 1995، ص 210

³ مروان العطية، معجم المعاني الجامع، المرجع نفسه، ص 480.

⁴ جبرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، الطبعة 01، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 1998، ص 1645.

⁵ جرجس جرجس، معجم المصطلحات الفقهية والقانونية، الطبعة 01، الشركة العالمية للكتاب، لبنان، 1996، ص 301.

ويقال نظام مهني بمعنى تجمع رسمي لأعضاء يمثلون نفس المهنة، يكون الانضمام إليها إجباري لكل شخص يود ممارسة مهنة منظمة بهذه الطريقة، تتمتع في آن واحد بسلطتي تنظيم ممارسة المهنة وبتأديب ومعاينة كل المخالفات التي تمس بأخلاقيات المهنة، وهناك عدد كثير من المهن الحرة التي تخضع لهذه النظم منها: محامون، موثقون، أطباء، محاسبون ومعماريون¹.

من خلال تجميع المعاني اللغوية لكل من لفظ "منظمة"، "مهنية"، "وطنية" نخرج بتعريف لغوي للمنظمات المهنية الوطنية على أنها: "هيئة لها قانون خاص يرسم أعمالها، تعمل على تحقيق أهداف محددة، عن طريق أعضاء ذو خبرة ومهارة وتكون ذات طابع وطني".

ثانيا: التعريف التشريعي للمنظمات المهنية الوطنية

من خلال استقراء مختلف النصوص القانونية التي تنظم المنظمات المهنية الوطنية، نجد أن المشرع الجزائري لم يعط تعريفا محددًا للمنظمات المهنية الوطنية بصفة خاصة، أو لتنظيم المهني بصفة عامة، لكنه اكتفى بالنص فقط على إنشاءها وتبيان مختلف الأهداف الأساسية التي ستقوم بتحقيقها، وهو أمر منطقي، لأن مهمة منح التعريفات للمصطلحات القانونية هي مهمة الفقه والقضاء، فمن عادة المشرع أن يعزف عن ذلك، لقابلية هذه التعريفات للتحيين والتغيير المستمر.

إن اهتمام المشرع الجزائري في مجمل النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم المهن الحرة، كان مقتصرًا على تعريف المهن بحد ذاتها وتحديد كفاءات ممارستها، ولم يهتم بتعريف تلك المنظمات التي تتكفل بتأطير وتنظيم مختلف هذه المهن².

¹ سعيان أحمد، قاموس المصطلحات السياسية والدستورية والدولية، عربي انجليزي فرنسي، الطبعة 01، مكتبة لبنان، لبنان، 2004، ص 205.
² بودة محند واعمر، المركز القانوني للمنظمات المهنية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، الجزائر، 2018، ص 30.

بالرغم من ذلك، وتحليل مختلف النصوص المنشأة لهذه المنظمات، سنحاول استنباط مختلف التعاريف الممكنة، حيث أن الصعوبة تكمن في تعدد التسميات التي اعتمدها المشرع الجزائري بصدد هذه المنظمات¹.

نجد من ذلك مثلا في نص المادة 10 من الأمر رقم: 95-08 المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، التي اعتبرت منظمة الخبراء المهندسين على أنها: "هيئة تتمتع بالشخصية المعنوية وتضم الأشخاص المؤهلين لممارسة مهنة الخبير العقاري، وفق الشروط المحددة في هذا الأمر"²، وهو ما يمكن اعتباره تعريفا تشريعا لإحدى هذه المنظمات.

ثالثا: التعريف الفقهي للمنظمات المهنية الوطنية

إن غياب إعطاء تعريف جامع ومانع للمنظمات المهنية الوطنية من طرف المشرع، قد فتح المجال أمام الفقه الذي جاء بمساهمات عديدة³، نجد على رأسها التعريف الذي ساقه الدكتور عزوي عبد الرحمان، هذا الأخير الذي عرف المنظمة المهنية بأنها: "هيئة تشرف على تأطير مهنة معينة مبنية على التخصص العلمي، تعمل على تنميتها وتطويرها باعتبارها خدمة عمومية، وتمثلها لدى الغير من أفراد وسلطات عمومية، وتتمتع في سبيل ذلك بالشخصية الاعتبارية وبعض مظاهر وامتيازات السلطة العامة باعتبارها مرفقا عموميا متخصصا"⁴.

¹ بودة محند واعمر، المركز القانوني للمنظمات المهنية، المرجع السابق، ص33.
² المادة 10 من الأمر رقم 95-08، مؤرخ في 01 فيفري 1995، المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، الجريدة الرسمية عدد 20، الصادرة في 16 أفريل 1995.
³ مؤذن مأمون، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، جامعة أبي بكر بلقايد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تلمسان، الجزائر، 2015-2016، ص170.
⁴ عزوي عبد الرحمان، الرخص الإدارية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل دكتوراه دولة في القانون العام، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2007، ص 486.

كما عرفها الدكتور أبو عمران عادل على أنها: "المنظمات التي تعنى بشؤون المهنة كمنظمة المحامين، المحضرين، المهندسين ويكون الانضمام إليها إجباري كما أن القائمين على تسييرها وإدارتها هم أعضاء التنظيم أنفسهم"¹، وهو تعريف شامل لأهم خصائص هذه المنظمات، خاصة مقارنة بالنقابات، كما سيتم التفصيل فيه من خلال المطلب الموالي.

أما الأستاذ عمار عوابدي فقد اعتبرها "مؤسسات عامة مهنية في شكل مرافق تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري وتتخذ صورة أو هيئة النقابة"²، ويتضح من خلال هذا التعريف أن الأستاذ "عمار عوابدي" يعتبر النقابة نوعاً أو صورة من صور المرافق العمومية المتمتعة بالشخصية المعنوية، رغم الفروقات الواضحة بين المفهومين، كما سنوضحه في حينه، ضف إلى ذلك أن ذات الأستاذ يعتبر المنظمة المهنية نوعاً من أنواع الهيئات النقابية، وشتان أيضاً بين المفهومين، كما سنوضحه أيضاً في حينه.

كما عرفها الفقيه "نواف كنعان" بأنها: "مرافق عامة ينصب نشاطها على أبناء مهنة أو حرفة معينة في أشكال وصور متعددة، بحيث تراقب وتوجه نشاطها المهني بواسطة هيئات مهنية يخولها القانون بعض امتيازات السلطة ويكون أعضائها مما يمارسون المهنة"³، وهو تعريف يشبه كثيراً التعريف الذي قدمه الأستاذ أبو عمران عادل" لذكره لأهم خصائص المنظمة المهنية الوطنية، أي الانضمام الإجباري لها، واعتبار أعضائها ممن يمارسون المهنة أنفسهم.

بالجمع بين هذه التعريفات، نخلص إلى تعريفنا الخاص بالمنظمات المهنية الوطنية بأنها: "هيئات مهنية تتمتع بالشخصية المعنوية، تنظم المهن الحرة ويخولها القانون بعض امتيازات السلطة العامة، كما

¹ أبو عمران عادل، دروس في المنازعات الإدارية (دراسة تحليلية نقدية ومقارنة)، دون طبعة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 224.

² عوابدي عمار، القانون الإداري (النظام الإداري)، الجزء 01، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص 321 .

³ نواف كنعان، القانون الإداري، (الكتاب الأول)، دون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 329.

يكون أعضائها بين من يمارسون المهنة أنفسهم، ويسند الاختصاص بنظر بعض منازعاتها لجهات القضاء الإداري".

رابعاً: التعريف القضائي للمنظمات المهنية الوطنية

اعترف القضاء الإداري الفرنسي للمنظمات المهنية الوطنية بالشخصية المعنوية، إلا أنه لم يتعرض الضبط مفهومها شأنه في ذلك شأن القضاء الإداري الجزائري، الذي ركز على طبيعتها القانونية. أصبغ مجلس الدولة الفرنسي على التنظيمات المهنية الوطنية صفة المنظمات الخاصة التي تدير مرافق عامة، إلا أنه لم يعتبرها مؤسسات عمومية، فهي وفق التحليل الذي قدمه مندوب الحكومة بشأن حكم في أحد القضايا الصادر في: 02 أبريل 1943، أنها مؤسسات من نوع جديد تماماً بحيث لا يمكن إدماجها في الأطر القانونية القديمة، فهو يرى بأنها منظمات توجد بين حدود القانون العام والقانون الخاص¹، أما بالنسبة للقضاء الإداري الجزائري فيمكن القول أنه اعترف بهذه المنظمات كقئة من أشخاص القانون العام، تمارس بعض مظاهر امتيازات السلطة العامة، وأخضع بعض منازعاتها لاختصاصه القضائي، إلا أنه لم يجتهد في تحديد مفهومها.

بالاطلاع على الاجتهادات القضائية الخاصة بالمنظمات المهنية الوطنية، نجد أن القضاء الإداري الجزائري قد فصل في منازعاتها في العديد من المناسبات بل وأكد على طبيعتها القانونية دون أن يتطرق لمفهومها أو تعريفها.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للمنظمات المهنية الوطنية

من خلال التعريفات السابقة للمنظمات المهنية الوطنية، نجد أن هذه المنظمات ذات طبيعة قانونية خاصة، حيث تتمتع بنظام قانوني مختلط تمتزج فيه قواعد القانون العام وقواعد القانون الخاص²

¹ مؤذن مأمون، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 178.
² بعلي محمد الصغير، الوجيز في المنازعات الإدارية (القضاء الإداري، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 103.

ذلك أنها تشترك مع بعض هيئات القانون الخاص في بعض الخصائص، كما تشترك مع بعض هيئات القانون العام في خصائص أخرى.

تبعاً لذلك، يطرح تساؤل جوهري حول مدى اعتبار المنظمات المهنية الوطنية من قبيل أشخاص القانون الخاص أو أشخاص القانون العام، وهو ما سنحاول توضيحه من خلال النقاط التالية:

أولاً: مدى اعتبار المنظمات المهنية الوطنية من أشخاص القانون الخاص

تظهر الطبيعة الخاصة للمنظمات المهنية الوطنية من خلال التركيبة البشرية لأعضائها في حد ذاتها، حيث نعلم أن أهم شرط من أجل اعتبار هيئة ما بأنها من أشخاص القانون العام الإداري خاصة أن تتوافر في أعضائها صفة الموظف العام، وهو ما لا نجده بالنسبة للمنظمات المهنية، حيث سبق أن ذكرنا بأنها توكل مهمة تسييرها لأعضاء المهن الحرة أنفسهم، أي أشخاص بعيدين كل البعد عن فئة الموظفين العموميين، وهو ما يجعلها تشبه في هذه النقطة أشخاص القانون الخاص، ويأتي على رأسها النقابات¹.

وقد دفعت هذه الخاصية، أي تسيير المنظمة الوطنية وتشكيلها من قبل ممارسي المهنة الحرة أنفسهم، إلى تكييف هذه المنظمات من قبل مجلس الدولة الفرنسي بأنها تنظيمات خاصة، تخضع بالأساس للقانون الخاص، شأنها في ذلك شأن النقابات، عكس المشرع الجزائري، الذي وإن لم يعترف صراحة بخضوعها لنظام قانوني مختلط يمزج بين قواعد القانون العام والخاص، إلا أن إسناده سلطة الفصل في بعض منازعاتها لجهة القضاء الإداري، يفسر الطابع المزدوج لهذه المنظمات².

يفسر أمر إسناد تسيير المنظمة المهنية الوطنية لذات أعضائها المكونين لتكوينها البشرية بأن الدولة إذا تركت لذوي المهن الحرة مسؤولية تسيير هيئاتهم فإنها متيقنة كل اليقين أن هؤلاء هم أقدر كفاءة بشؤون قطاعاتهم

¹ مؤذن مأمون، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص158.
² المرجع نفسه، ص158.

الأمر الذي يبرر عدم ذكر تنظيم الصفقات العمومية المرسوم الرئاسي رقم: 15-247¹، في المادة 06 منه المنظمات المهنية الوطنية ضمن الهيئات التي تخضع عقودها لتنظيم الصفقات العمومية، أي كلا من الدولة والولاية والبلدية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وهو ما يعني أن الهيئات التي لم تذكر بهذه المادة تخرج عن نطاق تطبيق قانون الصفقات العمومية، وبالتالي تخرج من اختصاص القضاء الإداري بنظر منازعاتها، وينطبق الأمر طبعاً على فئة المنظمات المهنية الوطنية التي لا تعتبر عقودها عقوداً إدارية ولا تخضع لتنظيم الصفقات العمومية بصريح النص.

يظهر الطابع الخاص للمنظمات المهنية الوطنية، من خلال خروج أموالها عن نطاق قانون المالية، أي أن أموالها ليست أموالاً عامة، ولا تخضع لقواعد المحاسبة العمومية، حيث تمول من الاشتراكات الخاصة لأعضائها، بالإضافة إلى الأتاوى والرسوم المفروضة عليهم.

ثانياً: مدى اعتبار المنظمات المهنية الوطنية من أشخاص القانون العام

تشارك المنظمات المهنية الوطنية مع أشخاص القانون العام في خصائص عدة، تكاد تجعل غالبية الفقه يرجحها ضمن دائرة القانون العام، حيث تتميز بتمثيل المهنة لدى جميع الجهات، بالإضافة إلى ضمان الانضباط الداخلي بالنسبة للأعضاء بموجب ما تتخذه من تدابير وإجراءات، تصل إلى درجة فرض عقوبات تأديبية على أعضائها المخالفين للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تحكم المهنة²، بل وقرارات المنظمة المهنية الوطنية نفسها.

تستمد المنظمات المهنية الوطنية سلطة فرض العقوبات التأديبية على أعضائها من خلال فرض المشرع للانضمام الإلزامي لممارسي مختلف المهن الحرة لهذه المنظمات، حتى يتسنى لهؤلاء الأعضاء

¹ المادة 06 من المرسوم الرئاسي رقم 15-247، مؤرخ في 16 سبتمبر 2015، يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، الجريدة الرسمية عدد 50، الصادرة في 20 سبتمبر 2015.

² بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري (مجلس الدولة)، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص134.

أن يحصلوا على الاعتماد اللازم من أجل مزاوله مهنتهم الحرة على اختلاف أنواعها، إذ لا اختيار لهم في ذلك.

يفسر الطابع العام للمنظمات المهنية الوطنية أيضا بالصلاحيات الموكلة لها، والتي تشبه إلى حد كبير الصلاحيات الممنوحة لفئة المرافق العامة الإدارية للدولة، أو بصفة أدق فئة المؤسسات العمومية الإدارية، باعتبارها تشترك مع المنظمات المهنية الوطنية في اكتسابها للشخصية المعنوية.

تتمتع المنظمة المهنية الوطنية بسلطة وضع قواعد أخلاقيات المهنة، ودراسة وقبول الترشيحات للانضمام إليها بموجب قرارات تتسم بالطابع الإداري، بالإضافة إلى سلطة إعداد نظامها الداخلي، وهو ما يفسر الجانب المتعلق بالقانون العام بشأن هذه المنظمات المهنية الوطنية.

من هنا تظهر الطبيعة القانونية المزدوجة للمنظمات المهنية الوطنية التي تجمع بين قواعد القانون العام وقواعد القانون الخاص، مما يفسر أيلولة منازعاتها لجهتي القضاء العادي والقضاء الإداري معا¹.

المطلب الثاني تمييز المنظمات المهنية الوطنية عن بعض المفاهيم المشابهة

لها تتداخل المنظمات المهنية الوطنية مع الكثير من التجمعات المهنية المشابهة لها، وذلك راجع إما للتشابه في التسمية، أو بسبب تشابه الصلاحيات²، الأمر الذي سنتولى توضيحه في هذا المطلب من خلال تمييزها عن بعض هذه الهيئات المشابهة.

الفرع الأول: تمييز المنظمات المهنية الوطنية عن النقابات

لقد وضعت عدة تعاريف لمفهوم النقابة، لكنها في مجملها تصب في موضوع واحد، وهي "جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر وظيفتها الدفاع عن مصالح أعضائها ورعايتهم"، كما تعرف أيضا

¹ بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري (مجلس الدولة)، المرجع السابق، ص134.
² رابعى إبراهيم، اختصاصات المنظمات المهنية وطبيعتها في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 10، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2018، ص316.

بأنها "الجماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم والدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب العمل والسلطات المختصة".

يتضح من خلال بعض التعريفات التي صاغها الفقه للنقابات وجود قاسم مشترك بين كل من المنظمات المهنية الوطنية والنقابات، إذ أن كل منهما يمثل أصحاب المهنة ويسعى للحفاظ على مصالحها وحقوقها لدى الدولة، كما أن كليهما يتمتع بالشخصية المعنوية، بالإضافة إلى تشكيل مجلسهما عن طريق الانتخابات.

رغم نقاط التشابه الكثيرة بين المنظمات المهنية الوطنية والنقابات إلا أن مفهوم المنظمة المهنية الوطنية يختلف اختلافا جذريا عن النقابة، إذ وجدنا أن بعض الأساتذة يخلطون بين المفهومين، كالأستاذ "مؤن مأمون"، الذي اعتبر أن هناك نوعين من النقابات، هما النقابات المهنية والنقابات العمالية¹. توجد فوارق جوهرية بين المصطلحين تظهر من عدة نواحي، حيث تعتبر العضوية في المنظمات المهنية الوطنية إلزامية، أي يشترط لمن أراد مزولة مهنة ما، كمهنة المحاماة مثلا أن يصبح عضوا في منظمة المحامين، بينما تعتبر العضوية في النقابات اختيارية لأنها تنشأ بموجب اتفاق اختياري بين أعضائها، بمعنى أن الانضمام إليها ليس إلزامي وإنما يتم وفق مبدأ الحرية الفردية².

وهذا ما أقرته المادة 03 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابية، حيث نصت على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة"³.

¹ نويري سامية، تنازع الاختصاص النوعي بين النظامين القضائيين، (دراسة تحليلية للتصور الجزائري)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص قانون إدارة عامة، جامعة العربي بن مهيدي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، أم البواقي، الجزائر، 2018-2019، ص 161.

² شطبيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دراسة حالة جامعة منتوري، قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، مدرسة الدكتوراه، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009-2010، ص 11.

³ المادة 03 من القانون رقم 90-14، مؤرخ في 02 جوان 1990، متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية عدد 23، الصادرة في 06 جوان 1990.

كما تتكون النقابات بإرادة الأعضاء وبمبادرة منهم، حيث يمكن للعمال أو المستخدمين أن يكونوا تنظيمات نقابية، وذلك عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين، ويودع تصريح تأسيس التنظيم النقابي لدى الوالي أو الوزير المكلف بالعمل حسب الحالة، وهو ما أكدته القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، أما المنظمات المهنية الوطنية فلا بد من صدور قانون ينشئها وينظمها، وهو ما نصت عليه كل النصوص المتعلقة بالمهن الحرة.

تعتبر النقابات أشخاصا معنوية خاصة فهي لا تعتبر مؤسسة عامة، وليست مرفقا عاما لأنها لا تدير أي نشاط مرفقي، ولا تقدم خدمة عامة، بل يقتصر دورها على حماية المصالح الاقتصادية والمهنية لأعضائها¹، بخلاف المنظمات المهنية الوطنية التي سبق أن ذكرنا بأنها تمتزج بين أشخاص القانون العام والقانون الخاص، لكنها تشترك مع الأشخاص العامة في نقاط عدة، من جهة، كما تتم إدارتها وفقا لقواعد القانون الخاص، من جهة أخرى، وهو ما يفسر إسناد الاختصاص لمجلس الدولة الجزائري بنظر بعض منازعاتها، أما ما يخرج عن إطار هذه المنازعات فيؤول حتما لجهة القضاء العادي.

عكس النقابات التي يختص القضاء العادي بنظر منازعاتها دون أي استثناء²، كما أكد ذلك قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الذي جاء في نص المادة 500 منه فقرة 05 أنه: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي"³

الأمر الذي أكدته مجلس الدولة من خلال قراره رقم: 111508، الصادر بتاريخ 21-01-2016، بشأن طعن حول اختصاص القضاء الإداري بالنظر في منازعات الاتحاد العام للعمال الجزائريين، حيث صرح أنه: "يعد الاتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة نقابية مطلية اجتماعية، ولا

¹ رابعي ابراهيم، اختصاصات المنظمات المهنية وطبيعتها في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص316.
² نويري سامية، تنازع الاختصاص النوعي بين النظامين القضائيين، (دراسة تحليلية للتصور الجزائري)، المرجع السابق، ص162.
³ المادة 500 من القانون رقم 09-08، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21، الصادرة في 23 أبريل 2008.

يمكن اعتباره شخصا من أشخاص القانون العام طبقا للمادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وبالتالي لا يختص القضاء الإداري بالفصل في المنازعات القائمة بينه وبين أعضائه¹.

وبالتالي يكون مجلس الدولة الجزائري قد أكد تأكيدا مانعا على عدم اختصاصه بمنازعات النقابات الوطنية، باعتبارها شخصا من أشخاص القانون الخاص بامتياز.

تبرز التفرقة بين المنظمات المهنية والنقابات أيضا في كون المنظمات المهنية الوطنية يحكمها مبدأ وحدة التنظيم المهني، بحيث لا توجد إلا منظمة واحدة في المهنة الواحدة في المكان الواحد، أما النقابات فتخضع لمبدأ التعددية النقابية، بحيث يمكن تأسيس أكثر من نقابة لنفس المهنة في نفس المكان².

تظهر التفرقة كذلك بين الهيئتين في أن المنظمات المهنية الوطنية لا بد لمن أراد الانضمام إليها أن يحوز على مؤهل علمي يخوله ممارسة المهنة، بينما لا يشترط الانخراط في النقابات المؤهل العلمي بل يكفي العمل في المنشأة التي تمثلها النقابة العمالية:

الفرع الثاني تمييز المنظمات المهنية الوطنية عن المؤسسات العمومية

يشوب فكرة المؤسسة العامة غموض شديد من حيث تعريفها وتحديدتها تحديدا جامعا مانعا، لغياب تعريف تشريعي أو قضائي لها، إضافة إلى شدة اختلاف الفقهاء وعدم اتفاقهم حول معنى المؤسسة العمومية، نتيجة لسرعة وعمق التطور الذي أصاب مفهومها التقليدي كمقابل لتطور وظائف الدولة³.

حيث نجد الدكتور ناصر لباد " يعرف المؤسسة العمومية بأنها الشخص معنوي الهدف من إنشائها هو التسيير المستقل لمرافق عمومية تابعة للدولة أو المجموعات المحلية".

¹ مجلة مجلس الدولة، العدد 14، قسم الوثائق، الجزائر، 2016، ص176.

² رابعي ابراهيم، اختصاصات المنظمات المهنية وطبيعتها في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص316.

³ بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، أم البواقي، الجزائر، 2010-2011، ص08.

كما عرفها الأستاذ "pierre laurent" بأنها الشخص معنوي من القانون العام يسير مرفق عمومي متخصص مستقل عن الدولة والجماعات المحلية ولكنه مربوط بهما¹.

إن اختلاف وجهات النظر وتباينها حول تعريف المؤسسة العامة يظهر أنه لم يكن للمؤسسة العامة مفهوم واحد، غير أن هذه التعريفات المختلفة والمتباينة لا تستبعد القول بأنها تلتقي حول عدد من النقاط.

المشتركة التي تميز المؤسسات العمومية عن غيرها من الهيئات كالمؤسسات المهنية الوطنية²، فالعنصر المشترك والأكثر أهمية بين جل التعريفات هو أن إدارة المرفق العام تتم بواسطة المؤسسة العامة سواء كان ذلك في المرافق العامة الوطنية أو المرافق العامة المحلية، بينما تنشأ المنظمات المهنية من أجل تنظيم المهن الحرة والدفاع عن مصالح أصحاب تلك المهن.

أن المؤسسة العامة شخص من أشخاص القانون العام تستفيد من امتيازات القانون الإداري مما يجعل لها الحق في التقاضي مدعية أو مدعى عليها، فالقرارات التي تتخذها هي قرارات نافذة تكون قابلة للطعن أمام القضاء الإداري³، ما عدا المؤسسات العمومية الاقتصادية التي تكون من اختصاص القضاء العادي إلا في حالة إبرامها لصفقات ممولة كلياً أو جزئياً من ميزانية الدولة، فيؤول الاختصاص هنا للقضاء الإداري.

عكس المنظمات المهنية التي تعتبر أشخاصاً معنوية من نوع خاص، تخضع لمزيج من قواعد القانون الخاص والعام، حيث ينظر في منازعاتها القضاء العادي إلا في حالة إصدارها لقرارات فردية أو تنظيمية، إذ يؤول الاختصاص للنظر في الطعون المقدمة ضدها للقضاء الإداري.

¹ نقلا عن: بغداد كمال، النظام القانوني للمؤسسة العامة المهنية في الجزائر، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2012-2011، ص 15.

² قطيش عبد اللطيف، النظرية العامة للمؤسسات العامة في الفقه والاجتهاد دراسة مقارنة، الطبعة 01، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013، ص 36.

³ المرجع نفسه، ص 37.

كما أن المؤسسة العمومية مملوكة للدولة، وتنشأ أصلاً بواسطة الدولة، بينما تنشأ المنظمات المهنية الوطنية عن طريق قانون خاص ينص على إنشاءها، ولا تكون مملوكة للدولة، كما أن أموالها ليست أموالاً عامة.

يتضح أنه لا يمكن اعتبار المنظمات المهنية الوطنية مؤسسات عامة إدارية رغم اشتراكها معها في نقاط عدة، ويعود ذلك إلى غياب شروط معينة لا تتوفر في هذه المنظمات.

الفرع الثالث تمييز المنظمات المهنية الوطنية عن التنظيمات الطلابية

لطالما اتسمت التنظيمات الطلابية في مختلف بلدان العالم بقدرة عالية على التغيير بالنظر إلى الخصائص التي تتميز بها، ففي الجزائر لم تكن التنظيمات الطلابية مجرد تنظيمات وهمية أو شكلية، فالنجاح الذي حققته بتتويج أشكال النشاط والنضال له دلالة تكمن في أنها تميزت بالتنظيم العالي والقدرة على التعامل مع مختلف المراحل التي كان يمر بها المجتمع، بداية من الكفاح السياسي ثم المسلح إبان الاستعمار إلى ما بعد الاستقلال¹.

تعرف التنظيمات الطلابية بأنها " تشكيلات تضم مجموعة من الطلبة ذوي أهداف مشتركة ومتفق عليها، تم انتخابهم من قبل الطلبة المنخرطين قصد تمثيلهم والارتقاء بهم إلى أفضل مستوى ممكن من الخدمات الاجتماعية التي يمكن تقديمها لهم بالوسط الجامعي بشتى الأساليب والنشاطات، وكذا الدفاع عن مختلف مطالبهم واحتياجاتهم"².

تخضع قانونياً هذه التنظيمات في القانون الجزائري إلى قانون الجمعيات رقم: 12-06، كما تتمتع بالشخصية المعنوية، على أساس أنها تخضع لقانون الجمعيات حيث جاء في نص المادة 17 منه:

¹ بن غربي محمد الصغير، دور التنظيمات الطلابية وتحدياتها في الجزائر، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، المجلد 02، العدد 06، جامعة الجلفة، الجزائر، 2019، ص 208.

² بسطي نور الدين، دور التنظيمات الطلابية في تحسين الخدمات الاجتماعية بالإقامات الجامعية، دراسة ميدانية بالإقامة الجامعية حسوني رمضان 01، بجامعة محمد بوضياف المسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2007-2008، ص 19.

"تكتسب الجمعية المعتمدة الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها"¹، وهي نقطة تشترك فيها مع المنظمات المهنية الوطنية، التي تتمتع بالشخصية المعنوية أيضاً، بكل ما يترتب عن ذلك من آثار.

ذكرنا سابقاً بأن السمة البارزة في المنظمات المهنية أن انضمام أفراد المهنة إليها ليس أمراً اختيارياً وإنما هو أمر إجباري²، ونفس الأمر ينطبق على التنظيمات الطلابية، إذ لا يمكن للطالب ممارسة مختلف النشاطات الثقافية، العلمية والبيداغوجية إلا في إطار التنظيمات الطلابية المرخصة والجمعيات المعتمدة والنوادي العلمية والرياضية للجامعة".

غير أن الانضمام الإجباري للتنظيمات الطلابية يقتصر على الطلبة الذين يريدون الاستفادة أو الانخراط في النشاطات التي تؤطرها هذه التنظيمات، بينما يبقى الأمر اختيارياً بالنسبة للطلبة الذين يقررون الابتعاد عن مثل هذه النشاطات.

تأسس التنظيمات الطلابية بإرادة الطلبة وبمبادرة منهم، دون الحاجة إلى صدور قانون يقرر إنشاءها²، بينما لا ينطبق الوضع على فئة المنظمات المهنية الوطنية، إذ لا بد من صدور قانون ينشئها وينظمها.

المنظمات المهنية الوطنية هي أشخاص معنوية عامة تخضع لقواعد القانون الخاص، ويفصل في منازعاتها في حالة إصدارها لقرارات فردية أو تنظيمية القضاء الإداري، بينما التنظيمات الطلابية فهي أشخاص معنوية خاصة يفصل في منازعاتها القضاء العادي.

¹ المادة 17 من القانون رقم 06-12، مؤرخ في 12 جانفي 2012، متعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية عدد 02، الصادرة في 15 جانفي 2012.
² بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، المرجع السابق، ص43.

الفرع الرابع تمييز المنظمات المهنية الوطنية عن الهيئات القضائية الإدارية المتخصصة

لم يحظ مفهوم الهيئات القضائية الإدارية المتخصصة باهتمام الفقه الجزائري، واكتفى البعض منه بعرض بعض الهيئات والإجراءات المتعلقة برقابة أعمالها أمام القضاء الإداري، كما لم تمنح الفرصة للقضاء الإداري أن يحدد موقفه في هذا المجال¹.

نجد الأستاذ "بعلي محمد الصغير" قد عرف الهيئات القضائية الإدارية المتخصصة بأنها: "جهات قائمة خارج السلطة القضائية تتمتع عادة باختصاصات إدارية وقضائية"².

من خلال هذا التعريف نجد أن للهيئات القضائية الإدارية المتخصصة عدة خصائص منها مايلي:

- 1- الهيئات القضائية الإدارية المتخصصة هي جهات شبه قضائية، أي أنها تجمع بين الجانب الإداري قرارات إدارية والجانب القضائي نظرا لأن تشكيلتها ذات طابع قضائي في المجال التأديبي.
- 2- الهيئات القضائية الإدارية المتخصصة هي جهات استثنائية، لأن اختصاصها هو اختصاص استثنائي خارج عن منظومة الأجهزة القضائية العادية والإدارية.
- 3- عدم وجود نظام قانوني موحد ينظمها، أي ليس هناك قائمة واحدة تشمل أنواع محددة من الهيئات القضائية الإدارية المتخصصة وتخضع لنفس القواعد.

4- عدم تجانس بين الهيئات القضائية الإدارية المتخصصة في تشكيلتها واختصاصاتها.

بناء على ذلك، نجد أن مسألة تكييف ما إذا كانت المنظمات المهنية الوطنية هيئات قضائية إدارية متخصصة تقتضي منا البحث في معايير مختلفة تكييف الهيئات القضائية الإدارية المتخصصة بدورها:

1- امتلاك الهيئة المعنية سلطة التقرير، لأن الهيئة التي لا تبدي إلا الآراء لا تعتبر هيئة ذات طابع

قضائي.

¹ خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية: تنظيم واختصاص القضاء الإداري، الطبعة 03، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 228.

² بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري (مجلس الدولة)، المرجع السابق، ص 196.

2- لابد أن تكون هذه الهيئة سلطة جماعية.

3- أن تكلف هذه الهيئة بمهمة زجرية أو ردعية في المجال التأديبي.

4- تشكيلة الهيئة، بمعنى أن يكون من بين أعضائها قضاة.

5- اقتراب الإجراءات المتبعة أمامها من الإجراءات القضائية.

6- أن تكون قراراتها ذات طابع نهائي، مع تنظيم طرق الطعن فيها.

تعد اللجان الوطنية للطعن أبرز مثال يضرب عن الهيئات القضائية الإدارية المتخصصة، حيث تبنى القضاء الإداري الجزائري موقف مجلس الدولة الفرنسي، فيما يتعلق بطبيعة القرارات التأديبية الصادرة عنها، حيث أكد أنها تأخذ شكل قرارات ذات طابع قضائي ينظر فيها عن طريق الطعن بالنقض.

نجد من ذلك، القرار رقم: 047841 الصادر عن مجلس الدولة، المؤرخ في 21-10-2008 الذي أكد على مبدأ مفاده أن اللجنة الوطنية للطعن ليست سلطة مركزية بل جهة قضائية إدارية تصدر قرارات ذات طابع قضائي قابلة للطعن فيها بالنقض وليس بالبطلان¹.

من ذلك، اللجنة الوطنية للطعن للموثقين، حيث نظم القانون المتضمن لمهنة الموثقين الهيئات التأديبية التابعة للمنظمة، وهي المجلس التأديبي في المواد من 55 إلى 62 ولجنة الطعن الوطنية في المواد من 63 إلى 67. فحسب نص المادة 55 "ينشأ على مستوى كل غرفة جهوية مجلس تأديبي يتكون من 07 أعضاء"²، و"يختص هذا المجلس التأديبي للغرفة الجهوية بالنظر في القضايا التأديبية للموثقين التابعين لدائرة اختصاصها، وتكون قراراته قابلة للطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن"³.

وقد نصت المادة 63 من القانون رقم: 02-06 على إنشائها، وذلك استنادا إلى تشكيلتها المتكونة من 08 أعضاء أساسيين: أربعة قضاة برتبة مستشار يعينهم وزير العدل من بينهم رئيس اللجنة

¹ مجلة مجلس الدولة، العدد 09، قسم الوثائق، الجزائر، 2009، ص 140.

² المادة 55 من القانون رقم 02-06، مؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بقانون الموثق، الجريدة الرسمية عدد 14، الصادرة في 08 مارس 2006.

³ المادة 36، من المرسوم التنفيذي رقم 08-242، المؤرخ في 03 أوت 2008، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، الجريدة الرسمية عدد 45، الصادرة في 06 أوت 2008.

وأربع موثقين تختارهم الغرفة الوطنية للموثقين، كما أجازت المادة 67 من نفس القانون "الطعن في قراراتها أمام مجلس الدولة، وليس لهذا الطعن أثر موقف بالنسبة لقرارات اللجنة"¹.

نلاحظ مما سبق أن تشكيلة المجلس التأديبي ليس من بينها قضاة كما أن الطعن هنا داخلي فقط يكون أمام لجنة الطعن الوطنية، وبهذا فإن المجلس التأديبي ليس بهيئة ذات طابع قضائي على عكس اللجنة الوطنية للطعن التي تعتبر هيئة قضائية إدارية متخصصة، والتي جاءت تشكيلتها مزجاً بين العنصر القضائي وأصحاب المهنة، كما أن الطعن في قراراتها يكون بالنقض أمام مجلس الدولة.

وعليه فإن المنظمات المهنية الوطنية تشترك مع الهيئات القضائية الإدارية المتخصصة في امتلاك كليهما لسلطة التقرير، بإصدارها لقرارات إما فردية أو تنظيمية من بينها قرارات متعلقة بتوقيع عقوبات تأديبية على كل مخالف لآداب المهنة وواجباتها.

بينما تختلف الهيئتان في طرق الطعن المقررة ضد قراراتها، حيث يكون الطعن في قرارات المنظمات المهنية الوطنية ابتدائياً نهائياً وفقاً لنص المادة 09 من القانون العضوي رقم: 98-01 المتعلق بمجلس الدولة المعدل والمتمم²، بينما الهيئات القضائية الإدارية المتخصصة يكون الطعن في قراراتها إما بالنقض كاللجان الوطنية للطعن أو المجلس الأعلى للقضاء، أو الاستئناف كمجلس المنافسة.

كما تختلف الهيئتان في التشكيلة، ففي الهيئات القضائية الإدارية المتخصصة يجب أن يكون من بين أعضائها قضاة، بينما المنظمات المهنية الوطنية فأعضاؤها هم أصحاب المهنة أنفسهم.

انطلاقاً من كل هذه الفروقات، نخلص إلى أن المنظمات المهنية الوطنية وعلى الرغم من اشتراكها مع الهيئات القضائية الإدارية المتخصصة في العديد من النقاط إلا أنها لا تعتبر هيئة قضائية إدارية متخصصة.

¹ أنظر المادة 63 فقرة 01، من القانون رقم 02-06، المتعلق بمهنة الموثق التي تنص على: "تنشأ لجنة وطنية للطعن، تكلف بالفصل في الطعون المقدمة ضد قرارات المجلس التأديبي".

² راجع المادة 98 من القانون العضوي رقم 01-98 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله،

المبحث الثاني مفهوم القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية

إن ظهور المنظمات أو النقابات المهنية بمختلف أنواعها و النشاطات المنوطة بها والتي امتدت لتشمل كل من المجالات الاقتصادية والاجتماعية وحتى الثقافية أدى إلى طرح تساؤلات كثيرة حول مضمون الأعمال القانونية التي تصدر عنها بالإضافة إلى السلطات والامتيازات الممنوحة لها. فالمنظمات المهنية تتمتع بجملة من الامتيازات التي تتمتع بها الإدارات والمؤسسات العامة بوصفها شخصا معنويا عاما، وبالتالي فهي تخضع للقانون والقضاء الإداري، ومن بين هذه الامتيازات الممنوحة للمنظمات المهنية سلطة إصدار قرارات إدارية بمقتضاها تستطيع بإرادتها المنفردة أن تنشأ حقوقا وأن تفرض التزامات اتجاه الطرف الآخر (المتعاقدين معها)، بحيث تنصب هذه القرارات الإدارية في خدمة أهداف المنظمة المهنية، ومن خلال هذا المبحث سوف نحاول التعريف بهذه القرارات في المطلب الأول، و تحديد الخصائص التي تتميز بها في المطلب الثاني، بينما نتناول الأركان التي تقوم عليها هذه القارات في المطلب الثالث.

المطلب الأول: تعريف القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية

تقوم المنظمات المهنية في سبيل أداء وظيفتها والقيام بنشاطها بإصدار قرارات إدارية باعتبارها تديروتنسير مرفق عام خدمة للجمهور.

فقد عرف الفقيه (ليون دوجي) القرار الإداري بأنه "عمل إداري يصدر بقصد تعديل الأوضاع القانونية كما هي قائمة وقت صدوره أو ما ستكون عليه مستقبلا"¹.

¹ فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 14.

وبدوره عرفه العميد الفرنسي (هوريو) بأنه: "إعلان للإدارة بقصد إحداث أثر قانوني إزاء الأفراد يصدر عن سلطة إدارية في صورة تنفيذية أو في صورة تؤدي إلى التنفيذ"¹.

أما الدكتور (فؤاد مهنا) فعرف القرار الإداري بأنه: "عمل قانوني انفرادي يصدر بإرادة إحدى السلطات الإدارية في الدولة ويحدث آثار قانونية بإنشاء وضع قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء وضع قانوني قائم"².

كما عرف أيضاً أنه: "عمل قانوني من جانب واحد يصدر بالإرادة الملزمة لإحدى الجهات الإدارية في الدولة لما لها من سلطه بمقتضى القوانين واللوائح وفي الشكل الذي يتطلبه القانون بقصد إنشاء أثر قانوني معين ابتغاء تحقيق مصلحه عامة"³.

وعرف أيضاً بأن: "القرار الإداري يعتبر العمل القانوني الذي يصدر عن موظف أو هيئة إدارية أحادي الجانب في الشكل الذي يحدده القانون بقصد إحداث آثار قانونية بالإنشاء أو التعديل أو الإلغاء وتهدف الإدارة من ورائه إلى تحقيق المصلحة العامة"⁴.

ومن خلال ما سبق يتضح لنا جلياً أن تعريف القرار الإداري ينطبق تماماً على قرارات المنظمات المهنية باعتبارها سلطة إدارية فمثلاً قرار التسجيل أو الرفض في جدول المنظمة المهنية والصادرة عن إدارتها هو قرار إداري طبقاً لمفهوم القرار الإداري لأنه يحمل كل مواصفاته من أركان وشروط الصحة مما جعله يتميز بكونه عملاً إدارياً صادراً عن سلطة وطنية وإرادة منفردة وهو ما سنوضحه من خلال المطلب الموالي والمتضمن خصائص القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية.

¹ فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص15.

² فؤاد مهنا، القانون الإداري العربي، ج 2، ط2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997، ص105.

³ مهند نوح، القانون الإداري، ج2، الجامعة الافتراضية السورية، سورية، 2018، ص94.

⁴ محمد نجيب أحمد الكيتي، صنع القرارات الإدارية، مجلة البحوث القانونية، العدد الثاني، جامعة مصراته، ليبيا، 2014، ص10

المطلب الثاني خصائص القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية

تتميز القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية باعتبارها قرارات إدارية بمجموعة من الخصائص الأساسية التي تميزها عن غيرها من القرارات والأعمال الأخرى التي تتشابه معها كأعمال الهيئة التنفيذية والتشريعية والقضائية وهو ما سنحاول توضيحه من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: القرار الإداري تصرف قانوني

ليس كل ما تقوم به الإدارة من تصرفات وأعمال يعد من القرارات الإدارية بالمعنى الضيق فحتى يعتبر التصرف أو العمل الصادر عنها قرارا إداريا يجب أن يكون عملا قانونيا أي صادرا بقصد إحداث وترتيب أثر قانوني.

فالقرار الإداري يكون عملا قانونيا متى استندت السلطة الإدارية من بينها المنظمات المهنية عند إصداره إلى اللوائح والقوانين ، والا غ هذا القرار المتخذ تجاوزا للسلطة وخرقا لمبدأ الشرعية¹.

وهكذا يشترط في القرار الإداري أن يكون ذا طابع تنفيذي أي من شأنه أن يترتب أثرا وذلك إما:

1. إحداث مركز قانوني جديد مثل قرار تعيين شخص في وظيفة عامة.
2. أو تعديل مركز قانوني قائم (تعديل حقوق والتزامات) مثل قرار ترقية موظف.
3. أو إلغاء مركز قانوني قائم مثل قرار فصل موظف عام مما يترتب عنه حرمانه وعدم تمتعه بحقوق الموظف مثل: الراتب، وبالمقابل عدم تكليفه ومطالبته بأي نشاط والتزام وطني².

فالمنظمات المهنية شأنها شأن المؤسسات الإدارية العامة تصدر قرارات إدارية تتعلق بتعيين العضو المهني في المنظمة أو قبول ترشيحات الانضمام للمنظمة وغيرها من القرارات وتحدث آثارا قانونية.

¹ فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص25.
² محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص9.

الفرع الثاني: القرار الإداري صادر عن مرفق عام

إن مصدر القرار الإداري هو بصورة عامة مرافق عامه سواء كانت أجهزة وهيكل السلطة الإدارية أو المؤسسات العامة الوطنية أو المنظمات المهنية الوطنية، وعليه فإن الأمر يقتضي أن نستبعد مبدئياً من دائرة القرارات الإدارية تصرفات السلطة التشريعية والسلطة القضائية وكذا أعمال وتصرفات الهيئات والتنظيمات الخاصة إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك .

وبالتالي نستنتج أن القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية باعتبارها أعمالاً تشريعية ليست قرارات إدارية كما أن الأحكام الصادرة عن السلطة القضائية باعتبارها أعمالاً قضائية ليست من قبيل القرارات الإدارية أيضاً¹.

ففي حالة صدور قرار من جهة لم يعط لها القانون الصفة الإدارية يحكم القاضي الإداري بعدم الاختصاص النوعي لكون القرار ليس إدارياً².

فوجود أحد أشخاص القانون العام هو الذي يخول اختصاص الفصل في النزاع إلى القاضي الإداري على أساس المعيار العضوي الذي كرسه المادة (800) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي تنص على أن "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية.

تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها"³.

و المنظمات المهنية كما سبق و بينا في المبحث الأول من أشخاص القانون العام مما يجعلها تدخل ضمن اختصاص القضاء الإداري كما بينته المادة (800) من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

¹ محمد الصغير بعلي، القرارات الادارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص9.

² فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص25.

³ المادة 800 من القانون رقم 09-08 مؤرخ في 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والادارية.

الفرع الثالث: القرار الإداري صادر بالإرادة المنفردة

القرار الإداري عمل قانوني انفرادي صادر من سلطة بإرادتها المنفردة والملزمة وبذلك يختلف القرار الإداري عن العقد الإداري باعتباره عملا إداريا قانونيا اتفاقيا ورضائيا بناء على توافق إرادتين متقابلتين إحداهما إرادة السلطة الإدارية و الثانية إرادة الطرف المتعاقد معها¹.

فصدور القرار بالإرادة المنفردة ليس بالضرورة أن يصدر عن شخص واحد فقد يصدر عن شخصين يمثلان إدارتين مختلفتين، كما لو استلزم الأمر صدور قرار عن وزيرين أو أكثر أو هيئه جماعية مادام أن أطراف القرار تهدف إلى مصلحة واحدة وهي تسيير المرفق العام.

ولا يعني هذا أن الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية مطلقة دائما في كل قراراتها إذ قد تكون مقيدة على حسب الأحوال، ففي بعض الأحيان يجوز للقاضي ممارسة رقابته على القرار الإداري بينما هناك قرارات لا يجوز مراقبتها إلا إذا كانت مشوبة بخطأ في القانون أو تجاوز السلطة².

و المنظمات المهنية تتميز بالاستقلال المالي والإداري مما يجعلها تصدر قراراتها بشكل مستقل وإيرادتها المنفردة في كل ما يدخل في اختصاصها المحدد في القانون.

المطلب الثالث أركان القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية

تقوم قرارات المنظمات المهنية باعتبارها عملا قانونيا على مجموعة من الأركان تحقق لها الوجود المادي والقانوني شأنها شأن القرار الإداري، فلكي تكون هذه القرارات سليمة ومشروعة يجب أن تتوفر فيها هذه الأركان لنتج آثارها وستعرض لهذه الأركان من خلال هذا المطلب.

¹ عمار عوابدي، القانون الإداري، (النشاط الإداري)، ج2، ط6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2014، ص 93
² المرجع نفسه، ص93.

الفرع الأول: ركن السبب

يعرف ركن السبب بأنه الحالة الواقعية أو القانونية السابقة على القرار والواقعة التي تدفع لإدارة لاتخاذها، فهو مبرر وسند خارجي لإصداره فسبب القرار يتمثل إما في حاله واقعية أو حالة قانونية. وبالتالي يجب على المنظمات المهنية حين تصدر قراراتها أن تكون مسببة وهو ما نصت عليه المادة 101 من القانون رقم 07-13 المؤرخ في 29 أكتوبر 2013 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة بنصها: "تكون قرارات المنظمات المهنية مسببة وتبلغ بها الجمعية في أول اجتماع لها وتدون في سجل خاص يوضع تحت تصرف الإدارة"¹.

فالحالة الواقعية تتمثل في الأوضاع المادية الناجمة عن الطبيعة (كالزلازل والفيضانات)، أو بتدخل إنساني (كالاضطراب الأمني) والتي تكون وراء إصدار القرار.² و كمثل عن الحالة الواقعية كارثة الزلزال الذي ضرب ولاية الجزائر سنة 2003 حيث أسرعت النقابات المهنية لنجدة ومساعدة من لحق بهم الضرر، ذلك بالانتقال لأغاثه المنكوبين وتقديم المساعدة الضرورية حيث تدخلت المنظمة الوطنية للأطباء لتقديم المساعدات الطبية لضحايا الزلزال من خلال توفير الأطباء، كما تدخلت المنظمة الوطنية للمهندسين المعماريين من خلال تشكيل لجان من المهندسين لمعاينة أوضاع المباني بعد الزلزال .

أما الحالة القانونية فتتمثل في وجود مركز قانوني معين عام أو خاص يستدعي تدخل المنظمة المهنية بإصدار قرار إداري.

أولاً: شروط السبب

يشترط في السبب الذي يبنى عليه القرار الإداري أن يكون:

¹ المادة 101 من القانون رقم 07-13، المؤرخ في 29-10-2013، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة. الجريدة الرسمية، العدد 55، 2013.
² محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 41.

1. قائما وموجودا وقت اتخاذ القرار: إذ لا يكفي وجود الحالة القانونية الواقعة وإنما يجب استمرارها إلى حين إصدار القرار.

2. أن يكون مشروعاً: كما يشترط لصحة القرار أن يكون سببه مشروعاً كأن يكون الإجراء أو القرار التأديبي الذي تصدره المنظمات المهنية يبرره خطأ مهني وارد في القانون¹.

ثانياً : عيوب السبب

يأخذ عيب السبب الذي يشكل وجهاً لإلغاء القرارات الإدارية العديد من الصور قدمها القضاء والفقهاء الإداريين على النحو الآتي:

1. انعدام الوجود المادي للوقائع.

2. الخطأ في التكييف والوصف القانوني للواقعة.

3. رقابة الملاءمة.

أ. انعدام الوجود المادي للوقائع:

عند فحص ركن السبب في القرار الإداري المطعون فيه أمام القضاء يقوم القاضي الإداري بالتأكد من صحة الوجود الفعلي للحالة (الواقعية أو القانونية التي يبنى عليها القرار فإذا وجدها قائمة يرفض الطعن لعدم التأسيس، وإذا ما توصل إلى أنها غير موجودة فعلياً يصدر حكمه بإلغاء القرار المطعون فيه لانعدام السبب كوجه للإلغاء².

فمثلاً إذا تأكد القاضي من أن العضو المهني المنتسب لإحدى المنظمات المهنية قدم استقالته ثم عدل عنها قبل صدور القرار شطبه من جدول المنظمة ورغم ذلك قام مجلس المنظمة بإصدار قرار الشطب، فهنا لا يوجد سبب لصدور قرار شطب اسمه من الجدول لأن العضو المهني عدل عن الاستقالة

¹ محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، المرجع السابق، ص43
² المرجع نفسه، ص43.

قبل صدور القرار من مجلس المنظمة المهنية ، فالقاضي في هذه الحالة يلغي قرار الاستقالة والشطب من جدول المنظمة المهنية لعدم مشروعية السبب وانعدامه¹.

ب. الخطأ في الوصف والتكييف القانوني للواقعة:

لا تتوقف رقابة القاضي الإداري عند التأكد من الوجود الفعلي للواقعة أو الحالة (القانونية أو المادية) التي يقوم عليها القرار المطعون فيه ، وإنما تتعدى ذلك إلى رقابة مدى صحة التكييف التكييف القانوني لها.

كأن يتم تكييف الخطأ الذي يرتكبه العضو المهني في المنظمة المهنية على أنه خطأ من الدرجة الرابعة في حين هو خطأ من الدرجة الثانية فقط.

ج. رقابة الملائمة:

القاعدة أن رقابة القضاء الإداري على أعمال الإدارة وقراراتها تقف عند المستويين السابقين (رقابة مادية الوقائع وتكييفها القانوني) حيث أنه لا يتدخل في تقدير أهمية الوقائع وتناسبها مع مضمون القرار إذ يعود إلى السلطة التقديرية للإدارة ومع ذلك فإن القضاء الإداري الفرنسي والمصري) وسع من رقابته ليطال جوانب الملائمة خاصة في مجال التأديب أو القرارات الإدارية ذات العلاقة بالحريات العامة².

وتظهر هذه الرقابة في مجالات التأديب كأن يصدر أحد مجالس المنظمة الوطنية عقوبة تتجاوز حدود الخطأ المرتكب أي يكون هناك غلو في العقوبة³.

بقي أن نشير في هذا السياق إلى أن هناك فرق بين سبب القرار وتسببها، فتسبب القرار هو إجراء شكلي يتمثل في ذكر الأسباب التي بني عليها القرار، أما سبب القرار فهو أمر موضوعي يتمثل في لزوم قيام القرار الإداري على بيان الأسباب الحقيقية التي تيرره، فإذا كانت الإدارة غير ملزمة بتسبب قرارها إلا إذا

¹ مؤذن مأمون، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص591.

² محمد الصغير بعلي، القرارات الادارية، المرجع السابق، ص43

³ مؤذن مأمون، المرجع نفسه، ص594.

أوجب عليها القانون ذلك فإن القرارات الإدارية جميعها وعلى اختلاف أنواعها لا بد أن تقوم على أسباب تبررها في الواقع والقانون¹.

الفرع الثاني: ركن الاختصاص

الاختصاص هو صلاحية موظف أو جهة إدارية محده قانوناً بإبرام تصرف قانوني تعبيراً عن إرادة الإدارة وتتعدد هذه الصلاحية بموجب أحكام القانون أو وفقاً للمبادئ القانونية العامة، ومن الملاحظ أن القاعدة القانونية هي التي تحدد الشخص أو الجهة الإدارية المختصة بممارسة نشاط معين وإصدار القرارات المتعلقة به، لذلك فإن صدور مثل هذه القرارات من شخص إداري آخر غير الذي حددته قاعدة القانون يعني انتهاكاً لعنصر الاختصاص لذلك فإن النصوص المحددة للاختصاص هي نصوص أمرة، ومن ثم فإن الاختصاص لا يفترض كما أنه يثبت بنص معين، فلا يجوز التوسع فيما ورد به النص².

فمثلاً تختص المنظمات المهنية بإصدار قرار التسجيل أو عدمه والفصل في طلبات القيد في جدولها لكونه مرتبطاً بالمصالح التنظيمية للمهنة في سبيل خدمة المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة³. وإذا كانت مخالفة قواعد الاختصاص تؤدي إلى بطلان القرار كقاعدة عامة إلا أن هناك حالات يؤدي فيها عيب الاختصاص إلى الانعدام لا البطلان، وذلك إذا صدر القرار عن فرد لا صلة له بالإدارة إطلاقاً أو إذا صدر عن موظف انقطعت صلته بالإدارة لسبب من الأسباب أو إذا تضمن القرار الإداري اعتداءً على اختصاصات السلطة التشريعية أو القضائية أو إذا صدر القرار عن موظف لا يملك السلطة لإصدار القرارات الإدارية، وهذه الحالات تتعلق بالاختصاص للجسيم والتي يطلق عليها الفقهاء تسمية اغتصاب السلطة.

¹ محمد علي الخلايلة، القانون الإداري (الكتاب الأول)، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن 2013، ص22.

² مهدي نوح، القانون الإداري، ج2، مرجع سابق، ص96.

³ مؤذن مأمون، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص399.

الفرع الثالث: ركن الإجراءات والشكل

يقصد بالإجراءات تلك الخطوط الواجب على المنظمة المهنية إتباعها والتقيد بها في إصدار القرارات الإدارية، وتتعدد وتتوغل الإجراءات التي يجب على هذه المنظمة مراعاتها من أجل صحة وسلامة قراراتها وتتعدد طبيعة هذه القرارات مما يعني صعوبة حصر مثل هذه الإجراءات ضمن قائمة شاملة. أما الشكل فهو جملة العناصر التي تبين القوام الخارجي للقرار أو هو الإطار أو القالب الذي تظهر فيه إرادة المنظمة.¹

والأصل أن القرار الإداري لا يخضع في إصداره لشكليات أو إجراءات معينة ما لم يستلزم القانون إتباع شكل معين أو إجراءات خاصة لإصداره، وعليه لا توجد قواعد عامة في الشكل والإجراءات اللازمة في جميع القرارات الإدارية الصادرة عن المنظمات المهنية إلا أن النصوص القانونية قد تفرض على المنظمات المهنية أن تتبع إجراءات محددة أو أن تفرغ قراراتها في أشكال وقوالب معينة ، و الخروج عنها يجعلها تحت طائلة البطلان.²

أولاً: الإجراءات:

تتمثل هذه الإجراءات في ما يلي :

1. أخذ الرأي مقدماً:

حيث يفرض القانون أحياناً على المنظمة قبل إصدار قرار معين أن تأخذ استشارة جهة معينة أو هيئة من الهيئات، ويجب عليها أن تلجأ إلى هذا الإجراء ولو كان في حد ذاته غير ملزم للمنظمة، كما لا يشترط أن يكون الرأي متعلقاً بالموضوع بل يكفي أن يكون متعلقاً بالصياغة كما هو الشأن في القرارات الإدارية ذات الطابع التنظيمي التي يفرض قانون مجلس الدولة عرضها على المجلس لصياغتها.³

¹ محمد علي الخلايلة، القانون الإداري (الكتاب الأول)، المرجع السابق، ص213.

² مؤذن مأمون، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص592

³ مهند نوح، القانون الإداري، ج2، مرجع سابق، ص98.

2. الإجراءات التمهيدية:

و ذلك كأن يفرض المشرع على المنظمة المهنية قبل إصدار قرار معين القيام بإجراءات معينة كإجراء التحقيق أو المطالبة بحق الدفاع في حالة المساءلة التأديبية للعضو المهني.

3. المدة:

تتحقق هذه الحالة عندما يحدد المشرع مددا معينة للإجراءات الإدارية التي تؤدي إلى إصدار القرار وبالتالي يجب احترام هذه المدة¹.

وكمثال لهذه الحالة نص المادة (04) من النظام الداخلي لمهنة المحاماة التي حددت مدة للتسجيل في جدول منظمة المحامين أو قائمة المترشحين بتقديم طلب إلى نقيب المحامين وذلك في أجل شهرين قبل انعقاد دورة القبول.

ثانيا: الأشكال :

و تتمثل الشكليات القانونية الواجب توافرها في قرارات المنظمات المهنية شأنها شأن أي قرار إداري في ما يلي:

1- الكتابة:

القاعدة أن الكتابة غير واجبة عند إصدار القرار الإداري إلا إذا طلبها القانون صراحة، إلا أن العمل الإداري و طبيعته، القائمة على لزوم الكتابة تقلب القاعدة لتجعل الكتابة هي الأصل دائما في القرارات الإدارية².

¹ مهند نوح، القانون الإداري، ج2، مرجع سابق، ص98.
² المرجع نفسه، ص100.

2- التوقيع:

والتوقيع على محرر العقد يعد من البيانات الأساسية التي تدخل في تكوين الشكل المكتوب ويوقع القرار ممن هو مختص به أساسا مع إمكانية توقيعه من قبل موظفين آخرين ساهموا في إنشائه.¹

الفرع الرابع: ركن الغاية (الهدف):

إن غاية القرار الإداري هي النتيجة التي تسعى المنظمات المهنية إلى تحقيقها، حيث تهدف هذه القرارات إلى تحقيق غاية مشروعة تتمثل في تحقيق المصلحة العامة لضمان استمرار مرافقها بانتظام واطراد

والغاية من إصدار المنظمات المهنية للقرار التأديبي الصادر بحق أعضائها المخالفين مثلا هي حفظ كيان المهنية والحيلولة دون الإساءة إلى العمل المهني وردع هذا العضو عن تكرار المخالفة وردع غيره عن ارتكابها.

ويجب أن تكون غاية القرار الإداري تحقيق المصلحة العامة وغلا كان معيبا وقابلا للإلغاء، وأحيانا لا يكفي أن تسعى الإدارة أو المنظمة لهذه الغاية العامة، وإنما يتوجب عليها أن تسعى إلى تحقيق غاية معينة و محددة أَرادها المشرع صراحة أو ضمنا ضمن هذا الإطار العام وهو تحقيق المصلحة العامة، وهو ما يعرف بقاعدة تخصيص الأهداف فإذا ثبتت أن الإدارة لم تستهدف في قرارها تحقيق هذه الغاية المحدد والمخصصة فإن قرارها يكون معيبا بعيب اساءة استعمالا لسلطة حتى لو كانت تستهدف تحقيق مصلحة عامة أخرى².

فقاعدة تخصيص الأهداف تعتبر من صور شروط صحة القرار الإداري بحيث يجب على عضو الإدارة أن يسعى لتحقيق هدف معين حدده النص الذي يخول الاختصاص "تخصيص الأهداف والا كنا

¹ مهند نوح، القانون الاداري، ج2، مرجع سابق، ص100.

² محمد علي الخلايلة، القانون الاداري (الكتاب الأول)، المرجع السابق، ص222.

أما حالة إساءة استعمال السلطة، بحيث يعتبر عيب خفي يتصل بنية مصدر القرار ولذا يعد هذا الأخير من أكثر عيوب القرار الإداري صعوبة في الإثبات أمام القضاء الإداري¹.

وبالتالي يجب أن يكون القرار الإداري صحيحا في ركن الغاية من أجل السير الحسن للمرفق².

الفرع الخامس : ركن المحل

محل القرار هو الأثر الذي يحدثه القرار الإداري وقد سبق أن رأينا أن القرار الإداري يكون عملا قانونيا نظرا لأنه ينتج أثرا قانوني يتجسد في إنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني وبالتالي فإن هذا الأثر يغدو مادة القرار ذاتها وهي التي يطلق عليها تسمية محل القرار أو موضوع القرار³.

فمثلا القرار الصادر عن منظمة المحامين والمتعلق بقبول قرار التسجيل في جدول منظمة المحامين محله الانتساب للمنظمة ووجود علاقة تربط العضو المهني بالمنظمة.

وهكذا غالبا ما يرتبط محل القرار الإداري باسم القرار فقرار التسجيل محله تسجيل العضو المهني ويفترض أن يكون محل القرار الإداري ممكن التنفيذ من الناحية العملية وليس مستحيلا، لذا فإن القرار بتعيين موظف في وظيفة ليست شاغرة هو قرار معيب من حيث المحل لعدم إمكانية تطبيقه من الناحية الواقعية، كما يفترض أن يكون محل القرار الإداري مشروعا من الناحية القانونية بمعنى ألا يتعارض القرار الإداري مع قواعد القانون.

ومن هذا فإن القرار بحرمان الموظف من إجازته السنوية على سبيل المثال هو قرار معيب في

محله لأن التشريعات الوظيفية لم تنص على حرمان الموظف من إجازته كجزاء تأديبي⁴.

¹ محمد الصغير بعلي، القرارات الادارية، المرجع السابق، ص84.

² محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2012، ص 541.

³ محمد الصغير بعلي، المرجع نفسه، ص85.

⁴ محمد علي الخلايلة، القانون الاداري (الكتاب الأول)، المرجع السابق، ص216.

الفصل الثاني:

الاطار التطبيقي للمنظمات المهنية

الفصل الثاني: الاطار التطبيقي للمنظمات المهنية

تقوم المنظمات المهنية بموجب تأطيرها الإداري بمجموعة من الأعمال والأدوار والأنشطة والمهام الحرة باعتبارها شخصا معنويا عاما، بالإضافة إلى احتفاظها بمظاهر السلطة العامة، فقد تقوم هذه الأخيرة بدور مهم في تحقيق مصالحها ومصالح أعضائها وموظفيها من خلال حل القضايا والمشاكل في مكان العمل بالإضافة إلى إدارة عدة أمور متعلقة بالمنظمة أو بالأشخاص المنضمين إليها.

فقيام المنظمات المهنية بمختلف هذه الأنشطة والمهام داخل هذه المنظمة نفسها أو الصالح أعضائها لا يعني ذلك الحرية المطلقة في التصرف دون رقيب أو حسيب، فهذه المنظمات تخضع للرقابة سواء كانت رقابة على الأعمال أو الأشخاص فطبيعة هذه الرقابة تختلف فهي إما رقابة إدارية وإما رقابة قضائية، إضافة إلى ذلك فإنها تتعرض إلى نزاعات بمناسبة تأدية أدوارها يتم تسويتها وفق اجراءات قانونية معينة وهو ما سنحاول تفصيله من خلال هذا الفصل حيث خصصنا المبحث الأول إلى الرقابة الممارسة على المنظمات المهنية، فيما خصصنا المبحث الثاني تسوية منازعات المنظمات المهنية .

المبحث الأول: الرقابة على المنظمات المهنية

تقوم المنظمات المهنية بالعديد من الأعمال والأنشطة، بحيث تعمل على حماية مصالح أعضائها والدفاع عنهم و تسعى أيضا لتحقيق خدمات للمجتمع ومثالها نقابتي الأطباء والصيدالة بحيث تعمل على وضع سياسة عادلة لتوزيع الدواء وتحديد أسعاره وتعتبر أيضا وسيلة اتصال بين الحكومة والمنضمين إليها بحيث تنقل آراء ورغبات كل طرف إلى الآخر و تخضع أعمال هذه المنظمات المهنية للرقابة سواء كانت رقابة إدارية أو رقابة قضائية وذلك لتتأكد الجهات المختصة من مدى صحة عملية التنفيذ و الالتزام بالأعمال والخطط الموجودة وذلك للحد من القصور والانحراف الذي قد يشوب بعض أعمال هذه المنظمات أو أعضائها.

ومن خلال هذا المبحث سنتعرض إلى الرقابة الادارية كمطلب أول فيما سنخصص المطلب الثاني للرقابة القضائية على المنظمات المهنية.

المطلب الأول: الرقابة الادارية

تخضع المنظمات المهنية الى الرقابة الادارية من قبل الجهة الوصية و المتمثلة عادة في الوزير المعني بالقطاع المهني لهذه المنظمات سواء من حيث الانضمام اليها او من حيث تنظيمها او اعمالها، و قد تكون هذه الرقابة اما قبلية او بعدية، و عليه سنتعرض الى مختلف مظاهر الرقابة الادارية على هذه المنظمات.

الفرع الأول: الرقابة الوصائية على المنظمات المهنية

تقوم السلطات العامة الوصية بمراقبة المنظمات المهنية بوصفها هيئات إدارية¹، وذلك بقصد حماية المصلحة العامة التي تتعلق بهذه المنظمات والتأكد من مشروعية نشاطها وحماية المنظمات

¹ نادية المومني، الهيئات المهنية المغرب، رسالة لنيل دبلومات الدراسات العليا في القانون العام، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية، جامعة حسن الثاني، عين الشق، الدار البيضاء، 2003-2004، ص31.

المهنية أيضا ضد نفسها من كل انحراف قد يطالها، غير أن أعمال هذه الرقابة تعد أعمالا استثنائية في ظل استقلالية المنظمات المهنية عن السلطة الإدارية لذا لا بد أن تتقيد بالحدود التي رسمتها النصوص التشريعية فلا يجوز التوسع في تفسيرها وهذا ما نستخلصه من عبارة "لا وصاية بدون نص ولا وصاية فيما وراء النص" إذ هذه الرقابة تختلف عن الرقابة الرئاسية التي تمارس وتفترض تلقائيا بحكم التسلسل الإداري و بدون التنصيص عليها، وذلك على خلاف الأولى التي لا تمارس إلا في الحدود المرسومة لها قانونا¹، لذا يتعين على جهة الرقابة عدم التدخل في إدارة المنظمات المهنية وإحلال إرادتها محل إرادة القائمين على تمثيلها، كما يتعين عليها الامتناع عن تعديل القرارات التي تصدر عنها وقت التصديق عليها، ولا يجوز لسلطة الرقابة إصدار قرارات تحل محل القرارات التي أصبحت كأن لم تكون بسبب عدم التصديق عليها، ومن المقرر أن أثر التصديق أو الرفض ينسحب إلى تاريخ القرار الذي أصدرته المنظمة المهنية².

وتظهر الوصاية المفروضة على المنظمات المهنية من خلال تحويل الوزير المعني حق الاطلاع على الأعمال والتصرفات الصادرة عن المنظمات المهنية وإقرارها أو رفضها مثل اللوائح التنظيمية كالنظام الداخلية لتنظيم بالمهنة أو القرارات الفردية الصادرة في حق عضو من أعضاء المنظمة، كما تتضح معالم هذه الوصاية أيضا من خلال تواجد بعض الشخصيات التي يتم تعيينها لتمثيل الوزارة الوصية داخل أجهزة هذه المنظمات وإشراكها في أعمالها ومداوماتها، وهذه الشخصيات المعينة من قبل السلطة العامة الوصية (الوزير المعني غالبا) تكون إما من المهنيين المنتمين للمنظمة أو أشخاص خارجية لا تمس بأية صلة للمهنة.

¹ نادية المومني، الهيئات المهنية المغرب، المرجع السابق، ص32.
² محمد بكر القباني، الحقوق و الحريات العامة في ظل حالة الطوارئ، مقال منشور بمجلة المحاماة العددان 9 و10، 1984، ص217.

وعلى هذا الأساس سنتطرق لمظاهر الرقابة الإدارية الوصائية على الأعمال والتصرفات التي تمارسها المنظمة المهنية في ظل اختصاصاتها وصلاحياتها القانونية، ثم مظاهر هذه الرقابة من خلال تمثيل الجهة الوصية داخل مجالس هذه المنظمات المهنية .

أولاً: مظاهر الرقابة الإدارية الوصائية على أعمال وتصرفات المنظمات المهنية

تتضح معالم هذه الرقابة في كون المشرع الجزائري وغيره من المشرعين قد أوجب على مجالس إدارة المنظمات المهنية المختصة إخطار الوزير المختص بالقرارات التي تصدرها أجهزة المنظمة، وعلق العمل باللوائح التي توضع بواسطة هذه المجالس المنتخبة على إقرار أو تصديق من سلطة الدولة ممثلة في الوزير المختص أو مجلس الوزراء ، حتى يأخذ النظام الداخلي للمنظمة المهنية أو لائحة آداب وواجبات المهنة طابعهما الرسمي من حيث الشكل. لكن هذا الإقرار أو الاعتماد الرسمي لا يفي أن واضع هذه اللوائح المنظمة الفعلي هي مجالس المنظمة المهنية بحكم درابنتها ومهمتها التي كلفتها بها القوانين بتنظيم الممارسة المهنية¹.

ومن أهم التصرفات القانونية والأعمال التي تصدر عن المنظمات المهنية والتي أخضعها المشرع الجزائري وغيره إلى الرقابة الوصائية الأنظمة الداخلية لممارسة المهنة وأيضاً تلك التي تتضمن قواعد أخلاقيات و آداب المهنة.

فمن بين أحكام النصوص القانونية التي يمكن أن نسوقها في هذا المجال من التشريع الجزائري، ما جاء مثلاً في نص المادة 47 من القانون 06-02 المتضمن تنظيم مهنة التوثيق أن أجهزة المنظمة المتمثلة في المجلس الأعلى للتوثيق والغرفة الوطنية والغرفة الجهوية للموثقين تعد أنظمتها الداخلية والتي تصدر بشأنها قرارات من وزير العدل حافظ الأختام².

¹ محمد بكر القباني، الحقوق و الحريات العامة في ظل حالة الطوارئ، المرجع السابق، ص275.
² راجع المادة 17 من القانون رقم 06-03، مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، الجريدة الرسمية عدد 14، الصادرة في 08 مارس 2006.

إذا كان هذا بالنسبة للقرارات التنظيمية الصادرة عن المنظمات المهنية، فالأمر كذلك بالنسبة للقرارات الفردية الصادر عنها فهي الأخرى تخضع لرقابة الوزير المختص، وقد تكون قبلية أو بعدية بحسب النصوص القانونية.

وعبر آلية الرقابة قبلية دائماً، واستناداً للقانون والتنظيمات المنظمة لكل مهنة تقوم السلطات العامة عبر الوزارة المعنية بممارسة رقابة قبلية صارمة أيضاً على الأشخاص الذين يتقدمون لولوج المهنة عبر مسابقات تشرف عليها فهي التي تقوم بتنظيم وإعداد المسابقات لولوج بعض المهن من الانتقاء الأولي إلى إسناد صفة المهنة للمعني بالأمر بموجب قرار إداري، كما هو الشأن بالنسبة لمهنة التوثيق أو المحضر القضائي¹.

بالإضافة إلى هذا الشكل من الرقابة هناك شكل آخر، يتمثل في صورة رقابة بعدية تقوم بها الجهة الإدارية الوصية على المنظمة المهنية والمجسدة في الوزير المعني بالمهنة المنظمة، باعتبارها حق منحها إياها المشرع حين نصت القوانين المنظمة للمهن وألزمت مجالس مختلف المنظمات المهنية بإطلاع السلطة الإدارية الوصية الدائم والمستمر بكل الأعمال والتصرفات التي تأتيها المنظمات المهنية فهذه الأخيرة ملزمة بتقديم المعلومات اللازمة والكافية عن أعمالها وتصرفاتها للجهة الوصية سواء كانت قرارات أو محاضر المداولات.

تعد القرارات الصادرة من مجالس التأديب تخضع لرقابة بعدية بعد تبليغها إلى الوزير المعني والذي له حق الطعن فيها أمام اللجان الوطنية للطعون طبقاً لما نصت عليه القوانين والتنظيمات المنظمة لمختلف للمهن المنظمة².

كما تبلغ بعض البرامج الخاصة بالتنقيش والتقارير إلى السلطات الإدارية الوصية ممثلة في الوزير المختص قصد الإطلاع عليها وبسط رقابته عليها.

¹ مؤذن مأمون، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 467
² المرجع نفسه، 469.

كما تخضع المداوالت التي تتخذها مجالس المنظمة وجمعياتها العامة لرقابة بعدية من طرف السلطة الإدارية الوصية.

كما تبسط الجهة الإدارية الوصية (الوزارة المختصة المعنية) على المنظمات المهنية رقابتها القبلية والبعدية على العمليات الانتخابية من خلال القرارات والمحاضر التي تعدها الجهات المختصة قانوناً من بدايتها إلى نهايتها و إعلان نتائج التصويت لتنتهي بتبليغها للجهة الإدارية ممثلة في الوزير المختص، وهو ما تضمنته مختلف النصوص القانونية المنظمة لمختلف هذه المهن المنظمة.

ثانياً: مظاهر الرقابة الإدارية الوصائية على نشاط المنظمات المهنية من خلال التمثيل

قد تمارس الرقابة الإدارية الوصائية المفروضة على المنظمات المهنية من خلال ممثلين للجهات الإدارية الوصية عن طريق أشخاص تقوم بتعيينهم سواء في أجهزة المنظمة أو أثناء مداولتها، وهؤلاء الأشخاص قد يكون من بين الأعضاء المهنيين المنتمين للمنظمة أو أشخاص خارجية لا تبت بأي صلة للمهنة¹.

1- بالنسبة للمهنيين المعينين من أجل تمثيل الجهات الإدارية الوصية كجهة رقابة:

الأصل أن المنظمات المهنية تضمن استقلاليتها من خلال مبدأ أساسي وهو مبدأ " الانتخاب"، إلا أن هذا المبدأ الديمقراطي يعرف تعد وخرق سافر له أمام تعيين الجهة الإدارية الوصية ممثلاً لها داخل أجهزة المنظمة المهنية من بين الأعضاء المهنيين المنتمين لها للقيام بأعمال الرقابة الإدارية مكان السلطة الإدارية الوصائية على نشاط المنظمة المهني أو التنسيق معها².

كما أن هؤلاء الممثلين يتم تعيينهم من طرف الوزير داخل هذه الهيئات وهذا بهدف بسط رقابة إدارية وصائية بطريقة غير مباشرة لما لهؤلاء الأعضاء من خبرة في مجال اختصاصهم عن كل نشاطات

¹ مؤذن مأمون، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 467
² المرجع نفسه، 471.

المنظمة المهنية، وهذا فيه خرق لمبدأ أساسي يحكم المنظمات المهنية وهو مبدأ الانتخاب و الديمقراطية المهنية كما سبق وأن ذكرنا.

ومن ثمة، يتضح أن السلطات العامة يمكنها بسط رقابتها الوصائية على المنظمات المهنية من خلال تعيين ممثلين لها داخل مجالس هذه المنظمات، لكن هذه الرقابة قد تتجاوز أعضاء المنظمة المهنية وذلك بتعيين شخصيات خارجية لا ارتباط لها بالمهنة وهو ما سنقف عليه في النقطة الموالية¹.

2/ بالنسبة للغير المهنيين:

إضافة إلى تعيين ممثلين عن السلطة الإدارية الوصية داخل مجالس بعض المنظمات المهنية، فإن النصوص المنظمة لمختلف المهن المنظمة وبعض تنظيماتها نصت على تعيين شخصيات أجنبية عن المهنة على مستوى بعض الهيئات التي تنظر في شؤون المهنيين، مثل اللجان الوطنية للطعون والمتواجدة على مستوى كل منظمة مهنية، والمختصة بالنظر في الطعون المقدمة ضد القرارات الصادرة عن المجلس التأديبي لكل منظمة.

إن قرارات اللجنة الوطنية للطعون تعتبر قرارات ذات طابع قضائي لا قرارات إدارية ذلك باعتبارها صادرة من هيئة مهنية متخصصة رغم أن النصوص القانونية المنظمة لمختلف المهن اكتفت بجواز الطعن في قراراتها أمام مجلس الدولة وفق التشريع المعمول به دون أن تبين هل طعن بالإلغاء أم بالنقض، لكن الواقع العمل أثبت أنه طعنا بالنقض².

الفرع الثاني: الرقابة الإدارية الذاتية

تتجسد الرقابة الإدارية الداخلية الذاتية الممارسة من طرف المنظمات المهنية في جميع التدابير والإجراءات التي تتخذها بنياتها التنظيمية من أجل ممارسة الاختصاصات المنوطة بها، بحيث تعد الرقابة الضابط الأساسي والوحيد الذي يجعل المهني يسلك المنهج السوي، ويسعى إلى تطبيق القانون تطبيقاً

¹ مؤذن مأمون، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص475.

² المرجع نفسه، ص476.

سليما وفعالا وينفذ الإرشادات والتعليمات الموجهة إليه من قبل الوصاية أو المنظمة المهنية المنتسب لها بجميع فروعها وهيئاتها سواء على المستوى الوطني أو الجهوي أو النقيب كهيئة تتمتع بمركز قانوني خاص، وقد تم الرقابة الداخلية الذاتية من قبل أجهزة المنظمة المهنية على بعض الممارسات التي يقوم بها الأعضاء المنتسبين لها. أو على الأعمال والتصرفات الصادرة منهم أثناء مزاولته للمهنة¹.

أولاً: رقابة المنظمة المهنية الإدارية للأعضاء بصدد مزاوله المهنة

لا يقتصر دور المنظمات المهنية على المساهمة في مراقبة الانضمام إلى المهنة، بل تمتد اختصاصاتها إلى مراقبة الأعضاء أثناء مزاولتهم للمهنة، إذ تتدخل مختلف مجالسها للقيام بالتفتيش والمراقبة النشاط الأعضاء المهني من أجل ضمان السير الحسن للمهنة وتحقيق تطابق هذا النشاط مع أحكام القوانين والتنظيمات المؤطرة لها، وقد تتجاوز ذلك إلى منح ترخيصات الممارسة المهنة في شكل شركة مهنية أو جمعية مهنية، وهذا لإقرار النظام واحترام القوانين والعادات المهنية في ظل ممارسة مهنية جادة ومسئولة، ونظرا لتعدد مجالات الرقابة الإدارية القاعدية أو الذاتية على ممارسة الأعضاء للمهنة نكتفي في هذا المقام بذكر البعض منها:

1/ الرقابة الإدارية الذاتية على تغيير الموطن المهني

ومن هذا القبيل في مجال مراقبة المنظمة لأعضائها أثناء مزاوله المهنة مثلا الرقابة على تغيير الموطن والصفة المهنيين، إذ بالنسبة للأعضاء فكل تغيير يطرأ على الموطن المهني يجب أن يكون محل ترخيص مسبق من الجهة المختصة قانونا، لاعتبار الموطن أو العنوان المهني في بعض المهن المنظمة يعتبر شرطا من شروط التسجيل في جدول المنظمة لما له من أهمية².

¹ نادية المومني، الهيئات المهنية المغرب، المرجع السابق، ص34.

² المرجع نفسه، ص35.

وبالتالي فإن تغيير العضو لإقامته المهنية يخضع فيه الرقابة المنظمة المهنية المؤطرة للمهنة سواء كان ذلك داخل دائرة الاختصاص أو خارجها بحسب ما تنص عليه القوانين والتنظيمات، وهذا ما تضمنته العديد من المهن المنظمة.

ونفس الشيء ينطبق على تغيير المقر المهني أو شكل الممارسة إذا كانت المهنة المنظمة تمارس في إطار شركة أو جمعية مهنية، إذ يجب على ممثليها القانوني أن يرفع إلى علم المجلس الوطني أو الجهوي كل تغيير يطرأ على الممارسة أو الشكل القانوني لشركة أو الجمعية المهنية أو بالأحرى المهنية المكلفة بتسييرها وإدارتها حسب ما تنص عليه قوانين المهنة.

2/ الرقابة الإدارية الذاتية في مجال النيابة والاستخلاف

في صدد الرقابة الإدارية الذاتية دائما على الأعضاء في مزاولة المهنة، فإن إنابة أو استخلاف عضو مسجلا بالجدول لزميله في ممارسة المهنة، لا يتم إلا تحت مراقبة أجهزة المنظمة وبموجب ترخيص أو موافقة من طرفه.

كما يجب على الزملاء الذين يلجأون إلى الاستخلاف أن يخبروا الفروع النظامية التي ينتمون إليها مباشرة مع الإشارة إلى اسم المستخلف وصفته وتاريخ الاستخلاف ومدته¹.

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على المنظمات المهنية

رأينا من خلال المطلب السابق المتعلق بالرقابة الإدارية على المنظمات المهنية مدى الدور المهم الذي لعبته هذه الرقابة في تأطير نشاط المنظمات المهنية وفق أحكام القوانين والتنظيمات إلا أن هذه الرقابة الإدارية لا يمكن أن تفي وحدها بالغرض المرجو من ضمان سيادة مبدأ الشرعية²، فلا بد من

¹ مؤذن مأمون، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 477
² المرجع نفسه، ص 490.

وجود رقابة قضائية على أعمال وتصرفات الجهات الإدارية بما فيها المنظمات المهنية، بإعتبار أن هذا النوع من الرقابة من أهم أنواع الرقابة فعالية نظرا لما يتمتع به القضاء من حياد واستقلالية.

الفرع الأولي: رقابة المحكمة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية

تستمد المحاكم الإدارية وجودها القانوني من نص المادة (152) من الدستور التي تبنت صراحة على الصعيد التنظيم القضائي نظام ازدواجية القضاء والتي جاء فيها: "يؤسس مجلس الدولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية"¹.

وقد أعلنت هذه المادة صراحة عن إنشاء محاكم إدارية على مستوى أدنى درجات التقاضي مستقلة عن المحاكم العادية تفصل في المنازعات الإدارية دون سواها، هذا وقد أجاز الدستور الطعن في قرارات السلطات الإدارية.²

وبالتالي تختص المحاكم الإدارية في الدولة التي تأخذ بنظام القضاء المزدوج برقابة أعمال ونشاط المنظمات المهنية والمنازعات المتعلقة بالمرافق العامة المهنية ، فهي مثلا المختصة بالنظر في الطعون بالبطلان في قرارات مجالس المنظمات المتضمنة رفض التسجيل ورفض الاغفال أو رفض منح الشهادة وهي قرارات قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة.³

فالقرار المتضمن التسجيل أو الرفض قد يكون محل منازعة إدارية ترفع بشأنه دعوى الإلغاء، إذا كان هذا القرار مخالفا وغير مشروع من حيث أركانه أو شروط صحته.

يمكن لصاحب الصفة والمصلحة الطعن في القرار المتعلق برفض التسجيل عن طريق دعوى

الإلغاء أمام المحكمة الإدارية بحكم ابتدائي قابل للاستئناف أمام مجلس الدولة.

¹ المادة 152 من المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07-12-1996، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية، العدد76، الصادرة بتاريخ 08-

1996-12

² عمار بوضياف ، المنازعات الإدارية، ج1 ، جسور للنشر والتوزيع، 2013، الجزائر ، ص 167.

³ أحمد صفاء يحي، التكييف القانوني للنقابات والاتحادات المهنية، دار أمجد للنشر والتوزيع، الأردن، 2017، ص 159.

إن القرارات المتعلقة برفض التسجيل واعادته ورفض الإغفال ينعقد الاختصاص بالنظر فيها للمحكمة الإدارية التي يوجد بها مجلس المنظمة.

الفرع الثاني: رقابة مجلس الدولة على المنظمات المهنية

سنتناول من خلال هذا الفرع مدى بسط مجلس الدولة رقابته على نشاط المنظمات المهنية و القرارات الصادرة عنها.

حيث يمارس مجلس الدولة اختصاصات قضائية متنوعة فهو جهة للقضاء الابتدائي والنهائي وجهة لقضاء الاستئناف وهو أيضا جهة القضاء النقض.

هذا ويعتبر مجلس الدولة هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية وهو تابع للسلطة القضائية، حيث أنه يضمن توحيد الاجتهاد القضائي الإداري للبلاد، ويسهر على احترام القانون، كما أنه يتمتع بالاستقلالية من حيث ممارسته لاختصاصاته القضائية¹، فيختص مجلس الدولة طبقا لنص المادة (09) من القانون رقم 98-01 المعدل والمتم بالفصل ابتدائيا ونهائيا في

- الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.

- الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة².
وعليه فإن مجلس الدولة يختص كقاضي موضوع كأول وآخر درجة في القرارات التنظيمية والفردية الصادرة عن المنظمات المهنية كما أشرنا من خلال نص المادة، كما يختص أيضا بالنظر في القرارات المتعلقة بالانتخابات لاختيار ممثلين المجالس المنظمة المهنية ، ويختص أيضا بالنظر بالاستئناف في القرارات المتعلقة برفض التسجيل أو رفض إعادة التسجيل ، وعليه سنتناول اختصاص مجلس الدولة بالنظر في القرارات الصادرة عن المنظمات كأول وآخر درجة ومثالنا في ذلك المنازعات المتعلقة بقرارات

¹ راجع المادة 02 من القانون عضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.
² راجع المادة 09 من القانون عضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

مجالس الاتحاد للمنظمات المهنية و بانتخاب ممثلي مجالس المنظمة المهنية، كما سنتناول اختصاصه كقاضي استئناف وقاضي نقض .

أولاً: إختصاص مجلس الدولة بالرقابة على القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية كقاضي أول درجة:

1- إختصاص مجلس الدولة بالنظر في قرارات مجالس اتحاد المنظمات المهنية: تعتبر قرارات مجالس الاتحاد التابعة للمنظمات المهنية قرارات إدارية تنظيمية

2- إختصاص مجلس الدولة بالنظر في انتخاب ممثلي أعضاء مجلس المنظمة: تعتبر ممارسة المهنة شرطاً جوهرياً للترشح لعضوية مجالس المنظمات المهنية المختلفة.

ثانياً: إختصاص مجلس الدولة كجهة استئناف

بالرجوع لنص المادة (10) من القانون العضوي رقم 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة المعدل والمتمم والتي نصت على أن: "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وفحص مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية ويختص أيضاً بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة"¹

كما نصت المادة (02) من القانون العضوي 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية بقولها: أحكام

المحاكم الإدارية قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"²

و هو ما نصت عليه المادة (902) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهو ما يشكل تطابقاً

تاماً وانسجاماً كبيراً بين المادة (02) من القانون رقم 98-02.

إن إختصاص النظر في الطعون بالاستئناف المعترف به لمجلس الدولة يثير جملة من

الإشكالات القانونية تتمثل في إحداث تغيير في طبيعة مجلس الدولة وظيفياً وموضوعياً فيما يخص أداء

¹ المادة 10 من القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.
² المادة 02 من القانون العضوي رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998، بالمتعلق بالمحاكم الادارية، الجريدة الرسمية، العدد 37، 1998.

مجلس الدولة ، حيث يحول من محكمة قانون إلى محكمة وقائع وهو يفصل في الطعون بالاستئناف، وبذلك خالف هذا الدور منطوق المادة (152) من الدستور التي جعلت من مجلس الدولة جهة قضائية عليا تمارس دور التقويم والاجتهاد.

ثالثا: -إختصاص مجلس الدولة بالرقابة على قرارات المنظمات المهنية كقاضي نقض

"يختص مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية، ويختص أيضا بالنظر في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة"¹. وانطلاقا من نص المادة أعلاه يتضح أن المشرع إعتبر لمجلس الدولة بسلطة النظر في الطعون بالنقض الموجهة ضد القرارات القضائية النهائية في المادة الإدارية، وكذا القرارات التي تخوله إياها النصوص الخاصة، وإذا أردنا التدقيق في القرارات النهائية نجدها في الوضع الغالب تصدر عن مجلس الدولة سواء باعتباره قاضي اختصاص بأن فصل في الملف المعروض عليه ابتدائيا ونهائيا أو استئناف بأن فصل في الطعن باعتباره هيئة درجة ثانية، وفي كلتا الوضعتين يفصل مجلس الدولة بموجب قرار نهائي، ذلك أن المحاكم الإدارية لا تصدر كأصل عام قرارات نهائية بل قراراتها تعد ابتدائية طبقا للمادة (02) من القانون 98-02، وهكذا نجد نص المادة (11) من القانون 98-01 ضمنا قصدت على الوجه الغالب القرارات النهائية الصادرة عن مجلس الدولة بمناسبة فصله في الملف المعروض عليه باعتباره قاضي إختصاص أو قاضي استئناف ولم يخصها بأي إستثناء.

وبالاعتراف لمجلس الدولة بممارسة سلطة النظر في الطعون بالنقض يكون المشرع قد أسند له وظيفته الطبيعية باعتباره جهة عليا للقضاء في المادة الإدارية يصوب ويقوم القرارات القضائية ويمارس مهمة الاجتهاد القضائي بما يتماشى ومضمون المادة (152) من الدستور.²

¹ المادة 10 من القانون عضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.
² عمار بوضياف، المنازعات الادارية، القسم الاول، الطبعة الاولى، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2013، ص154.

المبحث الثاني: تسوية منازعات المنظمات المهنية

يعد ضبط مجال الاختصاص القضائي من المسائل الجوهرية في سير الدعوى القضائية، إذ أن أول ما تثيره المنازعة الإدارية هو تحديد الجهة القضائية المختصة بنظر النزاع، أي ضبط مجال اختصاصها، ويقصد بهذا الأخير السلطة المخولة قانوناً لجهة قضائية معينة للفصل في الدعوى المعروضة عليها، وتطرح بشدة مسألة ضبط الاختصاص القضائي فيما يتعلق بمنازعات المنظمات المهنية الوطنية، بسبب الطابع الخاص لهذه الأخيرة.

تتعدد المنظمات المهنية الوطنية بتعدد الدور الذي تقوم به في مسايرة التطورات الاقتصادية والاجتماعية للدولة، فمنها ما هو متعلق بأعوان القضاء كالمحاماة والمحضر القضائي والتوثيق، ومنها ما هو ذو طابع فني وتقني، كالطب والمحاسبة والهندسة.

تبعاً لذلك، سنحاول من خلال هذا المبحث إلقاء الضوء على بعض التطبيقات التشريعية والقضائية لمنازعات المنظمات المهنية الوطنية الآيلة لاختصاص القضاء الإداري، التي تعتبر بمثابة الإطار الخاص المنازعات هذه المنظمات.

المطلب الأول: منازعات المنظمات المهنية الوطنية المتعلقة بأعوان القضاء

تتنوع المنظمات المهنية الوطنية بتنوع المهن الحرة، منها ما يتعلق بأعوان القضاء، مثل مهنة المحاماة التي تسعى إلى حماية حقوق الأفراد ومراعاة شؤونهم القانونية ومساعدتهم على اقتضاء حقوقهم، كما تشارك القاضي في تحقيق العدالة¹.

نجد إلى جانب مهنة المحاماة مهنة المحضر القضائي، حيث لا يمكن تجاهل الدور الفعال الذي تقوم به في تنفيذ الأوامر والأحكام والقرارات القضائية الصادرة، وتبليغ العقود والسندات .

¹ حدار نسيم، عدوان لويضة، المسؤولية المدنية للمحامي عن الخطأ المهني وفقاً للقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص القانون الخاص الشامل، جامعة عبد الرحمان ميرة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، قسم العلوم القانونية، بجاية، الجزائر، 2017-2018، ص83

بالإضافة إلى مهنة التوثيق التي لها دور مهم جدا، وذلك بتقديمها الضمانات الشرعية والقانونية وإضفاء الصيغة الرسمية على التصرفات والتعاقدات التي تساهم في حفظ حقوق وأموال الأفراد. بدراسة مختلف القوانين المنظمة لهذه المهن نجد أن المشرع وضع لها هيئات تقوم بتسييرها وتسهر على احترام المبادئ التي تقوم عليها، تبعا لذلك، ألقينا الضوء على هذه الهيئات كالآتي:

الفرع الأول: منازعات الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين

قام المشرع الجزائري بتأسيس منظمة مهنية وطنية تتولى تنظيم مهنة المحاماة تدعى الاتحاد الوطني للمنظمات المحامين، ونظرا للأهمية البالغة التي يقوم بها هذا الاتحاد في تنظيم مهنة المحاماة.

أولاً: تعريف الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين

تم تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر بموجب الأمر رقم: 61¹-75، الذي استحدث المنظمة الوطنية للمحامين. وذلك من خلال إحداث تغييرات في الهياكل التنظيمية القائمة على مهنة المحاماة. ليصدر بعدها القانون رقم: 91-04²، في ظروف اجتماعية وسياسية خاصة، والذي اعتبر المحاماة مهنة حرة ومستقلة تعمل على احترام وحفظ حقوق الدفاع، تساهم في تحقيق العدالة واحترام مبدأ سيادة القانون وضمان الدفاع عن حقوق المواطن وحيرواته.

ومن هنا يتضح مدى الأهمية الكبيرة التي أعطاها المشرع لهذه المهنة باعتباره للمحامي طرفا مباشرا في تحقيق العدالة، مع تحديد الهياكل القائمة عليها في منظمات المحامين الجهوية، إتحاد وطني لمنظمة المحامين، مجالس للتأديب ولجنة وطنية للطعن.

وصولاً إلى القانون رقم: 13-07، والذي قام بوضع شروط جديدة للالتحاق بالمهنة مع الحفاظ على نفس الهياكل القائمة عليها.

¹ الأمر رقم 61-75، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية عدد 79، الصادرة في 03 أكتوبر 1975.
² الأمر رقم 91-04، مؤرخ في 08 جانفي 1991، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية عدد 02، الصادرة في 09 جانفي 1991.

كما عرف مهنة المحاماة في نص المادة 02 منه بأنها: "مهنة حرة مستقلة تعمل على حماية وحفظ حقوق الدفاع، وتساهم في تحقيق العدالة واحترام سيادة القانون"¹.

وفي سبيل تنظيم هذه المهنة وتقديم يد المعونة للقضاء في إظهار الحق وتبليغه ودعم حقوق الإنسان، وضع لها المشرع الجزائري هيئات تشرف عليها تتمثل في:

- منظمات المحامين الجهوية.

- الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين.

- مجلس التأديب ولجنة وطنية للطعن.

وحسب نص المادة 103 من القانون رقم: 07-13 "يشكل مجموع منظمات المحامين اتحادا يسمى الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين يتمتع بالشخصية المعنوية ويتولى التنسيق بين المنظمات ويهدف إلى ترقية مهنة المحاماة"².

وقصد إدارتها وتسييرها بإتقان أخضعت للتنظيم التالي:

- الجمعية العامة للاتحاد الوطني لمنظمات المحامين: تتشكل من جميع أعضاء مجالس منظمات

المحامين الجهوية، ويجوز لقدماء النقباء حضور أشغالها دون الحق في التصويت³.

- مجلس الاتحاد: يسير الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين ويتشكل من مجموع النقباء الممارسين .

نلاحظ أن المشرع لم يقدم تعريف للاتحاد أو المنظمة بل اكتفى بتبيان تشكيلته وكيفية تسييره⁴.

¹ المادة 02 من القانون رقم 07-13، مؤرخ في 29 أكتوبر 2013، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

² المادة 103 من القانون رقم 07-13، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

³ القرار مؤرخ في 19 ديسمبر 2015، يتضمن الموافقة على النظام الداخلي لمهنة المحاماة، الجريدة الرسمية عدد 28، الصادرة في 08 ماي

2016

⁴ راجع المادة 105 من القانون رقم 07-13، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

ثانيا: صلاحيات الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين

يتولى الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين ترقية مهنة المحاماة من خلال تكليف المجلس القائم على

تسييره حسب نص المادة 106 بالمهام الآتية¹:

- حماية مصالح المهنة.
- إعداد النظام الداخلي للمهنة وعرضه على وزير العدل للموافقة عليه بقرار ينشر في الجريدة الرسمية.
- إعداد وتعيين الجدول الوطني للمحامين مرة في السنة وإرسال نسخة منه إلى وزارة العدل.
- إعداد مدونة أخلاقيات المهنة التي يتم نشرها في الجريدة الرسمية بقرار من وزير العدل.
- تحديد اشتراكات المحامين المسجلين والمحامين المترشحين والمحامين الذين تم إغفالهم بناء على طلبهم، وضبط قائمة الحقوق الأخرى وتحديد مقدار المبالغ المستحقة عنها.
- تحديد نسبة مساهمة المنظمات في صندوق الاتحاد.
- تنظيم الندوة الوطنية للمحامين.
- تعيين الأعضاء الدائمين والاحتياطيين للجنة الوطنية للطعن من بين النقباء السابقين وتبليغ القائمة لوزير العدل.
- ربط العلاقات مع المنظمات المماثلة في الخارج.
- تحديد نموذج البطاقة المهنية للمحامي طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- ضبط برامج تكوين المحامين المترشحين.
- البحث عن طريق تمويل الاتحاد وكيفية توظيف أمواله.
- منح صفة "محام شرفي" وتقريب شرفي " بناء على اقتراح من النقباء .
- المشاركة في إعداد برامج ومنهج تكوين المحامين.

¹ انظر المادة 106 من القانون رقم 07-13، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

- الفصل كهيئة تأديبية طبقا لأحكام هذا القانون.
- الفصل في استئناف النزاعات المتعلقة بعقود العمل للمحامين الأجراء
- إبداء رأيه في النصوص المتعلقة بالمهنة.
- الفصل في الطعون المتعلقة برفض اتفاقية التعاون وإسقاط العضوية من مجلس المنظمة¹.

الفرع الثاني: منازعات الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين والموثقين

لقد أحاط المشرع الجزائري لكل من مهنة المحضر القضائي والموثق بأحكام ومبادئ أساسية تنظمها وهذا راجع لأهميتها، حيث نجد لمهنة المحضر القضائي هياكل تشرف عليها في تنظيمها وفي ممارستها، على رأسها الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين، نفس الأمر بالنسبة لمهنة الموثق.

أولا: منازعات الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين

تم إنشاء غرفة وطنية للمحضرين القضائيين بصفة مؤقتة بالجزائر سنة 1963، واستمر هذا النظام إلى غاية سنة 1966، أين تم إلغاء هذه المهنة وإنشاء مصلحة للتنفيذ والتبليغ على مستوى المحاكم والمجالس طبقا لقانون الإجراءات المدنية الملغى، وأسندت مهام التنفيذ إلى كاتب الضبط. إلا أن هذا النظام أظهر قصوره مما أدى إلى اختيار نظام بديلا، ف جاء القانون رقم: 91-03 المؤرخ في 08-01-1991¹، واختار نظام المحضرين القضائيين الذي يتميز بالسرعة في التنفيذ والتبليغ.

دام العمل بهذا القانون مدة 15 سنة، إلى غاية صدور القانون الحالي رقم: 06-03 المؤرخ في 20 فيفري 2006²، الذي ألغى القانون رقم: 91-03 بغرض تدارك النقائص والثغرات التي جاء بها، بعدها صدرت عدة مراسيم تنفيذية تنظم مهنة المحضر القضائي.

تبعاً لذلك سنقوم بتعريف الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين ثم نبين صلاحياتها .

¹ القانون رقم 91-03، مؤرخ في 08 جانفي 1991، يتضمن تنظيم مهنة المحضر، الجريدة الرسمية عدد 02، الصادرة في 09 جانفي 1991.
² القانون رقم 06-03، مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي.

1- تعريف الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين

عرفت المادة 04 من القانون رقم: 06-03 المحضر القضائي على أنه "ضابط عمومي مفوض من قبل السلطة العمومية، يتولى تسيير مكتب عمومي لحسابه الخاص وتحت مسؤوليته، على أن يكون المكتب خاضعا لشروط ومقاييس خاصة تحدد عن طريق التنظيم"¹، دون التطرق لتعريف المهنة في حد ذاتها.

بالرجوع لنصوص المواد 39، 40، 41 من نفس القانون نجدها قد حددت الهياكل التي تتولى تنظيم مهنة المحضر القضائي، وتتمثل في المجلس الأعلى للمحضرين القضائيين، الذي يكلف بدراسة كل المسائل ذات الطابع العام المتعلقة بالمهنة، وغرفة وطنية تتمتع بالشخصية الاعتبارية تتكفل بتسيير المهنة وغرف جهوية تتمتع بالشخصية الاعتبارية تساعد الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين في أداء مهامها.

تشكل الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين حسب نص المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم: 77-09 المؤرخ في 11 فيفري² 2009، الذي يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها من:

- رئيس الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين.
- رؤساء الغرف الجهوية للمحضرين القضائيين نوابا للرئيس.
- أمين عام.
- أمين الخزينة.
- مندوبين عن كل غرفة يتم انتخابهم من طرف نظرائهم لمدة 3 سنوات حسب عدد المحضرين القضائيين الممارسين في إطار الدائرة الإقليمية التابعة لاختصاصها.

¹ المادة 04 من القانون رقم 06-03، يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي.
² المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 77-09، مؤرخ في 11 فيفري 2009، يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، الجريدة الرسمية عدد 11، الصادرة في 15 فيفري 2009، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 85-18، المؤرخ في 05 مارس 2018، الجريدة الرسمية عدد 15، الصادرة في 07 مارس 2018.

2- صلاحيات الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين

تتولى الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين العمل على ضمان احترام قواعد المهنة وأعرافها ، وتكلف في هذا الإطار، لاسيما بما يأتي:

- إعداد مدونة أخلاقيات مهنة المحضر القضائي.
- تمثيل المحضرين القضائيين فيما يتصل بحقوقهم ومصالحهم المشتركة.
- تطبيق القرارات التي يتخذها المجلس الأعلى للمحضرين القضائيين.
- الوقاية من كل نزاع ذي طابع مهني يقوم ما بين الغرف الجهوية وبين المحضرين القضائيين في مختلف الجهات والسعي إلى صلحه والفصل في حالة عدم التصالح بإصدار قرارات تنفيذية.
- دراسة تقارير التفتيش وآراء الغرف الجهوية المتعلقة بها واتخاذ القرارات المناسبة بشأنها.
- يمكن للغرف الوطنية أن تطلب تبليغها بمحاضر مداوات الغرف الجهوية أو أي وثيقة أخرى.
- تبدي رأيها في إنشاء مكاتب المحضرين القضائيين أو إلغائها.
- تطبق الإجراءات التأديبية وتصدر العقوبات التابعة لها¹.

ثانيا: منازعات الغرفة الوطنية للموثقين

اهتم المشرع الجزائري بمهنة التوثيق وخصها بتنظيم خاص في المنظومة القانونية، حيث تبنت الجزائر في البداية نظام التوثيق المزدوج الذي كان معمولا به خلال فترة الاستعمار والذي كان قائما على نظامين مختلفين: نظام مكاتب التوثيق العمومية، إذ يتولى تسييرها وإدارتها من طرف موثقون عموميين يعملون للحساب الخاص، ويختصون بتوثيق جميع المعاملات².

¹ المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 09-77، مؤرخ في 11 فيفري 2009، يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها.

² جامع مليكة، النظام القانوني للموثق في التشريع الجزائري، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد 07، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي علي كافي تندوف، الجزائر، 2018، ص 361.

ونظام المحاكم الشرعية التي تقوم بمهمتان، واحدة تتولى مهنة التوثيق وأخرى مهمة الفصل في المنازعات بين الأهالي. إلى غاية سنة 1963 أين تم إلغاء نظام المحاكم الشرعية وإنهاء دورها كجهة حكم ونقل هذا الاختصاص إلى جهة القضاء العادي، والإبقاء فقط على اختصاصها كجهات توثيق.

نظرا للفوضى التي سادت البلاد آنذاك سعت السلطة إلى خلق آليات لبعث الاستقرار في جميع المجالات. فبادرت بإصدار أول قانون للتوثيق لكن بعد صدوره أعاد المشرع النظر في تنظيم وتسيير مهنة التوثيق وأنشأ مكاتب التوثيق تابعة لوزارة العدل وأصبحت مهنة التوثيق تعتبر وظيفة بدل مهنة.

إلا أن هذه التجربة التي انتهجها المشرع الجزائري لم تأت بالنتائج المرجوة، مما دعا إلى سن تشريعات جديدة تمكن من ممارسة هذه المهنة للحساب الخاص وجعلها مهنة حرة من جديد. ولكن مع معاناة الموثقين من العجز الملحوظ في النصوص التشريعية المنظمة للمهنة وانعكاسه على الأداء الجيد للخدمات التوثيقية جعل الغرفة الوطنية للموثقين تبادر بإعداد مشاريع قوانين تضمن تعديل مهنة التوثيق. وجسد ذلك فعلا بصدور القانون رقم: 06-02 المؤرخ في 20 فيفري 2006¹.

1- تعريف الغرفة الوطنية للموثقين

لم يتطرق المشرع الجزائري لتعريف مهنة التوثيق، شأنها شأن مهنة المحضر القضائي، عكس مهنة المحاماة التي قام بتعريفها، ولكن بالمقابل نجده عرف الموثق في المادة 03 من القانون رقم: 06-02، المؤرخ في 20 فيفري 2006 على أنه "ضابط عمومي مفوض من قبل السلطة العمومية يتولى تحرير العقود التي يشترط فيها القانون الصبغة الرسمية، وكذا العقود التي يرغب الأشخاص إعطاءها هذه الصبغة"²، بهذا التعريف نلاحظ بأن الموثق يشترك مع المحضر القضائي بأن كلاهما يعتبران ضابطا عموميا مفوضا من قبل السلطة العمومية، أما المحامي فلم يرقم بتعريفه وإنما اكتفي بتبيان مهامه.

¹ القانون رقم 06-02، مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتضمن تنظيم مهنة الموثق.
² المادة 03 من القانون رقم 06-02، مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتضمن تنظيم مهنة الموثق.

فيما يخص الهيئات التي تتولى تنظيم المهنة، فقد نص القانون رقم: 06-02 في المواد 44-45-46 منه على إنشاء مجلس أعلى للتوثيق يكلف بدراسة كل المسائل ذات الطابع العام المتعلقة بالمهنة، غرفة وطنية تتمتع بالشخصية الاعتبارية تسير المهنة وغرف جهوية تتمتع بالشخصية الاعتبارية أيضا تقوم بمساعدة الغرفة الوطنية في تأدية مهامها.

تتشكل الغرفة الوطنية للموثقين حسب نص المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-242 من¹:

- رئيس الغرفة الوطنية للموثقين.
- رؤساء الغرف الجهوية للموثقين، نوابا للرئيس بقوة القانون.
- أمين عام.
- أمين الخزينة.
- مندوبين عن كل غرفة يتم انتخابهم من طرف نظرائهم لمدة 3 سنوات حسب عدد الموثقين الممارسين في إطار الدائرة الإقليمية التابعة لاختصاصها.

2- صلاحيات الغرفة الوطنية للموثقين

تتولى الغرفة الوطنية للموثقين العمل على ضمان احترام قواعد المهنة وأعرافها، وتكلف في هذا الإطار لاسيما بما يأتي²:

- إعداد مدونة أخلاقيات مهنة الموثق.
- تمثيل الموثقين فيما يتصل بحقوقهم ومصالحهم المشتركة.
- تطبيق القرارات التي يتخذها المجلس الأعلى للتوثيق.
- التكوين المستمر للموثقين ومستخدميهم.

¹ المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 08-242، مؤرخ في 03 أوت 2008، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، الجريدة الرسمية عدد 45، الصادرة في 06 أوت 2008.

² المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 08-242، مؤرخ في 03 أوت 2008، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها،

- تنظيم الملتقيات والمؤتمرات والأيام الدراسية.
- الوقاية من كل نزاع ذي طابع مهني يقوم ما بين الغرف الجهوية وبين موثقي مختلف المناطق والسعي إلى صلحه والفصل في حالة عدم التصالح بإصدار قرارات تنفيذية.
- دراسة تقارير التفتيش وآراء الغرف الجهوية المتعلقة بها واتخاذ القرارات المناسبة بشأنها.
- يمكن الغرف الوطنية أن تطلب تبليغها بمحاضر مداوات الغرف الجهوية أو أي وثيقة أخرى .
- تبدي رأيها في إنشاء مكاتب الموثقين وإلغاءها.
- تطبق الإجراءات التأديبية وتصدر العقوبات التابعة لاختصاصها¹.

المطلب الثاني منازعات المنظمات المهنية الوطنية ذات الطابع الفني والتقني

تختلف الهيئات المنظمة للمهن الحرة في المجال التقني والفني في الجزائر بين منظمات تهتم بالمجال الطبي وأخرى بالمجال المحاسبي، كما نجد هيئات مختصة بالمجال الهندسي، تشترك جميعها في هدف أساسي ألا وهو السهر على تطبيق واحترام مبادئ أخلاقيات المهنة من خلال وضع مجالس مختصة بذلك.

الفرع الأول: منازعات المنظمات المهنية الوطنية في المجال والمحاسبي

عرفت مهنة المحاسبة في الجزائر خلال السنوات الأخيرة عدة تطورات كانت استجابة للتوجهات الاقتصادية والظروف المحيطة بها، وفي إطار ذلك فقد شهدت عدة إصلاحات لم تقتصر على إصلاح النظام المحاسبي بل تعدته إلى إصلاح مهنة المحاسبة، سعيا منها نحو تطوير ممارستها في ظل التوجه العالمي نحو تبني المعايير المحاسبية الدولية².

¹ المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 08-242، مؤرخ في 03 أوت 2008، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها،
² لعلايية ياسمين، تنظيم مهنة المحاسبة في الجزائر، محاضرات سنة أولى ماستر، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة 20 أوت 1955، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم والمحاسبية، سكيكدة، الجزائر، 2019-2020، ص 03-04.

قام المشرع بتفكيك المنظمة الوطنية لخبراء المحاسبة ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين، التي نشأت بموجب المادة 05 من القانون رقم: 91-08، وذلك باعتبارها من بين المنظمات المهنية المشرفة على مهنة المحاسبة حينها إلى ثلاث مجالس وطنية لها علاقة مباشرة بالمجلس الوطني للمحاسبة والذي يتكون أساسا من أعضائها، وتحت رعاية وزارة المالية تتمثل في المجلس الوطني للمصنف الوطني لخبراء المحاسبين، المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين¹.

أولاً: تعريف المجلس الوطني للمحاسبة

استحدث المجلس الوطني للمحاسبة بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 96-318، المؤرخ في 25 سبتمبر 1996، المتضمن إحداث المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه في نص المادة 02 منه والتي عرفته بأنه: "جهاز استشاري ذو طابع وزاري مشترك ومهني مشترك يقوم بمهنة التنسيق والتلخيص في مجال البحث وضبط المقاييس المحاسبية والتطبيقات المرتبطة بها"².

وبعد صدور القانون رقم: 10-01³، تم إعادة هيكلة المجلس الوطني للمحاسبة وتحديد تشكيلته وتنظيمه وقواعد سيره، فأسندت له مسؤولية جديدة متمثلة في الإشراف على مهنة المحاسبة في الجزائر فنصت المادة 04 على إنشائه وخضوعه لسلطة وزير المالية.

بالرجوع لنص المادة 05 من القانون رقم: 10-01 نجد أن المجلس الوطني للمحاسبة يتكون من 05 لجان كالتالي:

- لجنة تقييس الممارسات المحاسبية والواجبات المهنية.

- لجنة الاعتماد.

¹ لعلايية ياسمين، تنظيم مهنة المحاسبة في الجزائر، محاضرات سنة أولى ماستر، المرجع السابق، ص09.
² المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96-318، مؤرخ في 25 سبتمبر 1996، يتضمن إحداث المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه، الجريدة الرسمية عدد 56، الصادرة في 29 سبتمبر 1996.
³ القانون رقم 10-01، مؤرخ في 29 جوان 2010، يتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية عدد 42، الصادرة في 11 جويلية 2010

- لجنة التكوين.

- لجنة الانضباط والتحكيم.

- لجنة مراقبة النوعية.

ويتشكل من 26 عضو يمثلون مختلف الهيئات المهمة بالمحاسبة نصت عليهم المادة 02 من المرسوم

التنفيذي رقم: 11-24 كآآآي¹:

رئيس المجلس هو وزير المالية أو ممثل عنه.

ممثل عن وزير الطاقة.

ممثل عن وزير الإحصاء

ممثل عن وزير التربية الوطنية.

ممثل عن وزير التجارة.

ممثل عن وزير التعليم العالي.

ممثل عن وزير التكوين المهني.

ممثل عن وزير الصناعة.

ممثل عن رئيس المفتشية العامة للضرائب.

المدير العام للضرائب. المدير المكلف بالتقييس المحاسبي بوزارة المالية.

ممثل عن بنك الجزائر برتبة مدير

ممثل عن لجنة تنظيم ومراقبة عمليات البورصة.

ممثل عن مجلس المحاسبة.

3 أعضاء منتخبين عن المجلس الوطني للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين.

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 11-24، مؤرخ في 27 جانفي 2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره، الجريدة الرسمية عدد 07، الصادرة في 02 فيفري 2011.

3 أعضاء منتخبين عن المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات.
 3 أعضاء منتخبين عن المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين.
 3 أشخاص يتم اختيارهم لكفاءتهم في مجال المحاسبة المالية يعينهم وزير المالية.
 ويتولى تسيير الأمور الإدارية أمين عام يساعده في ذلك 04 مديري دراسات و 08 رؤساء دراسات¹.
 بالرجوع لمختلف النصوص القانونية المنظمة لقواعد وأحكام المجلس الوطني للمحاسبة نجدها لم تنص صراحة على تمتعه بالشخصية المعنوية. ولكن بما أنه يتمتع بحق التقاضي أمام مجلس الدولة فحتمًا هو يتمتع بالشخصية المعنوية.

ثانيا: صلاحيات المجلس الوطني للمحاسبة.

أوكل المشرع الجزائري للمجلس الوطني للمحاسبة عدة صلاحيات صنفها في ثلاث فئات في المواد 10-
 11-12 من المرسوم التنفيذي رقم: 11-24، تتمثل في صلاحية الاعتماد، صلاحية التقييس المحاسبي
 وصلاحية تنظيم ومتابعة المهن المحاسبية.
 يمارس المجلس بعنوان الاعتماد²:

- استقبال طلبات الاعتماد والتسجيل في جدول المصف الوطني لخبراء المحاسبين، والغرفة الوطنية
 المحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين والفصل فيها.
 - تقييم صلاحية إجازات وشهادات كل المترشحين الراغبين في الحصول على الاعتماد والتسجيل في
 الجدول.

- إعداد ونشر قائمة المهنيين في الجزائر.

- استقبال كل الشكاوى التأديبية في حق المهني والفصل فيه.

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 11-24، مؤرخ في 27 جانفي 2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره.
² راجع المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 11-24، مؤرخ في 27 جانفي 2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره.

تنظيم مراقبة النوعية المهنية وبرمجتها.

- استقبال ودراسة مشاريع قوانين أخلاقيات المهنة المنجزة من مختلف أصناف المهنيين وعرضها للموافقة.

يمارس المجلس بعنوان التقييس المحاسبي¹:

- جمع واستغلال كل المعلومات والوثائق المتعلقة بالمحاسبة وتدريبها.
- العمل على تحقيق كل الدراسات والتحليل في مجال المحاسبية واستعمال الأدوات والمسارات المحاسبية.
- اقتراح كل الإجراءات التي تهدف إلى تقييس المحاسبات.
- دراسة جميع مشاريع النصوص القانونية المرتبط بالمحاسبة وإبداء الآراء فيها وتقديم التوصيات بشأنها.
- المساهمة في تطوير أنظمة وبرامج التكوين، وتحسين المستوى في مجال المحاسبة.
- متابعة وضمان مراقبة النوعية فيما يتعلق بتطوير التقنيات المحاسبية والمعايير الدولية للتدقيق.
- متابعة تطور المناهج والنظم والأدوات المتعلقة بالمحاسبة على المستوى الدولي.
- تنظيم كل التظاهرات والملتقيات التي تدخل في إطار صلاحياته.

يمارس المجلس بعنوان تنظيم ومتابعة المهن المحاسبية²:

- المساهمة في ترقية المهن المحاسبية.
- المساهمة في تطوير أنظمة وبرامج التكوين وتحسين المستوى المهنيين.
- متابعة تطور المناهج والنظم والأدوات المتعلقة بالتكوين في مجال المحاسبة على المستوى الدولي.
- متابعة وضمان تحسين العناية المهنية.

¹ راجع المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 11-24، مؤرخ في 27 جانفي 2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره.

² راجع المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 11-24، مؤرخ في 27 جانفي 2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره.

- إجراء دراسات في المحاسبة والميادين المرتبطة بها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ونشر نتائجها .
 - مساعدة هيئات التكوين في المحاسبة من خلال تصور دعائم بيداغوجية ومراجع أخرى متعلقة بهذا التكوين.
 - تنظيم أو المساهمة في تنظيم ورشات التكوين بمناسبة إدخال قواعد محاسبية جديدة.
 - القيام بالأبحاث المناسبة التي تسمح بإعداد الأدوات الجديدة التي توضع تحت تصرف المهنيين المحاسبين.
- من الملاحظ أن جميع هذه الصلاحيات الموكلة للمجلس الوطني للمحاسبة تؤكد على أنه منظمة مهنية وطنية¹.

الفرع الثاني: منازعات المجلس الوطني للمهندسين للخبراء العقاريين

- تعرف مهنة المهندس الخبير العقاري حسب نص المادة 02 من الأمر رقم: 95-08 بأنها:
- "مهنة يمارسها كل شخص طبيعي يقوم بصفة رئيسية، باسمه الشخصي وتحت مسؤوليته، بوضع المخططات الطبوغرافية والوثائق التقنية التي تلحق بعقود رسمية تتعلق بنقل الملكية العقارية."²
- وبهذه الصفة يتولى المهندس الخبير العقاري وضع الرسوم الطبوغرافية لسطح الأملاك العقارية وتحديدھا ووضع معالم حدودھا، ويمكنه أن يقيمھا من حيث القيمة التجارية أو الإيجارية كما يقوم أيضا بالتحريات العقارية المرتبطة بعمليات نزع الملكية من أجل المنفعة العامة وإنجاز كل الدراسات والرسوم في إطار عمليات التهيئة العقارية

¹ راجع المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 11-24، مؤرخ في 27 جانفي 2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره.

² المادة 02 من الأمر رقم 95-08، مؤرخ في 01 فيفري 1995، يتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، الجريدة الرسمية عدد 20، الصادرة في 16 أفريل 1995.

تبعاً لذلك، أنشأ المشرع الجزائري هيئة خاصة بالمهندسين الخبراء العقاريين يسيرها مجلس وطني ومجالس جهوية، وعليه سنقوم في هذا الفرع أولاً بتعريف هيئة المهندسين الخبراء العقاريين وتبيان صلاحيات هذه الهيئة ثانياً.

أولاً: تعريف هيئة المهندسين الخبراء العقاريين

نصت المادة 10 من الأمر رقم: 95-08 على "إنشاء هيئة للمهندسين الخبراء العقاريين، تتمتع بالشخصية المعنوية وتضم الأشخاص المؤهلين للممارسة مهنة المهندس الخبير العقاري"¹ ولتثبت دعائم هذا الكيان صدر المرسوم التنفيذي رقم: 96-95، ليحدد كفاءات تنظيم هيكل مهنة المهندس الخبير العقاري وسيرها وضبط طرق ممارسة المهنة، حيث حدد المرسوم في الفصل الثاني منه أجهزة هيئة المهندسين الخبراء العقاريين في المجلس الوطني والمجالس الجهوية الذي أوكلت لها المادة 15 من الأمر رقم : 95-08 مهمة تسير هذه الهيئة.

وبالرجوع لنص المادة 05 و 07 من المرسوم التنفيذي رقم: 96-95 نجدها حددت تشكيلة المجلس الوطني للمهندسين الخبراء العقاريين بقولها: "يتشكل المجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين من رؤساء المجالس الجهوية التابعة للهيئة ومن مندوبين منتخبين. ويكون رؤساء المجالس الجهوية نواب لرئيس المجلس الوطني للهيئة بقوة القانون بعد انتخاب الرئيس والكاظم العام وأمين الخزينة"².

ثانياً: صلاحيات هيئة المهندسين الخبراء العقاريين

تتولى الهيئة حسب نص المادة 11 من الأمر رقم: 95-08 المهام الآتية:

- إعداد النظام الداخلي للهيئة.

- السهر على تنظيم المهنة وحسن سيرها.

¹ المادة 10 من الأمر رقم 95-08، مؤرخ في 01 فيفري 1995، يتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري
² المادة 05 و 07 من المرسوم التنفيذي رقم 96-95، مؤرخ في 06 مارس 1996، يحدد كفاءات تنظيم هيكل مهنة المهندس و الخبير العقاري وسيرها وضبط طرق ممارسة المهنة، الجريدة الرسمية عدد 17، الصادرة في 13 مارس 1996

- مسك ونشر جدول الهيئة الذي ينظم قائمة الأعضاء المسجلين.
- الدفاع عن شرف أعضائها واستقلاليتهم.
- تنفيذ التدابير التي يتخذها المجلس الأعلى لمهنة المهندس الخبير العقاري.
- تمثيل مصالح المهنة أمام السلطات العمومية المختصة وأمام الغير والهيئات الأجنبية الممثلة.
- العمل على تحسين التأهيل المهني للمهندسين الخبراء العقاريين وتحسين مستوى المهندسين

المتدربين

- ويمكن للهيئة التمثيل كطرف مدني أمام القضاء¹.
- ويتولى المجلس الوطني للمهندسين الخبراء العقاريين بصفته مسير للهيئة القيام بكل إجراء من شأنه ضمان احترام قواعد وأعراف المهنة، ويتكفل في هذا الصدد بما يأتي:
- تنفيذ المقررات التي يتخذها المجلس الأعلى لمهنة المهندس الخبير العقاري والسهر على احترام تطبيقها.
- السهر على احترام النظام الداخلي للهيئة.
- تنسيق أعمال المجالس الجهوية.
- انقاء الخلافات ذات الطابع المهني التي قد تنشأ بين المجالس الجهوية للهيئة أو بين المهندسين الخبراء العقاريين بمختلف الجهات والإصلاح فيما بينهم والفصل بقرارات نافذة في حالة عدم المصالحة .
- دراسة التقارير المعدة في إطار تفتيشاته والبت فيها إلزامياً وبالشكاوى التي تبلغ له وفي الآراء التي تصله من المجالس الجهوية².

¹ راجع المادة 11 من الأمر رقم 08-95، مؤرخ في 01 فيفري 1995، يتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري
² راجع المادة 17 من الأمر رقم 08-95، مؤرخ في 01 فيفري 1995، يتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري

- تطبيق الإجراءات التأديبية والنطق بالعقوبات التي هي من اختصاصه.
- طلب الاطلاع على سجلات مداولات المجالس الجهوية أو أي وثيقة أخرى ضرورية للقيام بمهامها.
- كما أوكلت المادة 18 له السلطة التأديبية تجاه أعضاء الهيئة على كل خطأ مهني أو إخلال بالأحكام القانونية والتنظيمية التي يخضع لها المهندس الخبير العقاري في ممارسة مهنته مع تحديد العقوبات التي يمكن النطق بها في الإنذار، التوبيخ، تعليق ممارسة المهنة، الشطب من جدول الهيئة وتكون هذه المقررات قابلة للطعن أمام الجهة القضائية المختصة طبقا لقانون الإجراءات المدنية سابقا وقانون الإجراءات المدنية والإدارية حاليا¹.

¹ راجع المادة 18 من الأمر رقم 08-95، مؤرخ في 01 فيفري 1995، يتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري

خاتمة

خاتمة:

تعتبر المنظمات المهنية من وجهة نظر القانون مرافق عامة مهمتها ضبط وتنظيم ممارسة مهنة معينة وذلك بتكليف من السلطة المركزية، ولقد منحها المشرع امتيازات وسلطات عديدة، كرفض القيد في الجدول لممارسة المهنة، تنظيم آداب وواجبات المهنة وكذلك امتياز تأديب أعضائها الذين يخالفون قواعد تنظيم المهنة.

أحدث موضوع المنظمات المهنية جدلاً واسعاً حول طبيعة هذه المنظمات سواء على الصعيد القانوني أو على الصعيد الفقهي وحتى على الصعيد القضائي، لما لها من أهمية ودور كبيرين تؤديهما داخل المجتمع باعتبارها مرفق عام تشرف وتسير مهناً حرة، مما جعل الدولة تولي أهمية كبيرة لهذه المنظمات، بحيث أصبحت تضي عليها صفة الشخص المعنوي العام باعتبار أنها تستعين ببعض امتيازات السلطة العامة أثناء مباشرتها لنشاطها المهني، بحيث تقوم بواسطتها السلطة العامة (بدور مهم كالتنظيم والتأديب، فهذه المنظمات تخضع لمزيج تتنافس فيه قواعد القانون العام مع قواعد قانون الخاص مما يترتب على ذلك عدة نتائج قانونية، وهي بهذه الصفة تختلف عن بعض الهيئات المشابهة لها وإن كان يجمع بينهما قاسم مشترك كتحقيق المصلحة العامة كالنقابات العمالية.

أما من حيث طبيعتها القانونية فبحسب القوانين المنظمة لهذه المنظمات فهي عبارة عن أشخاص عامة عهدت إليها الدولة باختصاصها الأصلي في تنظيم شؤون المهنة التي يمارسها | الأشخاص، فهذه الأخيرة تنشأ بقانون أو بمرسوم أو باي أداة قانونية أخرى وذلك بحسب النظام القانوني السائد في كل دولة، فبعد إنشائها يمنح لها القانون المنشأ لها الشخصية المعنوية، أما فيما يتعلق بالعضوية في هذه المنظمات فتكون إجبارية فهذه الأخيرة يتطلب للانضمام إليها مؤهلات علمية وشهادات جامعية

متخصصة لكي تمارس في شكل مهن حرة كمهنة التوثيق، والمحاماة، والمهندس الخبير العقاري ومهنة الطب و الصيدلة.....الخ.

النتائج:

إلى جانب هذه الحوصلة المجملة لأهم ما تناولناه من خلال هذه المذكرة، توصلنا أيضا لجملة من النتائج، التي تعد في حقيقتها مآخذا وانتقادات لموقف كل من المشرع والفقهاء والقضاء الإداري الجزائريين فيما يخص نشاط المنظمات المهنية الوطنية، نجملها فيما يلي:

- 1- أن المشرع الجزائري لم يضع تقنيا شاملا لجميع المنظمات المهنية الوطنية، بل اكتفى بتنظيمها بمادة واحدة تتمثل في المادة 09 من القانون العضوي رقم: 98-01. بالإضافة إلى بعض المواد المتفرقة في بعض القوانين الخاصة بهذه المنظمات، مما صعب الأمر على كل من القاضي والمتقاضي والمحامي لتحديد الجهة القضائية المختصة بنظر النزاع.
- 2- إن الطبيعة القانونية المختلطة للمنظمات المهنية الوطنية وجمعها بين قواعد القانون العام وقواعد القانون الخاص جعلت أمر تحديد ما يؤول من منازعاتها لجهة القضاء العادي وما يؤول منها لجهة القضاء الإداري أمرا معقدا وعسيرا جدا.
- 3- الخلط بين المنظمات المهنية الوطنية والنقابات، رغم النتائج القانونية الخطيرة المترتبة عن الأخذ بأحد المفهومين دون الآخر.
- 4- عدم إصدار المشرع لأنظمة داخلية خاصة بالقوانين المتعلقة بمهنة المحضر القضائي والموثق إلى غاية اليوم رغم مرور 15 سنة من صدور القوانين الخاصة بها.
- 5- عدم توحيد المصطلحات القانونية المستخدمة بشأن المنظمات المهنية الوطنية مما أدى إلى الخلط أحيانا بين ما يعتبر منظمة مهنية وطنية وبين ما يعتبر دون ذلك، مثل الخلط بين لجنة الطعن الوطنية للمحاماة والاتحاد الوطني لمنظمات المحامين.

الاقتراحات:

من خلال عرض أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة، ارتأينا تقديم جملة من التوصيات نجملها فيما يلي:

1- وضع تقنين خاص بالمنظمات المهنية الوطنية، أين يتم خضوعها القانون واحد يضبطها، خاصة وأن جميع هذه المنظمات دورها الأساسي هو تنظيم وتسيير المهن الحرة.

2- على المشرع أن يحدد الطبيعة القانونية للمنظمات المهنية الوطنية بنص صريح، بغرض تسهيل أمر تحديد الجهة المختصة قضائيا للفصل في منازعاتها العادية منها والإدارية.

3- نرجو من المشرع الجزائري إصدار الأنظمة الداخلية الخاصة بمهنة المحضر القضائي ومهنة الموثق في أقرب الآجال.

4- نلتمس من المشرع الجزائري أن يقوم بإعادة ضبط المصطلحات الدالة على المنظمات المهنية الوطنية لتفادي الخلط بينها وبين أي هيئة أخرى لتسهيل أمر تحديد كل ما هو منظمة وكل ما هو ليس كذلك.

5- يرجى أن يستوعب الفقهاء والباحثون أن المنظمات المهنية الوطنية ليست هي نفسها النقابات للفروقات الجوهرية بين الهيئتين.

6- ليس بالضرورة إذا تمت الإشارة إلى المنظمات المهنية الوطنية في المادة 09 من القانون العضوي رقم: 98-01 أن المعيار المعتمد في إسناد منازعاتها للقضاء الإداري هو المعيار العضوي، لذا نرجو من شراح القانون العام أو حتى الفقهاء إدراك وتصحيح هذه المعلومة.

قائمة المراجع

1- المعاجم:

- 1- جرجس جرجس، معجم المصطلحات الفقهية والقانونية، الطبعة 01، الشركة العالمية للكتاب، لبنان 1996.
- 2- جيار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، الطبعة 01، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 1998.
- 3- سعيان أحمد، قاموس المصطلحات السياسية والدستورية والدولية، عربي انجليزي فرنسي، الطبعة 01، مكتبة لبنان، لبنان، 2004.
- 4- مروان العطية، معجم المعاني، الطبعة الاولى، دار غيداء للنشر و التوزيع، بدون سنة طبع.
- 5- نجار إبراهيم، القاموس القانوني فرنسي عربي، الطبعة 04، مكتبة لبنان، لبنان، 1995.

2- النصوص القانونية:

أ- الدساتير:

- 1- المرسوم رئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية عدد 76، الصادرة في 08 ديسمبر 1996.
- 2- المرسوم رئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 01 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية عدد 82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020.

ب- القوانين:

- 1- القانون رقم 90-14، مؤرخ في 02 جوان 1990، متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية عدد 23، الصادرة في 06 جوان 1990.

- 2- القانون رقم 91-03، مؤرخ في 08 جانفي 1991، يتضمن تنظيم مهنة المحضر، الجريدة الرسمية عدد 02، الصادرة في 09 جانفي 1991.
- 3- القانون عضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية عدد 37، الصادرة في 01 جوان 1998.
- 4- القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998، بالمتعلق بالمحاكم الادارية، الجريدة الرسمية، العدد 37، 1998.
- 5- القانون رقم 06-02، مؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بقانون الموثق، الجريدة الرسمية عدد 14، الصادرة في 08 مارس 2006.
- 6- القانون رقم 06-03، مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، الجريدة الرسمية عدد 14، الصادرة في 08 مارس 2006.
- 7- القانون رقم 08-09، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجريدة الرسمية عدد 21، الصادرة في 23 أبريل 2008.
- 8- القانون رقم 10-01، مؤرخ في 29 جوان 2010، يتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية عدد 42، الصادرة في 11 جويلية 2010.
- القانون رقم 12-06، مؤرخ في 12 جانفي 2012، متعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية عدد 02 الصادرة في 15 جانفي 2012.
- 9- القانون رقم 13-07، مؤرخ في 29 أكتوبر 2013، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية عدد 55، الصادرة في 30 أكتوبر 2013.

ت-المراسيم:

- 1- المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07-12-1996، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية العدد76، الصادرة بتاريخ 08-12-1996
- 2- المرسوم الرئاسي رقم 15-247، مؤرخ في 16 سبتمبر 2015، يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، الجريدة الرسمية عدد 50، الصادرة في 20 سبتمبر 2015.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 96-318، مؤرخ في 25 سبتمبر 1996، يتضمن إحداث المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه، الجريدة الرسمية عدد 56، الصادرة في 29 سبتمبر 1996.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 96-95، مؤرخ في 06 مارس 1996، يحدد كفاءات تنظيم هيكل مهنة المهندس و الخبير العقاري وسيرها وضبط طرق ممارسة المهنة، الجريدة الرسمية عدد 17، الصادرة في 13 مارس 1996.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 08-242، المؤرخ في 03 أوت 2008، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، الجريدة الرسمية عدد 45، الصادرة في 06 أوت 2008.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 09-77، مؤرخ في 11 فيفري 2009، يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، الجريدة الرسمية عدد 11، الصادرة في 15 فيفري 2009، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 18-85، المؤرخ في 05 مارس 2018، الجريدة الرسمية عدد 15، الصادرة في 07 مارس 2018.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 11-24، مؤرخ في 27 جانفي 2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره، الجريدة الرسمية عدد 07، الصادرة في 02 فيفري 2011.

ج- الاوامر:

- 1- الأمر رقم 61-75، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية عدد 79، الصادرة في 03 أكتوبر 1975.
- 2- الأمر رقم 04-91، مؤرخ في 08 جانفي 1991، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية عدد 02، الصادرة في 09 جانفي 1991.
- 3- الأمر رقم 08-95، مؤرخ في 01 فيفري 1995، يتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، الجريدة الرسمية عدد 20، الصادرة في 16 أبريل 1995.

د- القرارات:

- 1- القرار مؤرخ في 19 ديسمبر 2015، يتضمن الموافقة على النظام الداخلي لمهنة المحاماة، الجريدة الرسمية عدد 28، الصادرة في 08 ماي 2016.

4- الكتب:

- 1- أحمد صفاء يحي، التكييف القانوني للنقابات والاتحادات المهنية، دار أمجد للنشر والتوزيع، الأردن 2017.
- 2- بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري (مجلس الدولة)، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، 2004.
- 3- بعلي محمد الصغير، الوجيز في المنازعات الإدارية (القضاء الإداري)، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
- 4- خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية: تنظيم واختصاص القضاء الإداري، الطبعة 03، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 5- عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، ج1، جسور للنشر والتوزيع، 2013، الجزائر .

- 6- عمار بوضياف، المنازعات الادارية، القسم الاول، الطبعة الاولى، جسور للنشر و التوزيع الجزائر، 2013.
- 7- عمار عوابدي، القانون الإداري، (النشاط الاداري)، ج2، ط6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2014.
- 8- عوابدي عمار، القانون الإداري (النظام الإداري)، الجزء 01، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.
- 9- فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر 2013 .
- 10- فؤاد مهنا، القانون الإداري العربي، ج 2، ط2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997.
- 11- قطيش عبد اللطيف، النظرية العامة للمؤسسات العامة في الفقه والاجتهاد دراسة مقارنة، الطبعة 01، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013.
- 12- محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية 2012
- 13- محمد علي الخلايلة، القانون الاداري (الكتاب الأول)، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن 2013.
- 14- محمد نجيب أحمد الكبتي، صنع القرارات الإدارية"، مجلة البحوث القانونية، العدد الثاني، جامعة مصراته، ليبيا 2014.
- 15- مهند نوح، القانون الاداري، ج2، الجامعة الافتراضية السورية، سورية، 2018.
- 16- نواف كنعان، القانون الإداري، (الكتاب الأول)، دون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن 2008.

5- الرسائل و الاطروحات:

أ- الاطروحات:

- 1- بودة محند واعمر، المركز القانوني للمنظمات المهنية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، الجزائر، 2018.
- 2- عزاوي عبد الرحمان، الرخص الإدارية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل دكتوراه دولة في القانون العام، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2007.
- 3- مؤذن مأمون، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، جامعة أبي بكر بلقايد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تلمسان الجزائر، 2015-2016.
- 4- نويري سامية، تنازع الاختصاص النوعي بين النظامين القضائيين، (دراسة تحليلية للتصور الجزائري)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص قانون إدارة عامة، جامعة العربي بن مهيدي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، أم البواقي، الجزائر، 2018-2019.

ب- الرسائل:

- 1- بسطي نور الدين، دور التنظيمات الطلابية في تحسين الخدمات الاجتماعية بالإقامات الجامعية دراسة ميدانية بالإقامة الجامعية حسوني رمضان 01، بجامعة محمد بوضياف المسيلة-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2007-2008.
- 2- بغداد كمال، النظام القانوني للمؤسسة العامة المهنية في الجزائر، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2011-2012.

3- بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، أم البواقي الجزائر، 2010-2011.

4- شطبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دراسة حالة جامعة منتوري، قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، مدرسة الدكتوراه، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009-2010.

5- نادية المومني، الهيئات المهنية المغرب، رسالة لنيل دبلومات الدراسات العليا في القانون العام، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية، جامعة حسن الثاني، عين الشق، الدار البيضاء، 2003-2004.

ج- مذكرات تخرج:

1- حدار نسيم، عدوان لويزة، المسؤولية المدنية للمحامي عن الخطأ المهني وفقا للقانون الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص القانون الخاص الشامل، جامعة عبد الرحمان ميرة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، قسم العلوم القانونية، بجاية، الجزائر، 2017-2018.

6- المجلات و الدوريات:

أ- المجلات:

1- بن غربي محمد الصغير، دور التنظيمات الطلابية وتحدياتها في الجزائر، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، المجلد 02، العدد 06، جامعة الجلفة، الجزائر، 2019.

2- رابعي ابراهيم، اختصاصات المنظمات المهنية وطبيعتها في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 10، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2018.

3- مجلة مجلس الدولة، العدد 09، قسم الوثائق، الجزائر، 2009.

4- مجلة مجلس الدولة، العدد 14، قسم الوثائق، الجزائر، 2016.

5- جامع مليكة، النظام القانوني للموثق في التشريع الجزائري، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد 07، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي علي كافي تندوف، الجزائر، 2018.

ب- الدروس:

1- بوعمران عادل، دروس في المنازعات الإدارية (دراسة تحليلية نقدية ومقارنة)، دون طبعة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.

2- لعلايبيية ياسمين، تنظيم مهنة المحاسبة في الجزائر، محاضرات سنة أولى ماستر، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة 20 أوت 1955، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم والمحاسبة، سكيكدة، الجزائر، 2019-2020.

ج- مقالات:

1- محمد بكر القباني، الحقوق و الحريات العامة في ظل حالة الطوارئ، مقال منشور بمجلة المحاماة العددان 9 و10، 1984.

الف هرس

الصفحة	العنوان
أ	مقدمة
05	الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للمنظمات المهنية
06	المبحث الأول: مفهوم المنظمات المهنية الوطنية
06	المطلب الأول مفهوم المنظمات المهنية الوطنية
06	الفرع الأول تعريف المنظمات المهنية الوطنية
11	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للمنظمات المهنية الوطنية
14	المطلب الثاني تمييز المنظمات المهنية الوطنية عن بعض المفاهيم المشابهة
14	الفرع الأول: تمييز المنظمات المهنية الوطنية عن النقابات
17	الفرع الثاني تمييز المنظمات المهنية الوطنية عن المؤسسات العمومية
19	الفرع الثالث تمييز المنظمات المهنية الوطنية عن التنظيمات الطلابية
21	الفرع الرابع تمييز المنظمات المهنية الوطنية عن الهيئات القضائية الإدارية المتخصصة
24	المبحث الثاني مفهوم القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية
24	المطلب الأول: تعريف القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية
26	المطلب الثاني خصائص القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية
26	الفرع الأول: القرار الإداري تصرف قانوني
27	الفرع الثاني: القرار الإداري صادر عن مرفق عام
28	الفرع الثالث: القرار الإداري صادر بالإرادة المنفردة
28	المطلب الثالث أركان القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية
29	الفرع الأول: ركن السبب
32	الفرع الثاني: ركن الاختصاص
33	الفرع الثالث: ركن الإجراءات والشكل
35	الفرع الرابع: ركن الغاية (الهدف)
36	الفرع الخامس: ركن المحل
37	الفصل الثاني: الاطار التطبيقي للمنظمات المهنية
38	المبحث الأول: الرقابة على المنظمات المهنية

38	المطلب الأول: الرقابة الادارية
38	الفرع الأول: الرقابة الوصائية على المنظمات المهنية
43	الفرع الثاني: الرقابة الإدارية الذاتية
45	المطلب الثاني: الرقابة القضائية على المنظمات المهنية
46	الفرع الأول: رقابة المحكمة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية
47	الفرع الثاني: رقابة مجلس الدولة على المنظمات المهنية
50	المبحث الثاني: تسوية منازعات المنظمات المهنية
50	المطلب الأول: منازعات المنظمات المهنية الوطنية المتعلقة بأعوان القضاء
51	الفرع الأول: منازعات الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين
54	الفرع الثاني: منازعات الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين والموثقين
59	المطلب الثاني منازعات المنظمات المهنية الوطنية ذات الطابع الفني والتقني
59	الفرع الأول: منازعات المنظمات المهنية الوطنية في المجال والمحاسبي
64	الفرع الثاني: منازعات المجلس الوطني للمهندسين الخبراء العقاريين
68	خاتمة
71	قائمة المراجع
79	الفهرس