



جامعة غداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم : الحقوق



مطبوعة بيداغوجية في مقياس :

المنظمات المهنية

مؤلف موجه: لطلبة السنة أولى ماستر وكل طلبة الحقوق

تخصص: قانون اداري

من إعداد:

د/ لشقر مبروك

السنة الجامعية 2025-2026

المقدمة

نعني عادة بمفهوم الحركة العمالية المهنية كل ما قام به المهنيون من نضالات من أجل تحسين ظروف عملهم بشكل عام وذلك منذ إرساء قواعد النظام الرأسمالي أثناء مع ظهور الثورة الصناعية في بريطانيا ثم في باقي أربا منذ منتصف القرن الثامن عشر، والتي كانت تهدف إلى الدفاع عن حقوق الطبقة المهنية التي تدهورت أحوالها الاقتصادية والاجتماعية كثيرا و المطالبة بتحسين شروط العمل و الحياة، سواء كان ذلك في إطار نقابات أو أحزاب أم لا.

ومن ثم، فقد كانت الحركة العمالية تسعى إلى تنظيم المهنيين في مواجهة الطبقة الرأسمالية، من خلال مجاوزة التشتت الذي كانت تعاني منه، وتقوية صفوفها بعد أن بدأت تعي ظروفها، وقدرتها على تحسين ظروفها من خلال بروزها كقوة اجتماعية في مواجهة القوى الرأسمالية.

من أجل دراسة شاملة لهاتين الوسيلتين نسطر برنامجا يتضمن توزيع محاور المقياس على أسابيع السداسي على النحو المبين في الجدول أدناه .

برنامج دروس في مقياس المنظمات المهنية

المحور	أسابيع السداسي	رقم الدرس	عنوان الدرس
الإطار المفاهيمي الخاص بالمنظمات المهنية	الأسبوع الأول	الدرس الأول	تعريف الحركة النقابية المهنية
	الأسبوع الثاني	الدرس الثاني	لمحة تاريخية عن بروز المنظمات المهنية
	الأسبوع الثالث	الدرس الثالث	بدايات ظهور الحركة النقابية المهنية
	الأسبوع الرابع	الدرس الرابع	الحركات الاحتجاجية العنيفة
	الأسبوع الخامس	الدرس الخامس	النضال من أجل الاعتراف
	الأسبوع السادس	الدرس السادس	إنشاء تنظيمات تتولى الدفاع بشكل مستمر عن حقوق المهنيين
الطبيعة القانونية لنشاط المنظمات المهنية	الأسبوع السابع	الدرس السابع	دور الحركة النقابية في التحرر
	الأسبوع الثامن	الدرس الثامن	الحركة النقابية المهنية بعد الإستقلال
	الأسبوع التاسع	الدرس التاسع	تأثير الحركة النقابية في الجزائر
	الأسبوع العاشر	الدرس العاشر	تكوين الحركة النقابية في الجزائر
	الأسبوع الحادي عشر	الدرس الحادي عشر	فترة الأحادية النقابية المهنية
	الأسبوع الثاني عشر	الدرس الثاني عشر	فترة التعددية النقابية المهنية

• المحور الاول: الاطار المفاهيمي الخاص بالمنظمات المهنية

- المنظمة المهنية:

تعرف المنظمة المهنية بأنها منظمة أو لا، تتشكل من طرف مجموعة من المهنيين بهدف الدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، المتعلقة بظروف عملهم، عن طريق الضغط على أرباب العمل سواء كانوا خواص أو حكومات.

- تعريف الحركة النقابية المهنية :

تعرف النقابات العمالية على أنها مجموعة النضالات التي يقوم بها العمال من أجل الدفاع عن حقوقهم و تحسين ظروف عملهم من خلال النقابات العمالية. فهي جزء من الحركة العمالية و ليست كلها.

لمحة تاريخية عن نشأة المنظمات المهنية:

أولاً: بدايات ظهور الحركة النقابية المهنية:

بعد انهيار النظام الإقطاعي، خاصة في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر الذي كان نشاطه الاقتصادي يقوم بالأساس على الزراعة واستغلال الأراضي وعلى النشاط الحرفي في المدن والأرياف وبرز النظام الرأسمالي القائم بالأساس على النشاط الصناعي، و ظهور الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج والعمل المأجور وانتقال المجتمع الأوروبي من النشاط الزراعي إلى النشاط الصناعي عندما تضاءل العمل في الزراعة، وبرز العديد من المصانع الكبرى، التي تعتمد في إنتاجها على اليد العاملة بأعداد كبيرة، تدهورت أوضاع أعداد كبيرة من هؤلاء

العمال و ساءت أحوالهم الاقتصادية و الاجتماعية بما فيهم أبناءهم و نساءهم الذين قدموا في معظمهم من الأرياف. و قد كان من نتائج ذلك ظهور الوعي لدى العديد منهم بضرورة المطالبة بتحسين ظروفهم كما برز لديهم الوعي الطبقي باعتبارهم طبقة عاملة في مواجهة الطبقة الرأسمالية.

وقد تميزت الحركات الأولى بمواجهات عنيفة ودموية بين العمال وأصحاب العمل الذين كانوا يستفيدون من تدخل قوات الأمن لأن الاحتجاجات العمالية لم تكن قانونية آنذاك. وكذلك الأمر بالنسبة للإضرابات و التشكيلات النقابية التي كانت ممنوعة في تلك الفترة.

والحقيقة أن الحركة العمالية كانت تستفيد من دعم الكثير من المثقفين في تلك الفترة وعلى رأسهم أولئك المنتمين إلى الحركة الاشتراكية التي أخذت معالمها تتبلور أكثر فأكثر. وكان على رأس أولئك المثقفين كارل ماركس الذي سخر حياته لنقد الرأسمالية و إرساء دعائم الفكر الشيوعي الذي ينادي إلى القضاء التام على الطبقة البرجوازية و النظام الرأسمالي.

وقد تمحورت مطالب الحركة العمالية في بدايتها حول مجموعة من القضايا المستعجلة من أهمها: رفع الأجور، خفض أوقات العمل و تحسين ظروف العمل والحياة التي بلغت مستويات مأساوية.

يمكن القول بأن الحركة النقابية المهنية قد مرت في بداياتها بثلاث مراحل أساسية:

1- الحركات الاحتجاجية العنيفة

ومن أبرزها الحركات الواسعة و العنيفة التي قادها عامل النسيج البريطاني نيد لود (Ned Ludd) بداية من سنة 1811. التي قام أثناءها العمال بعمليات تخريب كبيرة للآلات و معدات الإنتاج، ضانين أنها سبب البطالة. و بعد أن تعرضت تلك الحركة إلى قمع قوات الأمن و الجيش، و بعد أن أدرك العمال المحتجون أنفسهم أن عمليات التخريب التي تستهدف الآلات و المعدات تضر في آخر المطاف بالعمال أنفسهم قبل أرباب العمل، بدأت تلك الحركة في التلاشي إلى أن اختفت نهائيا في سنة 1820. و يمكن أن نذكر أيضا هنا بالحركة العمالية الواسعة التي عرفتھا مصانع مانشستر سنة 1819 التي شارك فيها ما يناهز الثمانين ألف عاملا.

2- النضال من أجل الاعتراف

في هذه المرحلة توجه نضال العمال نحو الضغط على أرباب العمل والسلطات السياسية للاعتراف بهم كقوة اجتماعية لها مطالبها و مصالحها في مقابل مصالح أرباب العمل. تميزت هذه المرحلة بجهود العمال التي كانت تهدف إلى البحث عن سبل لتشكيل تنظيمات تتولى الدفاع عن حقوقهم بشكل مستمر ومنتظم. وقد عرفت تلك الجهود الكثير من المحاولات الفاشلة و من أبرزها محاولة البريطاني روبرت أوين (Robert Owen) التي قام بها في سنة 1834.

3- إنشاء تنظيمات تتولى الدفاع بشكل مستمر عن حقوق المهنيين:.

بعد الحركات الاحتجاجية العنيفة بدأ نضال العمال يتجه نحو افتكاك الحق في تشكيل تنظيمات نقابية و حق الانضمام إليها. و هنا برز إلى الوجود نوعان أساسيان للتنظيمات النقابية:

- تنظيمات خاصة بالمهنيين المؤهلين حسب التخصصات. (Le type sociétaire)

- تنظيمات عامة تكون مفتوحة لأكثر عدد من العمال بغض النظر عن تخصصاتهم ومؤهلاتهم. (Le type communautaire)

وعلى العموم فقد تباينت التنظيمات بين هاذين النوعين في أهم الدول الأوروبية حيث سيطر النوع الأول في كل من بريطانيا، حيث تم الاعتراف بها سنة 1875 و ألمانيا، التي اعترفت بها في عام ...و في الولايات المتحدة بداية من سنة 1886. بينما سيطر النوع الثاني على الحركة النقابية الفرنسية، أين تم الاعتراف بالتنظيمات النقابية في عام 1884.

مع بداية عمل الحركة النقابية تحققت لها مجموعة من المكاسب الأساسية ومن أهمها:

- تحقق استقرار أكبر للعمال والمهنيين في مناصب عملهم.
- تم الأخذ بعين الاعتبار لحوادث العمل.
- مع بداية سنوات 1850-1860، بدأت الأجور في الارتفاع.
- بدأ الاهتمام ببناء السكنات للعمال و عائلاتهم.
- بدأت ظروف العمل و الحياة في التحسن بالتدريج.

يعد ظهور الحركة النقابية والمهنية إذا نتيجة من نتائج بروز الثورة الصناعية و
بخاصة والنظام الرأسمالي التي عرفتها أوروبا الغربية و بخاصة انجلترا انطلاقاً من
منتصف القرن الثامن عشر.

وقد أدت هذه الثورة إلى تغيير كبير في تقنيات الإنتاج و بروز المصانع.
وظهور الطبقة البرجوازية و تركز رؤوس الأموال بيدها. ومع قد انعكست ذهنية
الربح المرتبطة بنظرية الحرية سلباً على الطبقة العاملة. وقد أدى ذلك بالعمال إلى
التفكير في العمل الجماعي من منطلق المعاناة المشتركة. ومع انتشار التصنيع
شهد عالم الشغل تحولات كبيرة مما أدى إلى ظهور أيديولوجيات جديدة و ظهور
محاولات لتجميع العمال أدت إلى بروز التنظيمات النقابية من خلال اتجاهين
مختلفين : الاتجاه الأول تميز بتبنيه لمبادئ الاشتراكية. أما الاتجاه الثاني فقد
تبني النزعة البراغماتية.

وقد أعطت الثورة البلشفية في روسيا بداية من سنة 1917 دفعة جديدة لهذه
الحركات و خاصة تلك التي تبنت المذهب الاشتراكي في مختلف أنحاء العالم
وبشكل خاص في ما بات يعرف بدول العالم الثالث التي كانت تعاني من هيمنة
الدول الاستعمارية.

بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى، قامت النقابات في العالم بتأسيس اتحاد
نقابي عالمي يجمع كل النقابات في العالم و كان ذلك بدعم من المعسكر
الاشتراكي الذي أصبحت تقوده روسيا مما اضطر الكتلة الرأسمالية ممثلة في
الدول الغربية بقيادة الولايات المتحدة الأمريكية إلى تأسيس الإتحاد الدولي للنقابات
الحرّة.

وفي دول العالم الثالث اختلفت الحركة النقابية عن مثيلتها في الدول الصناعية حيث لم تستمد جذورها من الصراع الطبقي ذلك أن الصناعة والرأسمالية لم تكن متقدمة في تلك الدول مما لم يفسح المجال لظهور الطبقتين الرأسمالية من جهة والعاملة من جهة ثانية على الأقل بالشكل الذي ظهرتا به في الدول الصناعية الرأسمالية الغربية. وقد تميزت النقابات في دول العالم الثالث بانخراطها في حركات التحرر الوطني من الهيمنة الاستعمارية.

وبما أن الدول العربية جزء من العالم الثالث، فقد ارتبط تشكيل وعمل النقابات العمالية فيها بالنضال ضد الاستعمار كما كان الشأن في الجزائر. وقد ارتبطت الكثير من لنقابات العربية بالنقابات العمالية التابعة للدول المستعمرة التي كان بعضها يتضامن مع الشعوب المستعمرة و يقف إلى جانبها في نضالاتها ضد الاستعمار.

تعريف المنظمات المهنية

لم ينص المشرع الجزائري على تعريف جامع مانع للمنظمات المهنية تاركا بذلك الدور للفقهاء والقضاء الذين ساهما بشكل كبير في ذلك.

لقد قام الفقه بتعريف المنظمات المهنية وتمييزها عن غيرها من المفاهيم الأخرى الفقيه (ديلوبادير) النقابات المهنية على أنها: " مجموعة من أشخاص القانون العام ليس لها صفة المؤسسات العامة.

أما الفقهاء الفرنسيان (**Jean Auby و Robert Ducos**) أقاما تعريفهما للمنظمة المهنية على أساس وجود مهنة أو مهن محتاجة إلى تنظيم خاص بمعنى نشاطات ذات أهداف مالية تتناسب ونفس الهدف، وهي نشاطات تشملها درجة معينة أو مستوى معين من التنظيم بحسب النظام السياسي والاقتصادي السائد في الدولة في مرحلة تاريخية ما.

وقد استخدم الأستاذ (**عمار عوابدي**) في تعريفه للمنظمات المهنية مصطلح (مؤسسات عامة) بقوله "المؤسسات العامة المهنية تلك المرافق التي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي الإداري وتتخذ صورة أو هيئة النقابة.

أما (**نواف كنعان**) فقد عرف المنظمات أو النقابات المهنية على أنها " 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 العامة ويكون أعضائها ممن يمارسون المهنة.

وعرف الفقيه (DARGO) المنظمات المهنية أو النقابات المهنية على أنها :
 "تنظيمات تشمل بصفة إجبارية إحدى المهن الحرة التي بفضل السلطات الممنوحة
 لها بمقتضى القانون تتدخل في تنظيم ومراقبة الولوج للمهنة.
 وتتطرق أيضا لتعريفها الأستاذ محمد الأعرج على أنها عبارة عن أشخاص
 معنوية مكلفة بتسيير مرفق عام و تتمتع بامتيازات السلطة العامة.
 ويمكن تعريف الهيئات المهنية كمنظمات تقوم بإدارة شؤون مهنية نقابية
 معينة ويشرف على تسييرها مجلس منتخب من أصحاب المهنة ويكون الانضمام
 إليها إجباري وتتمثل وظيفتها في تمثيل المهنة لدى الدولة والغير، فضلا عن
 الإشراف على النظام الداخلي للمهنة، كما تقوم برعاية أعضائها والدفاع عن
 مصالحها.

وتعبر المنظمات المهنية عن الأشخاص المرفقية التي يكون موضوعها رقابة
 وتوجيه النشاط المهني، وقد منح لها القانون بعض الحقوق وامتيازات السلطة
 العامة بهدف تنظيم المهنة ورعاية مصالح أعضائها وفي الأصل أن مهام السلطة
 الإدارية هي تنظيم المهن والنشاط الخاص بالاعتماد على نفسها، غير أن غالبية
 الدول تفضل ترك هذه المهمة لأصحاب المهنة.

إذن تتجسد المنظمات المهنية في نقابات المهن الحرة التي تعتبر من
 أشخاص القانون العام والتي تكتسب هذه الصفة لعدة أسباب :

-فهي تتولى إدارة مرفق عام، تقوم من خلاله بتنظيم ممارسة مهنة معينة
 للمصلحة العامة والقانون المنظم لهذه النقابة، هو الذي يمنحها هذا الدور.

-الانضمام إلى النقابة إجباري: فهو شرط لممارسة المهنة ويعبر عن سلطات كل نقابة.

-مجلس كل نقابة من المهن الحرة يتمتع بامتيازات القانون العام، منها حق مجلس النقابة في قبول أو رفض القيد في جدول النقابة وكذلك سلطة النقابة المهنية اللائحية التي تتضمن واجبات المهنة وآدابها، وأيضا في فرض حقوق إجبارية سواء للقيد في جدول النقابة أو الاشتراك السنوي لأعضائها وأخيرا سلطتها في تأديب أعضائها ممن يخالف آداب وواجبات المهنة في ممارستهم لها.

ونظرا لكون المنظمة المهنية تساعد الدولة للقيام بوظائفها عن طريق تمثيلها داخل المهنة، والاضطلاع بعملية تنظيمها، ونظرا لتمتعها بمظاهر السلطة العامة فإنها تخضع للقانون العام وللرقابة القضاء الإداري جزئيا فيما يتعلق بأعمالها وأنشطتها بينما تخضع في تكوينها للقضاء الخاص.

ومن أبرز الأمثلة على المنظمات المهنية في الجزائر، منظمة المحامين في الجزائر.

ومن أهم الأسباب التي أدت إلى أخذ السلطة الإدارية بأسلوب المنظمة المهنية لإدارة المرفق العام هو أن هذه المنظمات المهنية توازي جماعة متميزة من الأفراد لها مصالح متميزة عن المصلحة العامة كأرباب المهن الحرة المختلفة. ولذا تنشأ المنظمة المهنية مكونة من مجموعة من الأفراد يسعون إلى غرض مشترك ويتولى تنظيمها وتسييرها أصحاب المهنة أو الحرفة أنفسهم أو ممثلوهم.

أنواع المنظمات المهنية

تتنوع المهن الحرة وتتعدد في الجزائر بحيث تدخل هذه الأخيرة تحت تنظيم المنظمات المهنية، مراجعة القوانين التي تحكمها والمنظمة لها، وتحديثها وفقا للتطورات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها المجتمع الجزائري، مما اقتضى تطورا قانونيا لتنظيم وضبط مجموعة من المجالات الفاعلة في المجتمع الجزائري، بحيث كانت المهن الحرة سواء ذات الطابع الفني أو التقني، كالهندسة والطب أو ذات الطابع القانوني كالمحاماة والمحضر القضائي والتوثيق محط أنظار الدولة.

أولا: المنظمات المهنية المتعلقة بالمهن ذات الطابع الفني والتقني:

وسنكتفي هنا بتناول مثالين فقط عن المنظمات المهنية المتعلقة بالمهن ذات الطابع الفني و التقني.

1/ المنظمة المهنية للمهن المتعلقة بالمجال المالي والمحاسبي: هذه المنظمة كان يحكمها القانون رقم 91-08 المؤرخ في 27 أفريل 1991 المتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، المعدل والمتمم بالقانون رقم 10-01 المؤرخ في 16 رجب 1431 الموافق لـ 29 يونيو 2010، المتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، فقد عرفت المادة 09 من القانون رقم 91-08 المنظمة المشرفة على المهنة بقولها " المنظمة الوطنية للخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين جهاز مهني يكلف في إطار القانون و أحكام المادة 05 بمايلي:

-السهر على تنظيم المهنة وحسن سيرها.

أما المادة (10) فقد نصت على " يتولى المجلس الوطني طبقا للقانون والنظام الداخلي المهام الرئيسية الثلاث المعترف بها للمنظمة المهنية، وهي التسجيل بالجدول الوطني للمنظمة والشطب منه كإجراء أو عقوبة تأديبية، وكذا ممارسة مظاهر السلطة التنظيمية.

لقد أوضحت هذه المادة الدور التمثيلي للمجلس الوطني على مستوى العلاقات الخارجية مع السلطات العمومية والقضائية في الدولة، حيث يقدم المجلس مساعدته للأشغال التي تبادر بها السلطة العمومية المختصة في الميدان المحاسبي والطلب المهني.

2/ المنظمة المهنية المنظمة لمهنة المهندس الخبير العقاري: يؤطر هذه المهنة الأمر رقم 95-08 المؤرخ في 1 فبراير 1995 المعدل والمتمم المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري حيث نصت المادة 10 على أنه: "تنشأة هيئة للمهندسين العقاريين تدعى في صلب النص الهيئة تتمتع بالشخصية المعنوية وتضم الأشخاص المؤهلين لممارسة مهنة المهندس الخبير العقاري وفق الشروط المحددة في هذا الأمر.

فهيئة المهندسين العقاريين تنظيم إداري مهني أقيم على أساس من التخصص العلمي التقني والمهني، مع وجود تخصصات فرعية داخلية تتمحور كلها حول النشاط العقاري وما يرتبط به من مسائل تقنية طوبوغرافية، وجغرافية ومسح للأراضي والخرائط والترقيم، بالإضافة إلى تمتعها بالشخصية القانونية الاعتبارية المستقلة عما سواها من التنظيمات الأخرى أو حتى عن أشخاص الأعضاء المكونين لها من أبناء المهنة، لها كيانها القانوني المتميز، ومهمتها الإدارية

والتنظيمية الخاصة بها، ولتثبت دعائم هذا الكيان صدر المرسوم التنفيذي رقم 95-96 مؤرخ في 6 مارس 1996 ليحدد كفايات تنظيم هياكل مهنة المهندس الخبير العقاري وسيرها وضبط طرق ممارسة المهنة، وحددت المواد من 02 إلى 15 الهياكل الإدارية للمنظمة المهنية لمهنة المهندسين الخبراء العقاريين على المستوى المركزي وهي:

الجهاز الأعلى لمهنة المهندس الخبير العقاري فهو جهاز يضم في عضويته ممثلين عن السلطات الإدارية المركزية " وزارات جهات، إدارية مركزية أخرى " ورئيس المجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين ويتشكل طبقا للمادة 05 من المرسوم المذكور والذي يدعى في صلب النص " المجلس الوطني للهيئة من رؤساء المجالس الجهوية التابعة للهيئات ومن مندوبين منتخبين.

ثانيا :المنظمات المهنية المتعلقة بالمهن ذات الطابع القانوني:

وسنكتفي هنا بتناول مثالين فقط عن المنظمات المهنية المتعلقة بالمهن ذات الطابع القانوني.

1/ المنظمة المهنية المنظمة لمهنة المحاماة: تعتبر هذه المنظمة من أقدم المنظمات المهنية التي استمرت في الوجود ولم تحل أو تزول بمرور الوقت، هذه المنظمة يحكمها القانون رقم 07-13 المؤرخ في 29/10/2013 الذي يتضمن تنظيم مهنة المحاماة والقرار المؤرخ في 19/12/2015 المتضمن الموافقة على النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

تحدث منظمات المحامين بموجب قرار من وزير العدل، حافظ الاختتام بناء على إقتراح مجلس الاتحاد.

غير أنه يمكن أغلبية مطلقة لمحامين منتمين الى مجلسين قضائيين أو أكثر تقديم طلب إنشاء منظمة للمحامين وفي حالة رفض الطلب، أو عدم الرد من قبل مجلس الاتحاد خلال أجل شهرين من تاريخ تقديم الطلب، تخطر اللجنة الوطنية للطعن من قبل المحامين المعنيين التي تبلغ في أجل أقصاه شهرين لوزير العدل حافظ الاختام لأنشاء منظمة المحامين.

أما المادة (86) من قانون 07-13 فقد نصت على أن " يشكل مجموع المحامين المسجلين في الجدول الجمعية العامة لمنظمة المحامين والتي يرأسها نقيب ويديرها مجلس المنظمة.

ونصت المادة 90 من ذات القانون على أن "يشكل مجلس منظمة المحامين من أعضاء منتخبين يسهرون على الدفاع عن المصالح المعنوية والمادية للمهنة."

كما يرأس هذا المجلس نقيب يتولى توزيع المهام على الأعضاء أما المادة 101 فنصت على كيفية إنتخاب نقيب المحامين من قبل المنظمة وتوجد على مستوى كل ناحية منظمة محامين تتمتع بالشخصية المعنوية وتتكون من جميع المحامين المسجلين لديها برئاسة النقيب الذي يتولى إدارتها.

2/ المنظمة المهنية المنظمة لمهنة المحضر القضائي: يؤطر هذه المهنة

القانون رقم 03-06 المؤرخ في 20-02-2006 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي حيث نصت المادة 40 منه على أن " تنشأ غرفة وطنية للمحضرين القضائيين تتمتع بالشخصية الاعتبارية، وتسهر على تنفيذ كل عمل تنفيذ كل عمل يهدف إلى ضمان احترام قواعد المهنة وأعرافها، وتتولى إعداد مدونة لأخلاقيات

المهنة التي يتم نشرها في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بموجب قرار من وزير العدل حافظ الاختتام.

هذا وقد تنشأ غرف جهوية للمحضرين القضائيين تتمتع أيضا بالشخصية الاعتبارية بحيث تقوم بمساعدة الغرفة الوطنية في تأدية مهامها وهو ما نصت عليه المادة 41 من ذات القانون .

كما تعد هذه الهيئات أنظمتها الداخلية والتي تصدر بشأنها قرارات من وزير العدل حافظ الاختتام.

خصائص المنظمات المهنية

تتميز المنظمة المهنية بخصائص وصفات ذاتية تساهم في تحديد ماهيتها بصورة أكثر وضوحاً ومن أهم هذه الخصائص الذاتية نذكر مايلي:

- المنظمة المهنية تمثل وتجسد فكرة اللامركزية الإدارية المصلحية المرفقية.
- المنظمة المهنية تعتبر مرفق عام وفقاً لمعايير الراجحة.
- تتمتع المنظمة المهنية بالشخصية المعنوية.
- تتمتع المنظمة المهنية بالاستقلال المالي والإداري في حدود القانون المنظم والمنشأ لها.
- تدار وتسير المنظمة المهنية بواسطة الأسلوب الإداري اللامركزية عن طريق مجالس منتخبة.
- تخضع المنظمة المهنية للسلطة والرقابة الوصائية التي تمارسها عليها السلطات الإدارية المركزية في حدود النظام القانوني الذي يحكم المنظمة المهنية.
- المنظمة المهنية تنشأ عن طريق الدولة.

- أن تتخذ المنظمة المهنية شكلا نقابيا بالمعنى القانوني والتنظيمي للنقابة ويكون الانخراط فيها من أصحاب المهنة إجباريا وبقوة القانون.

أركان المنظمات المهنية

أولا: إدارة مرفق عام:

يعتبر مفهوم المرفق العام من أكثر مفاهيم القانون الإداري إثارة للجدل فعندما يتطرق الباحث لدراسة هذا القانون ينبغي عليه لكي يتقدم في أي عملية تفسير أن يتخذ موقفا من هذا المفهوم، وباعتبار المنظمة المهنية أسلوبا من أساليب إدارة المرفق العام فهي ترتبط بالمرفق العام ارتباطا وثيقا فلا يمكن تصور مؤسسة عامة دون مرفق عام.

ونظرا للصلة الوثيقة بين المؤسسة العامة والمرفق العام يحاول الفقه إبرازها بصورة واضحة عند بحث المؤسسة العامة، فالمؤسسة العامة من أساليب المرفق العام حيث يعهد بإدارة هذا النشاط إلى منظمة تتمتع بالشخصية المعنوية، فالمنظمات العامة هي ال وحدات أو المشروعات أو الهيئات الإدارية التي تديرها الدولة بنفسها أو تحت إشرافها.

وعليه فإن الإدارة تختار أسلوب المؤسسة العامة، حيث ترى أن المصلحة العامة تقضي ذلك، ففي في هذا الصدد أصدر مجلس الدولة المصري أحكاما تأخذ بالمبادئ التي أقرها مجلس الدولة الفرنسي لبعض المنظمات المهنية أو النقابات مثلا في مصر نقابة المحامين ونقابة المهن الهندسية.

كما أن المحكمة العليا أيدت هذا القضاء بحكمها الصادر في 04/12/1985 حيث نقول أن تنظيم اختصاص الدولة قوامه على المصالح والمرافق العامة.

ثانيا :الشخصية المعنوية:

تعني الشخصية في القانون القدرة على إكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات وهي صفة لصيقة بالشخص الطبيعي باعتباره هو المخاطب الرئيسي بأحكام القانون وتطلق الشخصية المعنوية على كل مجموعة من الأشخاص وتستهدف تحقيق غرض مشترك أو مجموعة من الأموال تخصص لغرض معين، بحيث يكون لها كيان قانوني مستقل عن الأفراد المكونين لها. وقد عرفها محمد الصغير بعلي بأنها " مجموعة من أشخاص طبيعية أو مجموعة أموال تتكاثف وتتعاون أو ترصد لتحقيق غرض وهدف مشروع بموجبه تكتسب الشخصية القانونية.

فالشخصية المعنوية هي الركن الثاني للمنظمة المهنية ،وذلك باعتبارها منظمة لا مركزية مهنية ومصالحية أو مرفقية تتمتع بالاستقلال المالي والإداري ، فلا يمكن أن تتحقق المؤسسة المعنوية العامة من دونها، فهناك الكثير من الهيئات والمرافق العامة لا تعد مؤسسات عامة لأنها لا تتمتع بالشخصية المعنوية.

ومن بين المنظمات والمرافق العامة التي لا تعد مؤسسات عامة هي الهيئات الإدارية المستقلة حيث تقوم هذه الهيئات بتنظيم مجال معين تحاول الدولة التدخل المباشر فيه حيث لم يعرف المشرع الجزائري هذه الهيئات على عكس مجلس

الدولة الفرنسي الذي عرفها كما يلي "منشآت إدارية تتصرف باسم الدولة وتتمتع بسلطة حقيقية دون أن تخضع في ذلك إلى سلطة الحكومة".

أما عن النتائج المترتبة عن الشخصية المعنوية للمنظمات المهنية فقد نصت المادة 50 من القانون المدني الجزائري على ما يلي " يتمتع الشخص الاعتباري بجميع الحقوق إلا ما كان منها ملازما لصفة الإنسان، وذلك في الحدود التي يقرها القانون يكون له:

- ذمة مالية.

- أهلية في الحدود التي يعينها عقد إنشائها يقرها القانون.

- موطن وهو المكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها.

- الشركات التي يكون مركزها الرئيسي في خارج ولها نشاط في الجزائر ويعتبر مركزها في نظر القانون الداخلي في الجزائر.

- نائب يعبر عن إرادتها.

- حق التقاضي.

1/ ذمة مالية: يكون الشخص المعنوي مستقلا من الناحية الإدارية والمالية يتمتع بذمة مالية مستقلة عن الذمة المالية للجهة التي أنشأته.

2/ أهلية التعاقد والتصرف: يكون للشخص المعنوي العام والخاص أهلية تعاقد وتصرف في الحدود التي يعينها عقد إنشائها أو يقرها القانون، ويكون للشخص المعنوي نائب أو ممثل قانوني يمثله في التعاقد أي يعبر عن إرادته.

3/ أن يكون لها موطن: يكون للشخص المعنوي العام أو الخاص موطناً وهو المكان الذي يوجد فيه مركز الإدارة وبالنسبة للشركات التي يكون مركزها الرئيسي في الخارج وتباشر نشاطها في الجزائر، فإن المشرع يعتبر نشاطها من الجزائر.

4/ أهلية التقاضي: يكون للشخص المعنوي أهلية التقاضي حيث يرفع ممثله الدعاوى مثل رئيس المجلس الشعبي البلدي في البلدية والوالي في الولاية.

ثالثاً: التخصص والاستقلال المالي الإداري:

1/ التخصص

المقصود بالتخصص أن المنظمات المهنية متخصصة في انجاز وتحقيق أعمال وأهداف محددة في نظامها القانوني لتحقيق أغراض وأهداف ولها مقومات وأركان اللامركزية الإدارية والمؤسسة العامة بهدف تحقيق أغراض محددة ومعينة.

فنشاط المرفق العام المتخصص مقيد إذا بالغرض الذي أنشأ من أجله ويجب أن لا يتعداه، ويحدد له إطار لنشاطه ويحصره ضمن حدود ضيقة تخفف حدة التخصص بعض الشيء بالنسبة للمؤسسات المهنية، فيسمح لها أن تتجاوز غرضها إلى ما يتصل به من نشاطات إذا كان بينها قاسم مشترك وكانت تؤدي إلى تحقيق غرضها على نحو أفضل.

فمثلاً نص المادة 45 من القانون 06-02 المتعلق بتنظيم مهنة الموثق تنص على أنه: "تنشأ غرفة وطنية للموثقين تتمتع بالشخصية المعنوية للسهر على تنفيذ كل عمل يهدف إلى ضمان احترام قواعد المهنة وأعرافها وتتولى إعداد مدونة لأخلاقيات المهنة يتم نشرها في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بقرار من وزير العدل حافظ الأختام.

كما نصت المادة 40 من قانون رقم 06-03 المتعلق بتنظيم مهنة المحضر القضائي تنشأ غرفة وطنية للمحضرين القضائيين تتمتع بالشخصية المعنوية تسهر على تنفيذ كل عمل بهدف ضمان احترام قواعد المهنة و أعرافها وتتولى مدونة لأخلاقيات المهنة يتم نشرها في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بقرار من وزير العدل وحافظ الأختام.

2/ الاستقلال المالي:

الاستقلال المالي للمنظمة المهنية يعني إنشاء سلطة مشروعة في داخل هذه المؤسسة يكون لها حق إقرار كل واردات المؤسسة أو المنظمة ونفقاتها أو أجزاء منها، وبذلك تسحب واردتها ونفقاتها أو جزء منها من موازنة الدولة العامة أولاً تلحق بها ويترك لها التصرف بالفائض من الواردات التي تحققها ويكون لها محاسبة وموازنة مستقلين عن محاسبة الدولة وموازنتها.

3/ الاستقلال الإداري:

يعني تمتع هذه المنظمات والهيئات بسلطة تقريرية تمكنها من إصدار القرارات لما يعود بالنفع على الشخص المعنوي الذي تتولى إدارته بشكل مستقل عن الإدارة المركزية، ولها سلطة المبادرة أي أنها تقوم مباشرة اختصاصها بمحض إرادتها ودون تدخل السلطة المركزية، وفي نفس الوقت لا يعني الاستقلال الإداري الحرية المطلقة دون رقابة هذا الاستقلال الإداري، بما يعني أنها تعطي للمنظمات حق العمل بموجب تعليمات خاصة بموظفي الحكومة.

4/ رابطة التبعية والخضوع لرقابة السلطة المركزية:

مهما كانت درجة الاستقلال الإداري والمالي الذي تتمتع به المنظمات أو النقابات المهنية فإنها تظل جزء لا يتجزأ من الدولة، وترتبط معها برابطة التبعية والتي درج الفقه على تسميتها بالوصاية الإدارية أو الرقابة الإدارية.

تمييز المنظمات المهنية عن غيرها

تختلف المنظمة المهنية عن المؤسسات التي تخضع للقانون الخاص رغم أن كلاهما يهدف إلى المصلحة العامة، وكذلك هناك إختلاف بينها وبين النقابات العمالية، وسنحاول في هذا المطلب إبراز هذه الاختلافات وإعطاء مفهوم واضح للمنظمات المهنية.

أولاً: التمييز بين المؤسسة العامة المهنية والمؤسسة الخاصة ذات النفع العام

1/ معيار أصل النشأة: ويعني هذا المعيار أن المؤسسة العامة هي التي تنشأها الدولة بقانون أو قرار أما المؤسسة الخاصة هي التي ينشئها الأفراد هذا المعيار مفيد ولكنه لم يحسم الجدل فهناك حالات اعترف مجلس الدولة الفرنسي بصفة المؤسسة العامة لهيئات أنشأها الأفراد مثل مدرسة الحقوق الفرنسية في القاهرة التي كانت تعمل في البداية تحت رقابة كلية حقوق باريس حتى عام 1954م.

2/ معيار نشاط المؤسسة: ظهر معيار آخر يتمثل في النشاط الذي تنفذه هذه المنظمة فإذا كانت تتولى تسيير مرفق عام فهي مؤسسة عامة، أما إذا كان نشاطها مجرد مساهمة خارجية في النفع العام يشبه نشاط الأفراد ويخالف نشاط المرافق العامة فهنا تعتبر مؤسسة خاصة.

3/ معيار درجة رقابة الدولة على المؤسسات: ثم ظهر معيار ثالث يقوم على درجة رقابة الدولة على المؤسسات ففي حالة كانت الرقابة محققة لا تتعدى حق التفتيش وإرسال مراقبين للتأكد من حسن وسير العمل فهنا نعتبر مؤسسة خاصة أما إذا كانت الرقابة قوية ومشددة إلى درجة السيطرة التامة على تسيير المؤسسة وتعيين مديرها وتملك حق إلغائها فتعتبر مؤسسة عامة.

يصعب اعتماد هذا الرأي كمعيار وحيد فالقضاء الإداري الفرنسي اعترف لبعض المؤسسات العامة باستقلالية التسيير رغم وجود رقابة قوية عليها.

4/ معيار استخدام امتيازات السلطة العامة: فإذا أعطى القانون للمؤسسة حق استخدام امتيازات السلطة العامة فهي مؤسسة عامة والعكس صحيح فإذا لم يعطها القانون هذا الحق فهي مؤسسة خاصة، إلا أن القضاء الفرنسي في بعض أحكامه أعطى لبعض المؤسسات الخاصة حق استخدام امتيازات السلطة العامة في حالة تسييرها لمرافق عامة.

5/ الجمع بين المعايير السابقة: لصعوبة الاعتماد على المعايير السابقة اتجه القضاء الإداري الفرنسي إلى الجمع بين هذه المعايير باعتبارها تتكامل فيما بينها لتحديد الطبيعة الخاصة أو العامة للمؤسسة، وهذا ما استقر عليه القضاء الإداري حالياً.

ومن الأمثلة على ذلك هو الحكم الصادر عن مجلس الدولة المصري الذي يقول في هذا الشأن: لا سبيل آخر في أن يوكل التكليف القانوني للمؤسسات، هل هي عامة أو لا؟ إلى تقدير القضاء في كل حالة على حدى والقضاء في تقديره لكل حالة يستعين بالمقاييس في مجموعها بوصفها عامة تهدي إلى حقيقة طبيعة

المؤسسة فهوي يرجع إلى النصوص التشريعية إن وجدت ليعرف ما إذا كان المشرع قد أعلن بوضوح عن إرادته فيما يتعلق بطبيعة المؤسسة أم لا ولا يتجزأ بذلك.

بل يستهدي بأصل نشأة المؤسسة وهي من خلق الإدارة أم خلق الأفراد كما يستأنس بمدى اختصاصات السلطة العامة التي تتمتع بها المؤسسة، وهل لها مثلاً الحق في فرض الضرائب والرسوم أم لا؟ وسنرى أيضاً مدى رقابة الإدارة على المؤسسة في الناحيتين الإدارية والمالية ثم يستنبط من كل أولئك ما إليه تقديره.

ثانياً: التمييز بين المنظمات المهنية والنقابات العمالية

هناك أمر مشترك بين كل من المنظمات المهنية و النقابات العمالية، إذ أن كل من هما يمثل أصحاب المهنة ويسعى للحفاظ على مصالحها وحقوقها لدى الدولة وهي وسيلة لتحقيق مصالح أصحاب المهنة، كلاهما تتمتع بالشخصية المعنوية كما أن مجلسها يتشكل عن طريق الانتخابات، ولكن هناك فوارق جوهرية تتمثل في عدة نواحي:

1/ الانضمام إلى المنظمة المهنية هو شرط جوهري لممارسة المهنة، ومثال ذلك الشخص الحاصل على شهادة ليسانس الحقوق لا يمكن أن يكون محامياً إلى إذا قبل مجلس المنظمة قيده، والأمر نفسه لمن يمارس مهنة الطب، أما بالنسبة لنقابة العمال فالانضمام إليها ليس إجبارياً وليس شرطاً جوهرياً لممارسة المهنة.

2/ الفرق الثاني أن المنظمات المهنية تعتبر شخص معنوي عام، أما النقابات العمالية فهي أشخاص قانون خاص.

3/ الفرق الثالث بين المنظمات المهنية والنقابات العمالية يتجلى في منازعاتها والجهات القضائية المختصة للفصل فيها، فمن جهة النقابة المهنية تخضع لاختصاص القضاء الإداري في المحاكم الإدارية ومجلس الدولة باعتبارها مؤسسة عامة عندما تصدر قراراتها بصفقتها تتمتع بامتيازات السلطة العامة، وتخضع لاختصاص القضاء العادي المتمثل في المحاكم العادية والمجالس القضائية والمحكمة العليا في المنازعات التي تتعلق بإدارة شؤونها الداخلية، والمتمثلة في التصرف في أموالها وممتلكاتها أو استثماراتها والخدمات التي تقدمها لأعضائها وهي تتصرف كشخص عادي لا يتمتع بامتيازات السلطة العامة: بخلاف النقابات العمالية فهي تتصرف كشخص عادي من أشخاص القانون الخاص و بالتالي تخضع إلى القضاء العادي.

مهام المنظمات المهنية

نظر لتزايد أهمية المنظمات المهنية وجب على المشرع تأطيرها بأحكام قانونية إلى جانب الاعتراف لها بالشخصية المعنوية حيث تقوم هذه المنظمات أو النقابات المهنية بعدة أدوار ومهام لتحقيق المصلحة العامة باعتبارها تحوز على بعض امتيازات السلطة العامة و التي تستعين بها في تأدية مهامها وتحقيق أهدافها فهذه المنظمات أدوار ذات طبيعة إدارية بحيث تقوم بالتأطير القانوني العام للمهنة وقيامها أيضا بدور المنظم والمسير عبر إصدارها النظام الداخلي وتمثيل المهنة، والدفاع عن مصالحها بالإضافة إلى قيامها بسلطة التأديب وتوقيع الجزاءات ولها أيضا أدوار ومهام ذات طبيعة اجتماعية واقتصادية.

أولاً: دور المنظمة المهنية في التأطير القانوني العام للمهنة المنظمة

تلعب المنظمات المهنية دوراً فعالاً في تنظيم المهنة وممارستها وتسييرها عبر قانون أخلاقيات وأصول المهنة و يتعلق الأمر هنا بسلطة الإشراف العام المعترف بها للمنظمة المهنية على المهنة، ونقطة البدء هنا هي سلطتها في منح التراخيص بمزاولة المهنة أو منعه عن طريق أداة التسجيل في الجدول الوطني المعد لهذا الغرض، وتعتبر هذه الأخيرة العقبة الأخطر التي تعترض سبيل كل راغب جديد في الانسحاب للمهنة.

1/ مراقبة احترام الزامية الانضمام للمنظمة المهنية والقيود بجدولها الوطني:

تتفرع هذه الخاصية عملياً إلى نقطتين أو مسألتين فرعيتين:

تتعلق أولها بالزامية الانضمام إلى المنظمة المهنية على أساس التخصص العلمي والمهني أو الحرفي كنقطة نظامية لا بد منها وكشرط واقف للممارسة الحرة المهنية.

أما المسألة الثانية فتتعلق بالتسجيل كوسيلة إدارية تنظيمية للاعتماد والترخيص بممارسة المهنة أو الحرفة من قبل المنظمة أو (النقابة) المهنية المعنية والمختصة قانوناً، وبالشروط القانونية والعلمية الواجب توافرها في من يرغب في هذه الممارسة الحرة وبمدى السلطة التي تتمتع بها الهيئة الإدارية للمنظمة المهنية، في إصدار قرار التسجيل أو الاعتماد أو امتناعها عن إصداره ومدى رقابة القاضي الإداري لقرارها في الحالة الأخيرة.

فلممارسة المهنة لا بد من توافر شروط الانضمام للمهنة فمضمون هذا الشرط من حيث كونه شرط لازم لممارسة المهنة يكمن في أن هناك علاقة تلازم

بين العضوية في إحدى المنظمات المهنية من جهة وممارسة النشاط المرتبطة بها ممارسة حرة مستقلة على سبيل الاحتراف من جهة أخرى وعلى أساس من التخصص العلمي والمهني من جهة ثالثة، والذي يؤخذ بالاعتبار عند إيداع صاحب الشأن ملف الترشيح للعضوية بالمنظمة المعنية، فالانضمام أو الانخراط في المنظمة و الانتساب اليها من قبل المهني أمر حتمي وإلزامي وليس اختياري ويتحقق هذا بالتسجيل أو القيد في الجدول الوطني لهذه المنظمة وفق شروط وترتيبات قانونية وتنظيمية معينة ومحددة سلفا.

فالمنظمات (أو النقابات) المهنية بهذه المثابة تتميز بكونها مجموعا إجباريا ينضم إليه أبناء المهنة قسرا وبقوة والقانون، ويعتبر الانضمام شرطا من شروط مزاوله المهنة، فمثلا لكي يزاول المحامي مهنة المحاماة يجب أن يكون مقيدا بجدول نقابة المحامين، ولكي يعتبر الطبيب طبيبا يجب أن يكون اسمه مدرجا في جدول القيد بنقابة الأطباء، وهذا على خلاف نقابات القانون الخاص، كنقابة العمال فالانضمام ليس فقط شرطا لمزاولة المهنة بل لا يجوز إكراه فرد عليه، ولا وقع تحت طائلة العقاب.

ففي هذا المجال هناك بعض النصوص القانونية من التشريع الجزائري مثلا :
ما جاء في القانون 91-04 المؤرخ في 08 يناير 1991م، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة فبعدما عرفت المادة الأولى بأن المحاماة مهنة حرة تعمل على احترام حفظ حقوق الدفاع، وتساهم في تحقيق العدالة، وتعمل على احترام مبدأ سيادة القانون وضمن الدفاع عن حقوق المواطن وحرياته.

حيث نصت المادة 07 من ذات القانون على أنه: "لا يجوز لأي كان أن يتخذ لنفسه لقب محامي إن لم يكن مسجلا في جدول منظمة المحامين، وذلك تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات في المادة رقم 243 من قانون العقوبات.

التي تنص على أنه "كل من استعمل لقباً متصلاً بمهنة منظمة قانوناً أو شهادة رسمية أو صفة حددت السلطة العمومية شروط منحها أو ادعى لنفسه شيئاً من ذلك بغير أن يستوفي الشروط المفروضة لحملها يعاقب بالحبس من ثلاثة اشهر إلى سنتين وبغرامة من 500 إلى 5.000 دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وفي نفس السياق ما ذهبت إليه المادة 32 من قانون 07-13 والتي نصت أنه " لا يمكن لأي شخص أن يتخذ صفة محامي ما لم يكن مسجلا في جدول المحامين تحت طائلة العقوبات المقررة لجريمة انتحال الصفة المنصوص عليها في قانون العقوبات".

ونفس الأمر نصت عليه المادة 31 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة المؤرخ في 2015/12/19م، بقولها " لا يجوز لأي كان أن يتخذ لنفسه صفة محامي أو محامي متربص إن لم يكن مسجلا بجدول المحامين أو قائمة المحامين المتربصين تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات".

أما المادة الثامنة 08 من القانون رقم 04-91 فقد حددت واعدت الشروط القانونية الواجب توفرها فيمن يريد الترشح لمهنة المحاماة، وهو ما نصت عليه

أيضا المادة 34 من قانون 13-07 التي حددت شروط الالتحاق بمهنة المحاماة عن طريق مسابقة بحيث يشترط في كل مترشح:

- أن يكون جزائري الجنسية مع مراعاة الاتفاقيات القضائية

- أن يكون حائز على شهادة الليسانس في الحقوق أو شهادة معادلة لها

- أن يكون متمتع بحقوقه السياسية والمدنية

- أن لا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة من أجل أفعال مخلة بالشرف والآداب

- أن تسمح حالته الصحية والعقلية بممارسة المهنة

وفي هذا الصدد أيضا ما قضى به الأمر رقم 95.08 المؤرخ في 01 فبراير

1995م، المتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، القسم الثاني تحت عنوان

شروط ممارسة مهنة المهندس الخبير العقاري ، حيث نصت المادة 03 منه في

فقرتها الثامنة 08 تحت عنوان " شروط ممارسة مهنة المهندس الخبير العقاري "

تخضع ممارسة مهنة المهندس الخبير العقاري لتوفر الشروط الآتية:

-التسجيل في هيئة المهندسين الخبراء العقاريين المنصوص عليه في المادة 12

أدناه حيث نصت على أنه " :يؤسس جدول لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين

يشتمل على قائمة الأشخاص الذين تتوفر فيهم شروط المادة 03 ألقابهم وعناوينهم

وكيفية ممارسته المهنة عند الاقتضاء" .

أما فيما يخص النتائج القانونية المترتبة على اعتبار شرط الانضمام للمهنة كشرط

لازم، فقد يترتب على الانضمام الإجباري بالنسبة لمن يرغب في ممارسة المهنة

عدة نتائج أهمها:

-تقييد حرية العمل: باعتبار أن شرط الانضمام للمهنة كشرط لازم يمثل قيوداً على حرية العمل وهو ما يعتبر خروجاً عن القاعدة المألوفة في ممارسة حرية العمل وحق التجمع وحرية اختيار الفرد للمهنة التي يرغب بمزاومتها فبالإضافة لكون الانضمام إلزامي للمهنة فهو يعد أيضاً كشرط أساسي لممارستها من دونه يعتبر الشخص غريباً عن المهنة.

2/ التسجيل في جدول المنظمة المهنية تقنية قانونية تنظيمية للترخيص بممارسة المهنة

يعتبر التسجيل أو القيد في جدول المنظمة المهنية هو الأداة القانونية الوحيدة لتثبيت انضمام المترشح إلى المهنة، وهذا بعد استكمال الشروط القانونية التقنية والشكلية المطلوب توافرها فيمن يرغب في ممارسة المهنة ممارسة حرة ومستقلة فهو عنصر مكمل للعنصر السابق (الانضمام الإلزامي) بل المترجم والمجسد له عملياً، وكشرط واقف لولوج ميدان المهنة وتخصصها ولوجاً قانونياً، إذ يتعلق الأمر وبكل بساطة بقبول هذا العضو الجديد أو ذلك في المهنة بين أعضائها أو عدم القبول بذلك، و يعد هذا الاختصاص وهذه السلطة من أهم وأخطر المهام والصلاحيات الداخلية التي تتولاها المنظمة المهنية والامتيازات التي تحوزها عموماً، وعلى وجه التدقيق من أهم السلطات والواجبات ذات الأهمية العملية الكبرى التي يقع على عاتق مجلس إدارة المنظمة القيام بها، وبذلك فهو يملك سلطة هائلة قد يؤدي استعمالها على وجه غير حسن إلى حرمان الفرد من مزاولة نشاط هو مؤهل لممارسته، فرفض طلب الانضمام أو القيد في جدول النقابة أو المنظمة يعني عدم السماح لصاحبه لممارسة المهنة ممارسة حرة.

وبالتالي تعد قرارات المنظمة (النقابة) المهنية في مثل هذه المسائل قرارات إدارية كما رأينا سابقا تقبل الطعن فيها بالإلغاء لعدم المشروعية أمام القضاء الإداري بمعنى تمارس تحت رقابة القضاء الأمر لذي يفسر كثرة الأحكام القضائية الصادرة عن محاكم القضاء الإداري في النظم المقارنة كما في(مصر وفرنسا) حيث يتضح مدى بسط مجلس الدولة رقابته على النقابات المهنية، وهي تقوم بهذه المهمة وتمارس هذه السلطة فالتسجيل أو القيد في الجدول الوطني للمنظمة المهنية في هذه الحالة هو نوع من أنواع الرخص الإدارية المستعملة في القانون الإداري في الحياة الإدارية كأداة قانونية بيد السلطة الإدارية أو الشبه الإدارية لمراقبة بعض الأنشطة والمهن المنظمة.

ومن الأمثلة التطبيقية النموذجية من النصوص القانونية سنتناول دور بعض المنظمات في مراقبة الانضمام للمهنة وسنكتفي فقط بمهنتين وهما مهنة المهندس المعماري ومهنة المحاماة.

أ/ مهنة المهندس المعماري (الهندسة المعمارية)

يتعلق الأمر هنا بنشاط الهندسة المعمارية ومراقبة القيد في الجدول الوطني للمهندسين المعماريين وهو النشاط الذي تشرف عليه نقابة المهندسين المعماريين كمنظمة تمثيلية متخصصة مثلما نص عليها الفرع الثالث من الباب الثاني من المرسوم التشريعي رقم 94-07 المؤرخ في 18 ماي 1994 متعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري معدل ومتمم بالقانون رقم 04-06 مؤرخ في 14 أوت 2004م، تحت عنوان (نقابة المهندسين المعماريين)

وبالتحديد نص المادة 25 التي تنص على أن " تؤسس نقابة وطنية تضم جميع المهندسين المعماريين المسجلين في الجدول الوطني".

أما المادة 26 من نفس القانون المذكور أعلاه فقد بينت اختصاصات نقابة المهندسين المعماريين ومختلف الأجهزة والهياكل التابعة لها وسلطاتها في مجال تسيير المهنة والتيمن بينها:

- اقتراح قانون الواجبات المهنية للمهندسين المعماريين.

- إعداد الجدول الوطني للمهندسين المعماريين وضبطه.

- نشر قائمه الأشخاص الطبيعيين المسجلين في الجدول الوطني سنويا.

- إعداد النظام الداخلي داخل نقابة المهندسين المعماريين.

- السهر على حفظ الانضباط داخل النقابة.

- تنسيق أعمال المجالس المحلية".

هذا ويمكن أن تكون نقابة المهندسين المعماريين طرف مدني في التقاضي بالنظر للأهمية العلمية والفنية للأعمال التي ينجزها المهندس المعماري لمصلحة الغير وبالنظر للمظهر الحضاري والعمران وتشيد المباني السكنية وغير السكنية في مجتمع معين وفي زمن معين، هذا وقد عرفت المادة 02 من المرسوم التشريعي 07-94 الهندسة المعمارية المعدل والمتمم بالقانون رقم 04-06 المؤرخ في 14 أوت 2004م، بأنها: التعبير عن مجموعة من المعارف والمهارات المجتمعة في البناء كما هي ان بعثات لثقافة ما وترجمة لها.

وتعد نوعية البناءات وإدماجها في المحيط واحترام المناظر الطبيعية والحضارية وحماية التراث والمحيط المبني ذات منفعة عامة.

ونظرا لأهمية العمل الذي ينجزه المهندس المعماري في تشييد المباني بطريقة علمية وفنية في نفس الوقت نصت المادة 1/55 من القانون 90-29 المؤرخ في الاول ديسمبر 1990 المتعلق بالتهيئة والتعمير في صياغتها المعدلة بالمادة 05 من القانون رقم 04-05 المؤرخ في غشت سنة 2004م المعدل والمتمم لقانون التهيئة والتعمير على أنه " : يجب أن يتم إعداد مشاريع البناء الخاضعة للترخيص بالبناء من طرف مهندس معماري ومهندس مدني في إطار عقد تسيير المشروع " وقد أعيد اعتماد نفس الحكم بمقتضى المادة الرابعة (04) من المرسوم التشريعي 94-07 المذكور والتي جعلت من اللجوء الى مهندس معماري معتمد قانون الأمر الزامي كلما تعلق الأمر ببناء خاضع لتأشير مهندس معماري معتمد لإنجاز المشروع حسب المادة 55 من قانون 90-29 المؤرخ في أول ديسمبر 1990م المتعلق بالتهيئة والتعمير، و بالتالي نجد أن المشرع قد أخضع المشاريع الهامة إلى تأشيرة المهندس المعماري والمهندس المدني كمهندسين متخصصين محترفين من الناحية العلمية والتقنية.

أما من الناحية القانونية النظامية فإن الشرط المسبق الواجب توافره في هذين الأخيرين هو كونهما معتمدين قانونا مما يمنحهما الصفة والأهلية القانونية لممارسة مهنة المهندس المعماري والمهندس المدني المعتمد كمهنة حرة مستقلة عن كالتبعية.

هذا وقد نصت المادة 16 و 17 من المرسوم التشريعي رقم 94-07 أن الاشخاص الطبيعيين هم وحدهم الذين يمكنهم طلب التسجيل، حيث تبين المادة 16 على أن: "الجدول الوطني للمهندسين المعماريين يشتمل على قائمة أسماء وألقاب وعناوين الأشخاص الطبيعيين الذين تتوفر فيهم أحكام المادة 17 . وتنص المادة 17 على أنه " :يسجل الأشخاص الذين يتمتعون بحقوقهم المدنية بناء على طلبهم في الجدول الوطني للمهندسين المعماريين و الذين يلتزمون بممارسة مهنتهم في ظل احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها وأحكام قانون الالتزامات المهنية، وأن يستوفوا الشروط الآتية:"

-أن يكون الأشخاص ذو الجنسية الجزائرية، حائزين على شهادة مهندس معماري معترف بها من الدولة وأن يكونوا قد قاموا بأداء فترة تدريب، ويحدد شكل أداء التدريب ومضمونه ومدته وكيفيةه عن طريق التنظيم.

- بأن يكون الأشخاص ذوو الجنسية الأجنبية حائزين شهادة مهندس معماري معترف بها من طرف الدولة، وفي هذه الحالة يكون التسجيل مؤقت ويمكن إلغائه وتحدد الشروط الخاصة بالتسجيل والإلغاء عن طريق التنظيم."

ب/ مهنة المحاماة:

من بين أهم الأنشطة والمهن المثيرة للجدل والمنازعات الإدارية في موضوع التسجيل مهنة المحاماة التي صدرت بشأنها أربعة نصوص قانونية على قدر كبير من الأهمية، و هذه النصوص هي القانون رقم 91-04 المؤرخ في 08/01/1991م، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة والمرسوم التنفيذي رقم 91-222 المؤرخ في 14 يوليو سنة 1991 يتضمن تنظيم التكوين قصد الحصول على شهادة الكفاءة في مهنة المحاماة والمرسوم التنفيذي رقم 91-271 المؤرخ في 04 أغسطس 1991 الذي يحدد الاختصاص الإقليمي للغرف الإدارية في المجالس القضائية المختصة بالنظر في الطعون المتعلقة بقرارات منظمة المحامين، والقرار الوزاري المؤرخ في 04/09/1995 يتضمن النظام الداخلي لمهنة المحاماة وأخيرا القانون رقم 13-07 المؤرخ في 29/10/2013 والقرار المؤرخ في 19/12/2015 المتضمن الموافقة على النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

فموضوع التسجيل في جدول المحامين أول المواضيع التي عنيت بها النصوص القانونية المذكورة فهو أول شرط لممارسه المهنة، بل هو الشرط الواقف لهذه الممارسة الأمر الذي يفهم بسهولة من نص المادة السابعة 07 من القانون رقم 91-04 المنظم لمهنة المحاماة التي تقضي بأنه لا يمكن لأي كان أن يتخذ لنفسه لقب محام إن لم يكن مسجلا في جدول منظمة المحامين وهو ما نصت عليه أيضا المادة 31 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة السابقة الذكر والمادة 32 من القانون رقم 13-07 .

ويتم تسجيل المترشح في جدول المنظمة بقرار من مجلس المنظمة الجهوية للمحامين بعد استبقاء الشروط القانونية المطلوبة على الشروط الشكلية التقليدية طبقا لما تقضي به المادة رقم 09 من القانون رقم 91-04: " أنه يحق لكل من توفرت فيه الشروط التالية أن يسجل في جدول منظمة المحامين على أن: "

1/ يكون حائزا شهادة ليسانس في الحقوق أو ليسانس في الشريعة عند معادلتها أو دكتوراه دولة في القانون.

2/ أن يكون حائزا شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة طبقا لنص المادة من هذا القانون".

وتجدر الإشارة أن المادة 04 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة المؤرخ في 4سبتمبر 1995م، قد أضافت شهادتين أخريين هما: الشهادة الأجنبية بعد معادلاتها بالشهادة الوطنية وشهادة المدرسة الوطنية للإدارة للذين استوفوا شروط المادة 114 من القانون 91-04 المنظم لمهنة المحاماة، ويقصد بهم ذوي التكوين المتخصص في الفرع القضائي والى شرطي الشهادة الجامعية و شهادة الكفاءة في المحاماة المذكورتين والمطلوبتين يضاف إلى ذلك شرط قيام المترشح بتدريب مدته تسعة 09 أشهر إلا إذا كان معفى صراحة بموجب القانون قبل تسجيله في جدول منظمه المحامين ، بحيث لا يمكنه قبل هذا فتح مكتب باسمه الخاص على أن يتم تدريبهم في مكتب محامي يكون قد مارس المهنة لمدة ستة 06 سنوات على الأقل وتحت إشراف وتسيير مجلس منظمة المحامين بمنح هذا الأخير عند انتهاء فترة تدريب المترشح شهادة تثبت قيامه بالتدريب وبالنتيجة أهليته لممارسة مهنة المحاماة، وبعد استكمال المترشح الشروط الشكلية والتقنية ومراقبتها والفصل فيها

على النحو السابق حل مرحله القرار الحاسم وهو قرار التسجيل النهائي في جدول منظمة المحامين على مستوى منظمة جهوية الأمر الذي بينته المادة 12 من القانون 91-04 إذ تنص " :يبت مجلس كل المنظمة مرة كل أربعة أشهر في طلبات التسجيل التي توجه مصحوبة بكل الوثائق المطلوب إلى نفس المحامين خلال شهر على الأقل قبل انعقاد دورة التسجيل بالفصل في الطلب في أول دورة تلي عملية التسجيل ، ويبلغ قرار مجلس منظمة المحامين والمصحوب مع الملف في ظرف خمسة عشر 15 يوما إلى وزير العدل والى المعني بالأمر في نفس الأجل كما تبلغ نسخة من القرار إلى مدير التدريب".

وهو نفس الأمر الذي نصت عليه المادة 42 من القانون 13-07 في فقرتها الثانية على أنه " : يبت مجلس كل منظمة في طلبات التسجيل هذه مرة وحدة كل سنة و يعد عدم البت في الطلب قبولا له.

يبلغ قرار مجلس منظمة المحامين مصحوبا بنسخة من الملف في أجل أقصاه 30 يوما الى وزير العدل حافظ الأختام كما يبلغ إلى المعني بالأمر والى مدير التريص والى مجلس الاتحاد".

ونصت المادة 30 من قانون 91-04 على أنه " :يسجل المحامي الذي أجرى التدريب في جدول منظمه المحامين ابتداء من تاريخ أدائه اليمين ".
وهو ما نصت عليه المادة 43 من القانون رقم 13-07 بقولها " :يؤدي المترشح الذي تم قبوله بعد تقديمه من النقيب أو مندوبة الذي سجل بدائرة اختصاصه اليمين الاتي نصها:

أقسم بالله العلي العظيم أن أؤدي مهامي بأمانة وشرف، أن أحافظ على السر المهني وعلى اخلاق وتقاليد المهنة وأهدافها النبيلة وأن أحترم قوانين

الجمهورية

ثانيا: دور المنظمة المهنية كسلطة تنظيمية

1/ أساس ومضمون سلطة المنظمة المهنية في تنظيم المهنة: تعتبر

المنظمات المهنية من أشخاص القانون العام ، ونظر لهذه الخاصية أسند إليها المشرع خاصة في ظل تنازل الدولة عن العديد من الأنشطة التي كانت تمارسها فروعها الإدارية أسند إليها رعاية شؤون المهنة والإشراف عليها وتنظيمها كونها في سبيل هذه المهمة تتمتع ببعض امتيازات القانون العام تباشرها في مواجهه أعضائها من المهنيين الذين يتعين عليهم الانصياع لما يصدر عن المنظمة من تعليمات وتوجيهات طالما أنها لا تخالف القانون فالطب مثلا مهنة تعد سلاح المجتمع للمحافظة على ثروته البشرية ووقاية الافراد من الامراض والابوئة وعلاج ما يصيبه منها والمحاماة تعد ساعد من سواعد العدالة تسعى الى إحقاق الحق ونصرة المظلوم وبالتالي كل مهني في موقعه الخاص مجند لخدمه المجتمع من خلال مهنته وبكل امكانيته وتحت نقابته ولذلك لابد للمهني التزام واحترام ما يصدر عن النقابة من تعليمات وتوجيهات وشروط تتعلق بالممارسة المهنية إذ تعد بمثابة قرارات لائحية يمكن الطعن فيها بالإلغاء على أساس إساءة استعمال السلطة، فالأمر يتعلق إذا وبكل بداهة وبساطة بتنظيم العمل المهني وأصول ممارسته وبإحدى السلطات الهامة التي تقوم بها المنظمات المهنية بحيث تدرج ضمن الاختصاصات الإدارية التي تمارسها كسلطة مراقبة ترشح الانضمام للمهنة

ويستهدف هذا الاختصاص المسائل المتعلقة بالمهنة وتقاليدها ورسم أخلاقياتها وأصول ممارستها والعمل على رفع مستواها الفني والثقافي والدفاع عن مصالح أعضائها و تنمية روح التعاون والتضامن بينهم وتحسين حالتهم المادية والسرهر على تطبيق النصوص القانونية المرتبطة بها والمنظمة لها .

وهذا الدور ينصرف خاصة إلى المساهمة في صنع القواعد المنظمة للمهنة والتي يجب على الاعضاء المنتسبين لها السير على هداها وهم يزاولون المهنة سواء تمثلت هذه المساهمة في مجرد الاقتراح أو في صياغة ووضع ما يعرف بقانون أصول المهنة وأخلاقياتها ووضع نظامها الداخلي، فمن الناحية التنظيمية اقتضت الحكمة عن تشكيل المنظمة المهنية هيكلية من هيئات متعددة فيها هيئه عليا وطنية واحدة لها سلطة الاشراف العام على المهن المرفقة في مجالس محلية أو إقليمية بحسب التسمية التي تطلق عليها ولكل منها اختصاصات تتولاها وتمارسها وفق القانون.

وبالتالي يجدر بنا الق ول أن السلطة التنظيمية أو اللائحية وبالنظر لخطورتها على المهنة والمتعاملين معها اقتضت الضرورة أو الحكمة الا تمارسها إلا جهة واحدة هي الهيئة العليا (المركزية)أو الوطنية المهيمنة على المهنة والمتمثلة في مجلس ادارة المنظمة والذي يتخذ عادة تسمية المجلس الوطني الأعلى أو الاتحاد الوطني فهو وحده الذي يملك سلطة وضع ضوابط للمهنة على رأسها النظام الداخلي، فهو عادة ما يسند للمنظمات المهنية مهمة وضع قوانين وأصول المهنة وأخلاقياتها باعتبارها سلطات إدارية فالقوانين هي التي تحدد واجبات أعضاء المهنة تجاه كل المهنيين.

وهنا يمكننا أن نستنتج أن القوانين المنظمة لأخلاقيات المهنة يرجع لها الفضل في تقويم سلوك المهني أثناء قيامه بمهنته، ونشير أيضا أن هذه القوانين والنصوص القانوني المنشئة والمنظمة للمنظمات المهنية يعترف لها بسلطة في تقويم وتقييم أوضاع المهنة بشكل يخدمها ويطورها، وبالتالي كان من الضروري أن تقوم المنظمات المهنية أيضا بوضع أصول وأخلاقيات المهنة بنفسها. فعليا نجد أن المنظمة المهنية تمارس السلطة التنظيمية حقيقيه ويكون ذلك بإحدى الاسلوبين المواليين:

1/ الاسلوب الأول: وهو أن تكتفي بأعداد وصياغة مشروع اللائحة أو تحرير نصها النهائي ثم تبليغه للسلطة التنفيذية ممثلة في الحكومة أو أحد أعضائها وهو عادة الوزير المعني مباشرة الذي تشرف دائرته الوزارية على قطاع النشاط الذي تعمل فيه المنظمة.

2/ الاسلوب الثاني: وإما إن تستمد هذه السلطة التنظيمية من القانون مباشرة لتمارسها بنفسها ولا تحتاج حينه التدخل السلطة الإدارية المركزية لتتحرك في فسحة الهامش الذي يتركه لها المشرع ففي كلتا الحالتين تمارس المنظمة سلطتها التنظيمية.

ف نجد أنه عادة ما يحيل القانون المنظم للمهنة في بعض المسائل التنظيمية التفصيلية إما الى التنظيم (المرسوم التنفيذي) الصادر عن رئيس الحكومة ليحدد النظام الداخلي للمهنة فنجد المشرع يستعمل أحيانا كلمة تنظيم المعبرة عادة عن المرسوم التنفيذي المطبق للقانون.

مثال ذلك ما نصت عليه المادة 21 من المرسوم التشريعي رقم 94-07 المتعلق بتنظيم مهنة المهندس المعماري اذا جاء فيها:"يحدد القانون الواجبات المهنية الذي يضبط القواعد الخاصة بكل طريقة ممارسة القواعد المتعلقة بأتعاب المهندسين المعماريين و التعارضات المحتملة عن طريق التنظيم بناء على إقتراح المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين صور الإحالة المباشرة الى النظام الداخلي للمهنة نذكر:

نص المادة 2/66 من القانون 91-04 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة والذي ينص على أن يقوم الاتحاد الوطني لمنظمة المحامين وهو أعلى هيئة مسيرة للمهنة بعدة مهام من بينها إعداد النظام الداخلي للمهنة وعرضه على وزير العدل للموافقة عليه بقرار، وهو ما تم فعلا بموجب قرار وزير العدل المؤرخ في 1995/11/4م.

2/ الطبيعة القانونية للوائح الصادرة عن المنظمات المهنية

بالنسبة للطبيعة القانونية للوائح المنظمة للمهنة والتي تحتوي أو تتضمن قانون أخلاقيات المهنة فأنها تعد قرارات إدارية وتنظيمية بكل المقاييس، لتوفرها على الصفة أو الطبيعة الإدارية التي تتميز بها المنظمات المهنية وحيازتها على مقومات المرفق العام ومنه على متطلبات السلطة العمومية اللازمة للتسيير والتنظيم، وأول هذه المتطلبات هو الاعتراف لها بسلطة اتخاذ القرارات وإصدار الاوامر والنواهي في مواجهة كل من تربطه علاقه عضوية و انتماء، فهذه المنظمات تحوز سلطة لائحية من شأنها أن تمكنها من وضع ضوابط وشروط ممارسة المهنة بشكل مفصل ومراقبة هذه الممارسة بإستمرار فالسلطة اللائحية

التي تحوزها المنظمات المهنية لها أهمية وضرورة تتعلق بالمنظمة فاللوائح الناتجة عنها يجب أن لا تتناقض القانون أو تعارضه في شيء والا كانت غير مشروعة وكانت قابلة للطعن فيها أمام القاضي الإداري بحيث بإمكانه جعل هذه الامتيازات أو السلطات تتماشى و ضرورة احترام الحريات الفردية لأعضاء التنظيم المهني في اللائحة كونها تنظيمية من خلال قواعد قانونية عامة ملزمة ومؤثرة على الغير تتصف بكل ما يتصف به القانون العادي من حيث جدية وعموميه تجريد القاعدة القانونية، كما أنها تعد قرارا اداريا يعيبه كل ما يعيب القرار الاداري ويطعن فيهب الإلغاء أمام القاضي الإداري.

ثالثا: دور المنظمة المهنية كسلطة تأديبية

من بين أخطر السلطات التي تخول للمنظمات المهنية سلطة التأديب أو فرض الانضباط في المنظمة المهنية من أجل احترام اخلاقيات وأصول هذه المهنة لتصدر عنها فيما بعد جزاء التطبيق على المهنيين في حالة ارتكابهم أخطاء مهنية، ونظرا لتمتع هذه السلطة بالخطورة كان لابد لها من سند قانوني تستند اليه أثناء قيامها بتفعيل هذه السلطة وهو ما سنوضحه من خلال مطلبنا هذا.

1/ السند القانوني للسلطة التأديبية: ترتبط هذه السلطة الى تتمتع بها

المنظمات المهنية إرتباطا وثيقا بأعضائها وبالسلطتين السابقتين أولا لها الحق في التأطير القانوني للمهنة ثم السلطة التنظيمية الى تختص بها المنظمة وبوضع اللوائح المنظمة لممارسة المهنة التي تمثلها، بحيث تعتبر هذه السلطة التأديبية نتيجة طبيعته وضمانه لهما في نفس الوقت فمثل المنظمة المهنية الحق والسلطة في وضع قواعد وأد بالمهنة وأصولها وواجباتها فانه سيكون من المنطقي بل

الحتمي والضروري الاعتراف لها بحق وسلطة القسر والجبر والردع في مواجهه أعضائها وتوقيع العقوبات الإدارية ضد المتهمين بارتكاب أخطاء مهنية من شأنها المساس بسمعة المهنة فهذا الاختصاص حسب الفقهاء هو اختصاص ذو طبيعة قضائية وهذا لاستعارته بعض المبادئ الأساسية من قانون العقوبات والاجراءات الجزائية من حيث الطبيعة الردعية أو الجزية في قمعها الجرائم والمقصود بالجرائم هي المخالفات المرتكبة من قبل المهني في حق المهنة وقواعدها ففي هذه الحالة تتميز المنازعة التأديبية بنوع من الذاتية والخصوصية والاستقلالية عن المنازعة والمسؤولية المدنية والجريمة والمسؤولية الجنائية.

أما فيما يخص الجهة المختصة بالنظر في المخالفة التأديبية هي عادة ما تكون المجلس الجهوي أو الغرفة الجهوية التأديبية فهذه الاخيرة ليست ملزمة بتنفيذ بالوقائع الواردة في وثيقة الاتهام بمخالفة واجبات المهني كما هو الشأن بالنسبة للقاضي الجزائي المقيد بمبدأ شرعية الجريمة والعقوبة بل يمكن تأسيس العقوبة حتى على الوقائع التي يسيرها التحقيق التي كانت قد ارتكبت سابقا، في الفترة السابقة على الشكوى المرفوعة ضد مرتكب المخالفة التأديبية.

وعموما تبني العقوبة وتأسس على مجمل سلوك العضو المهني باعتبار أن تراكمها سيضر بالمهنة لاحقا فيما لو تكرر نفس السلوك لو لم تتم معاقبة المهني عليها سابقا لأسباب مختلفة ومن جهة أخرى فان أمر تحريك مسؤولية المهني عن المخالفة التأديبية وإخطار الهيئة التأديبية بها متاح لمختلف هيئات المنظمات المهنية أو أعضائها المعنيين مباشرة وأحيانا حتى لبعض ممثلي السلطات العمومية كالوزير والوالي وغيرهما ممن له الصفة والمصلحة.

2/ الجهات المختصة بالنظر في التأديب: إن توقيع العقوبة كما أشرنا على سابقا الأعضاء المخالفين لآداب المهنة وأخلاقياتها يكون من طرف هيئات مختصة قانونا بذلك والمتمثلة في المجلس التأديبي للمنظمة المهنية ومثالنا في ذلك منظمة المحامين والمحضرين القضائيين والموثقين.

أ/ منظمة المحامين: يكون مجلس منظمة المحامين منتخب، بحيث ينتخب مجلس منظمة المحامين خلال (20) يوما الموالية لانتخابه أعضائه مجلسا للتأديب لمدة ثلاث (03) سنوات بالاقتراع السري وبالأغلبية المطلقة في الدور الأول والأغلبية النسبية في الدور الثاني.

هذا ويتكون المجلس من (07) أعضاء من بينهم الرئيس نقيبا.

ويختص المجلس بالنظر في الدعوى والإجراءات المتبعة لأحالتها عليه حسب مركز المحامي حسب ما نصت عليه المادة 116.

هذا ولا يستطيع المحامي الإفلات من العقوبة التأديبية المنصوص عليها في المادة 118 من القانون 07-13 هذا ولا يستطيع المحامي الإفلات من العقوبة التأديبية المنصوص عليها في المادة التي يمكن أن يصدرها المجلس التأديبي في:

-التوبيخ

-الإنذار

-المنع المؤقت من ممارسة المهنة لمدة أقصاها سنة

-الشطب النهائي من جدول منظمة المحامين ولا يمكن للمحامي المشطوب أن يسجل في جدول محامين لمنظمة أخرى بصفته محام أو محام متربص.

وتجدر الإشارة الا أنه لا يجوز إصدار أي عقوبة تأديبية في حق المحامي قبل سماعه أو تكليفه بالحضور قانونا ويجب استدعائه لهذا الغرض قبل التاريخ المعين لحضوره بعشرين 20 يوما على الأقل عن طريق مندوب النقيب أو برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو عن طريق محضر قضائي كما يجوز للمحامي الاستعانة بمحامي يختاره وتكون قرارات مجلس التأديب حضورية. هذا ويجوز لوزير العدل حافظ الاختام والمحامي المعني الطعن امام اللجنة الوطنية للطعن في اجل خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغ قرار مجلس التأديب حسب نص المادة 123 من القانون 07-13.

ب/ منظمة المحضرين القضائيين : أما فيما يخص منظمة المحضرين القضائيين فلا تختلف عن منظمة المحامين بحيث تنشأ على مستوى كل غرفة جهوية مجلس تأديبي يتكون من سبعة 07 أعضاء من بينهم رئيس الغرفة رئيسا، ينتخب أعضاء الغرفة الجهوية من بينهم الأعضاء الستة 06 الاخرين لمدة ثلاث 03 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

هذا ويخطر المجلس التأديبي من طرف وزير العدل حافظ الاختام أو النائب العام المختص أو رئيس الغرفة الوطنية للمحضرين إذا كانت الدعوى القضائية تخص محضرا قضائيا يحال ملفه التأديبي على المجلس التأديبي للغرفة الجهوية التي ينتمي إليها أما إذا كانت الدعوى التأديبية تخص رئيس أو أحد أعضاء الغرفة الجهوية أو أحد أعضاء الغرفة الوطنية يحال الملف التأديبي على المجلس التأديبي للغرفة الجهوية غير تلك التي ينتمي إليها المحضر القضائي المتابع ، أما

إذا كانت الدعوى التأديبية تخص رئيس الغرفة الوطنية، تحال على أحد المجالس التأديبية الذي يعينه وزير العدل حافظ الاختام .

أما فيما يخص انعقاد المجلس التأديبي فهذا المجلس لا ينعقد قانونا الا بحضور أغلبية أعضائه ويفصل في الدعوى التأديبية في جلسة مغلقة بأغلبية الأصوات بقرار مسبب وفي حال تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا غير أنه لا يتم اصدار عقوبة العزل إلا بأغلبية ثلثي 3/2 الأعضاء المكونين للمجلس التأديبي.

ولا يجوز إصدار أي عقوبة تأديبية دون الاستماع إلى المحضر القضائي المعني بالأمر أو بعد استدعائه قانونا ولم يمثل لذلك، ويجب أن يستدعى المحضر القضائي المعني قبل خمسة عشر (15) يوما كاملة علة الأقل من التاريخ المحدد لمثوله، عن طريق رسالة مضمونة مع إشعار بالاستلام أو عن طريق مضر قضائي ويمكنه الاطلاع على ملفه التأديبي بنفسه أو بواسطة محاميه أو وكيله.

هذا و يبلغ رئيس الغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين القرار الصادر عن المجلس التأديبي في أجل خمسة عشر يوما (15) من تاريخ صدوره إلى كل من وزير العدل، حافظ الاختام ورئيس الغرفة الوطنية للمحضرين والنائب العام المختص والمحضر القضائي المعني ويكون لوزير العدل حافظ الاختام ورئيس الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين، والنائب العام المختص والمحضر القضائي المعني، حق الطعن في قرارات المجلس التأديبي أمام اللجنة الوطنية للطعن وذلك في أجل ثلاثين 30 يوما ابتداء من تاريخ تبليغ القرار .

ج/ منظمة الموثقين : يعتبر قبول الشخص لممارسة مهنة الموثق، انضمامه إلى المنظمة المهنية على المستوى أو على المستوى الوطني بحيث توجد على مستوى كل ناحية غرفة جهوية للموثقين تتمتع بالشخصية الاعتبارية.

وتتكون من جميع الموثقين المسجلين لديها برئاسة رئيس الغرفة الجهوية الذي يتولى إدارتها، إذا أخل الموثق بإحدى واجباته يحال على المجلس التأديبي الذي يتشكل على مستوى كل غرفة جهوية وتكون قراراته قابلة للطعن أمام لجنة الطعن الوطنية التي تبت في القضية بقرار قابل للطعن أمام مجلس الدولة.

هذا وينشأ على مستوى كل غرفة جهوية مجلس تأديبي يتك ون من (07) أعضاء من (بينهم رئيس الغرفة رئيساً وينتخب أعضاء الغرفة الجهوية من بينهم الأعضاء الستة (06) الآخرين لمدة ثلاثة (03) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة وهو ما نصت عليه المادة (55) من نفس القانون.

ويختص هذا المجلس التأديبي بالنظر في الدعوى والإجراءات المتبعة لأحالتها عليه حسب مركز الموثق محل الشكوى وكما هو الحال بالنسبة للمحامي والمحضر القضائي لا يستطيع الموثق الإفلات من العقوبة التأديبية المنصوص عليها في قانون الموثق إذا أخل بالمسؤولية الجزائية أو المدنية وتشمل العقوبات التي يمكن أن يصدرها المجلس التأديبي في:

-الإنداز

-التوبيخ

-المنع المؤقت من ممارسة المهنة لمدة أقصاها ستة (06) اشهر

-العزل

الرقابة على نشاط المنظمات المهنية

تقوم المنظمات المهنية بالعديد من الأعمال والأنشطة كما أرينا سابقا بحيث تعمل على حماية مصالح أعضائها والدفاع عنهم و تسعى أيضا لتحقيق خدمات للمجتمع ومثالها نقابتي الأطباء والصيادلة 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 والالتزام بالأعمال والخطط الموجودة وذلك للحد من القصور والانحراف الذي قد يشوب بعض أعمال هذه المنظمات أو أعضائها.

أولا: الرقابة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية

تتميز المنظمات المهنية في الجزائر وحتى في بعض الدول الأخرى باستقلاليتها عن السلطات الإدارية لكن هذه الاستقلالية ليست مطلقة وإنما نسبية وذلك نتيجة للعديد من القيود التي تحد من حرية عملها وتصرفاتها، فالرقابة الإدارية تعد أمرا ضروريا في العملية الإدارية فهي التي تحد من القصور والانحراف الذي يشوب مراحل العملية الإدارية وتعد أيضا من الوظائف الهامة والأساسية بحيث يتم من خلالها التعرف على ما تم تنفيذه وفق لما خطط له.

فالمنظمات المهنية تخضع للرقابة الإدارية من قبل الجهة الوصية بذلك والتي تكون ممثلة عادة في الوزير المعني بالقطاع المهني لهذه المنظمات (النقابات)

المهنية سواء من حيث الانضمام اليها أ ومن حيث تنظيمها وأعمالها، هذا وقد تكون هذه الرقابة إما قبلية أو بعدية.

1/ الرقابة الوصائية على المنظمات المهنية:

تمثل السلطة الوصائية الربطة التي تجمع السلطة المركزية بالهيئات المحلية المستقلة، حيث تتمكن الحكومة بما لها من سلطة مقررة بنص القانون وبواسطة السلطة الوصائية من مراقبة الهيئات اللامركزية للتأكد من خضوعها للقانون ومدى تنفيذها للسياسة العامة للدولة فالصالح العام هو الذي يفرض في غالب الأحيان أن تخضع الهيئات المحلية لرقابة السلطة المركزية.

فالوصاية الإدارية هي مجموع السلطات التي يقرها القانون لسلطة عليا على أشخاص الهيئات اللامركزية وأعمالهم بقصد حماية المصلحة العامة. وبالتالي تختلف الرقابة الوصائية عن الرقابة الرئاسية التي تمارس وتفترض تلقائياً بحكم التسلسل الإداري ودون التنصيص عليها.

فالرقابة الوصائية لا تمارس إلا في الحدود المرسومة لها قانوناً لذا يتعين على جهة الرقابة عدم التدخل في إدارة المنظمات المهنية و الحلول محل إرادة القائمين على تمثيلها، كما يتعين عليها الامتناع عن تعديل القرارات التي تصدر عن المنظمات المهنية وقت التصديق عليها، ولا يجوز لسلطة الرقابة إصدار قرارات تحل محل القرارات التي تصدرها المنظمات المهنية، وتظهر الوصاية المفروضة على المنظمات المهنية من خلال تخويل الوزير المعني بالقطاع حق الاطلاع على الأعمال والتصرفات الصادرة عن المنظمات المهنية وإقرارها أو رفضها مثل اللوائح التنظيمية كالنظام الداخلي لتنظيم المهنة، أو القرارات الفردية

الصادرة في حق عضو من أعضاء المهنة، كما تتضح معالم هذه الوصاية أيضا من خلال تواجد بعض الشخصيات التي يتم تعيينها لتمثيل الوزارة الوصية داخل أجهزة هذه المنظمات وإشراكها في أعمالها ومداولاتها، وهذه الشخصيات المعينة من قبل السلطة الوصية تكون إما من المهنيين المنتمين للمنظمة أو أشخاص خارجية لا تمت بأي صلة للمهنة.

وبالتالي للرقابة الوصائية صور ومظاهر تمارسها السلطة المركزية على الهيئات المحلية وفقا لأهمية التصرف الصادر من السلطة اللامركزية أي المنظمات المهنية ومدى تأثيره على المصلحة العامة وبذلك تأخذ هذه الرقابة مظهرين وهي : رقابة إدارية وصائية على أعمال وتصرفات المنظمات المهنية، ورقابة إدارية وصائية على الأشخاص أو الأعضاء المكونين لها من خلال تمثيل الجهة الوصائية داخل مجالس هذه المنظمات.

أ/ مظاهر الرقابة الوصائية على أعمال وتصرفات المنظمات المهنية: تتمثل هذه الرقابة في أن المشرع الجزائري وغيره 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، وذلك حتى يأخذ النظام الداخلي للمنظمة المهنية أو لائحة آداب وواجبات المهنة طابعها الرسمي من حيث الشكل لكن هذا الإقرار أو الاعتماد لا ينفى أن واضع هذه اللوائح المنظمة هي مجالس المنظمات المهنية بحكم درايتها بالمجال لذا نجد أن القوانين كلفتها بتنظيم الممارسة المهنية.

وبالتالي نستنتج أن التصرفات والأعمال التي تصدر عن المنظمات المهنية والتي أخضعها المشرع للرقابة الوصائية هي تلك الأنظمة الداخلية لممارسة المهنة والتي تتضمن أخلاقيات وآداب المهنة ومن بين الأمثلة التي نسوقها من هذا المجال مثلا ما نصت عليها المادة (42) من قانون 06-03 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي التي نصت على أن "يقوم كل من المجلس الأعلى والغرفة الوطنية والغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين بإعداد أنظمتها الداخلية والتي يتم إقرارها وإدخالها حيز التنفيذ بموجب قرار يصدر عن وزير العدل حافظ الأختام". ومثال ذلك أيضا ما نصت عليه المادة (47) من قانون 06-02 المتضمن تنظيم مهنة الموثق التوثيق التي نصت على أن:"أجهزة المنظمة المتمثلة في المجلس الأعلى للثيق والغرفة الوطنية والغرفة الجهوية للموثقين تعد أنظمتها الداخلية والتي تصدر بشأنها قرارات من وزير العدل حافظ الاختام.

هذا وقد تم صدور النظام الداخلي لمنظمة المحامين بموجب القرار الصادر عن وزير العدل حافظ الأختام بتاريخ 4 سبتمبر 1994 م، بعد الاطلاع عليه وإقراره من قبل وزارة العدل ممثلة في وزير العدل.

وقد تم إعداد نظام داخلي جديد من طرف مجلس المنظمة بموجب قرار صادر عن وزير العدل مؤرخ من 2015/12/15م.

والأمر ذاته نص عليه المشرع الجزائري بالنسبة لباقي المهن المنظمة الأخرى ومنها مهنة المحاسب حيث نصت المادة 15 من قانون 01/10 المتضمن مهنة المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد على أن: "من اختصاصات المصنف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة

الوطنية للمحاسبين المعتمدين إعداد أنظمتها الداخلية بحيث تخضع هذه الأنظمة المعدة من قبل هذه الهيئات لرقابة الوزير المكلف بالمالية الذي له حق الاطلاع عليها وفي حالة الموافقة يتم إصدارها بقرار ونشرها في أجل شهرين من تاريخ إيداعها.

كان هذا بالنسبة التنظيمية الصادرة عن المنظمات المهنية ، أما فيما يخص القرارات الفردية الصادرة عنها فهي تخضع أيضا للرقابة أي رقابة الوزير المختص، وقد تكون هذه الرقابة قبلية أو بعدية فبالنسبة للرقابة القبلية نجد مثلا القرارات المتعلقة بتشغيل عضو جديد بصفة محام تخضع لرقابة وزير العدل حافظ الأختام حيث يتم تبليغ ملف المترشح إليه مع القرار المتخذ من طرف المنظمة المهنية للمحامين، وهو ما ورد بنص المادة 42 من القانون رقم 13-07 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة في فقرتها الثالثة 03 حيث أمرت بتبليغ قرار مجلس منظمة المحامين فيما يخص التسجيل مصحوبا بنسخة من الملف وهذا في أجل أقصاه ثلاثين ي وما) شهر (إلى وزير العدل حافظ الأختام هذا الأخير الذي منحه المشرع بعد اطلاعه عليه ومراقبته حق الطعن فيه أمام القاضي الإداري خلال (شهر) من تاريخ تبليغه له إذا ما كان مخالفا لمبدأ الشرعية.

وبذلك واستنادا للقانون والتنظيمات المنظمة لكل مهنة ، فقد تقوم السلطات العامة عبر الوزارة المعنية بممارسة رقابة قبلية صارمة أيضا على الأشخاص الذين يتقدمون لولوج المهنة من الانتقاء الأولي إلى إسناد صفة المهنة للمعنى بالأمر بموجب قرار إداري كما هو الشأن بالنسبة لمهنة التوثيق أو المحضر القضائي .

فمثلا نصت المادة الخامسة (05) من القانون 06-02 المتضمن تنظيم مهنة التوثيق على أنه:"تحدث شهادة الكفاءة المهنية للتوثيق.

تنظم وزارة العدل مسابقة الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية للتوثيق بعد استشارة الغرفة الوطنية للموثقين في هذا الشأن".

أما فيما يتعلق بالرقابة البعدية فالمداولات التي تتخذها مجالس المنظمة وجمعياتها تخضع للرقابة البعدية من طرف السلطة الإدارية الوصية كما هو الشأن مثلا في مداولات الجمعية العامة لمنظمة المحامين والتي تبلغ إلى الوزير العدل حافظ الاختام خلال (15) يوما بحيث يحق له الطعن فيها أمام الجهة القضائية المختصة خلال أجل شهرين من تاريخ التبليغ.

ب/ مظاهر الرقابة الإدارية الوصائية على أشخاص المنظمات المهنية: تكون هذه الرقابة من خلال تمثيل أشخاص للجهات الإدارية الوصية داخل المنظمة المهنية في حد ذاتها ،أو أثناء المداولات وهؤلاء الأشخاص كما أشرنا سابقا يكونون من بين الأعضاء المنتمين للمنظمة أو أشخاص خارجة عن المهنة.

فبالنسبة للأشخاص أو المهنيين المعينين من أجل تمثيل المهنة كجهة رقابة، فالأصل أن يتم ذلك من خلال مبدأ أساسي وهو الانتخاب وهو مبدأ ديمقراطي في التعيين، إلا أن هذا المبدأ يعرف تعديا وخرقا صارخا أمام قيام الجهة الإدارية الوصية بتعيين ممثل لها داخل أجهزة المنظمة المهنية من بين الأعضاء المهنيين المنتمين لها للقيام بأعمال الرقابة الإدارية مكان السلطة الإدارية الوصائية على نشاط المنظمة المهنية أو التنسيق معها، ومثال ذلك بعض النصوص القانونية لبعض المهن؛ نذكر مثلا مهنة المحاسبة حيث نصت المادة 03 من الفقرة 04

من المرسوم رقم 11-25 المؤرخ في 27 يناير 2011م، المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين وصلاحياته وقواعد سيره وأيضا المادة 03 الفقرة 04 من المرسوم رقم 11-26 المؤرخ في 27 يناير 2011 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني لمحافظي الحاسبات وصلاحياته وقواعد سير هو التي جاءت بنفس الصياغة بقوله:"ينسق المجلس نشاطاته مع الوزير المكلف بالمالية الذي يقوم لهذا الغرض بتعيين ممثله لهذا المجلس".

فممثل الوزير يطلعه على جميع القرارات والتصرفات والأعمال المتخذة والصادرة عن تلك المجالس الوطنية مما يعني بسط رقابة وصائية عن طريق تمثيل الإدارة الوصية في مجالس هيئات المنظمات المهنية.

ومن قبيل تمثيل السلطة الإدارية الوصية بهدف بسط رقابتها على نشاط المنظمات المهنية أيضا نجد المرسوم التشريعي 94/07 المتعلق بشروط الهندسة المعمارية وممارسة مهنة المهندس المعماري نجده قد جسد هذه الصورة في كل من الجمعية العامة المحلية للمهندسين المعماريين والتي تضم جميع المهندسين المعماريين المسجلين في الجدول على المستوى المحلي وممثل الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير.

ونلاحظ من خلال ما سبق أن هؤلاء المعينين أو الممثلين يتم تعيينهم من قبل الوزير داخل هذه الهيئات بهدف بسط رقابة وصائية بطريقة غير مباشرة وهو ما يشكل خرقا وتعديا صارخ لمبدأ أساسي وهو الانتخاب.

فمن خلال المرسوم التشريعي 94-07 نستنتج أنه لا يجوز انتخاب ممثلي الوزارة من المجالس الوطنية والمحلية المكلفة بالهندسة والتعمير.

أما فيما يخص الأشخاص الخارجين عن المهنة فقد نصت بعض النصوص المنظمة لمختلف المهن على تعيين أشخاص أو شخصيات أجنبية في بعض الهيئات التي تنظر في شؤون المهنيين كاللجان الوطنية للطعون والمتواجدة على مستوى كل منظمة والمختصة بالنظر في الطعون المقدمة ضد القرارات الصادرة عن المجلس التأديبي لكل منظمة ،ومثال ذلك اللجنة الوطنية للطعن في القرارات الصادرة عن المجلس التأديبي للموثقين المشار إليها بالمادة 63 من القانون 06-02 المنظم لمهنة التوثيق والتي تتشكل من 08 أعضاء أساسيين و 04 قضاة برتبة مستشار بالمحكمة العليا يعينهم وزير العدل حافظ الأختام، ومن بينهم رئيس اللجنة و04 موثقين تختارهم الغرفة الوطنية للموثقين.

كما يقوم وزير العدل حافظ الاختام بتعيين (04) قضاة احتياطيين بنفس الرتبة وتختار الغرفة الوطنية أربعة 04 موثقين بصفتهم أعضاء احتياطيين كما يعين وزير العدل حافظ الاختام ممثلا له أمام اللجنة الوطنية.

هؤلاء المعينين الذين أغلبهم من القضاة لا صلة لهم بالمهنة إلا أنهم يشاركون في اتخاذ القرارات بشأن المهنيين في المجال ، وبالتالي تعد قرارات اللجنة قرارات قضائية لا قرارات إدارية.

2/ الرقابة الإدارية الذاتية

لا يمكن لأي منظمة البقاء طويلا دون أن يمارس العاملون فيها الرقابة الذاتية على أداء أعمالهم وبدون ذلك يجب على المنظمات وضع نظم رقابية شاملة وتفصيلية وفي غاية التعقيد مما يزيد من تكلفة هذه النظم لذا لابد من نقل الرقابة من الرقابة خارجية تمارسها الإدارة إلى رقابة ذاتية يمارسها العاملون أنفسهم.

وتتجسد الرقابة الإدارية الذاتية الممارسة من طرف المنظمات المهنية في جميع التدابير والإجراءات التي تتخذها لبنياتها التنظيمية من أجل ممارسة الاختصاصات المنوطة بها ، حيث تتم هذه الرقابة الذاتية على بعض الممارسات التي يقوم بها الأعضاء المنتسبين لها.

فالمنظمات المهنية دورها لا ينحصر فقط في مراقبة الانضمام للمهنة وإنما يمتد دورها أو اختصاصها لمراقبة الأعضاء أثناء مزاولتهم للمهنة بحيث تتدخل مجالسها بالتفتيش والمراقبة لهؤلاء الأعضاء وذلك من أجل ضمان السير الحسن للمهنة وفق أحكام القوانين والتنظيمات المؤطرة لها، ونظرا لتعدد مجالات الرقابة الإدارية الذاتية على أعضاء المهنة اكتفينا بالصور التالية:

أ/ الرقابة الإدارية الذاتية على تغيير الموطن: تقوم المنظمات المهنية في مجال المراقبة بمراقبة أعضائها أثناء ممارستهم المهنة ومثال ذلك الرقابة على تغيير الموطن ، فبالنسبة للأعضاء أي تغيير يطرأ على الموقع يجب أن يكون بترخيص مسبق من قبل الجهة المختصة قانونا ، نظر لكون الموقع أو الموطن في بعض المهن يعتبر شرطا من شروط التسجيل في جدول المنظمة لما له من أهمية، ومثال ذلك مهنة المحاسبة أو محافظ الحسابات أو المحاسب المعتمد طبقا لنص

المادة العاشرة 10 من القانون 10-01 المتعلق بمهنة الخبير المحاسب أو محافظ الحسابات أو المحاسب المعتمد المؤرخ في 29 يونيو 2010م.

وأيضاً نص المادة (58) من النظام الداخلي لمهنة المحاماة و التي نصت على أنه يجب "على المحامي أن يمارس فعليا مهنته ويجب عليه أن يقيم فعلا وبصفة دائمة بدائرة اختصاص مجلس قضائي ولا يجوز أن يتخذ إلا مكتبا واحدا.

بمعنى أنه يجب على المحامي أن يمارس نشاطه في دائرة اختصاص المجلس القضائي والتي يوجد فيها مكتبه أما اذا اضطرته الظروف لتغير موقع مكتبه فهذا لا يكون إلا تحت رقابة المنظمة وبترخيص منها أيضا، وهو ما نصت عليه المادة 59 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة و التي نصت على أنه "يخضع تغيير الإقامة المهنية داخل نفس المنظمة لترخيص مسبق من النقيب.

ونستج من خلال ما سبق أنه إذا أراد العضو المهني تغيير موطن الإقامة المهنية فلا بد أن يخضع ذلك لرقابة المنظمة المهنية المؤطرة للمهنة وذلك وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

ب/ الرقابة الإدارية الذاتية في مجال الاستخلاف: إن استخلاف أو إنابة عضو مسجل في الجدول الوطني للمنظمة لزميله في ممارسة المهنة لا يتم إلا تحت مراقبة أجهزة المنظمة وأيضا بموجب ترخيص من طرف هذه المنظمة ،فمثلا في مهنة الطب لا يجوز القيام بالإستخلاف إلا لطبيب أو زميل يمارس نفس الاختصاص بعد الحصول على موافقة بالاستخلاف من طرف الجهة المختصة في المنظمة، وهذا ما نصت عليه المادة 74 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 والمتضمن مدونة أخلاقيات الطب بالجزائر و التي نصت على أنه" : لا

يخلف الطبيب أو جراح أسنان في الطب العام إلا زملاء في الطب أو في جراحة الأسنان ولا يعوض الطبيب أو جراح أسنان المختص إلا زملاء من الاختصاص نفسه أو طبيب أو جراح في السنة النهائية في الاختصاص عينه.

فالمهنيون الذين يلجؤون إلى الاستخلاف في مجال الطب يجب عليهم أن يخطرخوا الفروع النظامية التي ينتمون إليها مع الإشارة إلى اسم المستخلف وصفته وتاريخ الاستخلاف ومدته ، بهدف التأكد من تسجيل اسم المستخلف على جدول المنظمة المهنية للطب ، وأنه يمارس نفس الاختصاص الذي سوف يستخلفه، والتأكد من أن تكون مدة الاستخلاف معقولة لأن خلال هذه الفترة المستخلف سيتحمل مختلف المسؤوليات عن الأخطاء التي يرتكبها أثناء ممارسته المهنة.

ثانيا: الرقابة القضائية على نشاط المنظمات المهنية

رأينا سابقا الرقابة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية مدى الدور المهم الذي لعبته هذه الرقابة في تأطير نشاط المنظمات المهنية وفق لأحكام القوانين والتنظيمات إلا أن هذه الرقابة الإدارية لا يمكن أن تقي وحدها بالغرض المرجو من ضمان سيادة مبدأ الشرعية، فلا بد من 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، وكما ذكرنا فالمنظمات المهنية تخضع أعمالها وتصرفاتها للرقابة القضائية الإدارية مثل باقي المنظمات أو المرافق العامة في حالة استعمالها لأسلوب وقواعد القانون العام، إلا أن هذه الرقابة تختلف أساليبها من دولة لأخرى بسبب وجود أسلوبين لهذه الرقابة في العالم، فهناك بعض الدول تأخذ بنظام القضاء الموحد بحيث لا

تفرق بين المنظمات المهنية والأفراد في مراقبة تصرفاتهم، وهذا الأسلوب نجد تطبيقه في الدول الأنجلو سكسونية من بينها إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية. أما الجزائر فقد اعتنقت نظاما قضائي مزدوج (قضاء عادي وقضاء إداري) وذلك بموجب دستور 1996 نظرا للمزايا الذي يتمتع بها نظام الازدواجية، وبالتالي أصبح هناك نظام قضاء إداري منفصل عن القضاء العادي حيث أصبح هناك محاكم إدارية وعلى رأسها مجلس الدولة ومحاكم عادية على رأسها المحكمة العليا ومحكمة التنازع التي تختص بالفصل في تنازع الاختصاص بين مجلس الدولة والمحكمة العليا، وتخضع المنظمات المهنية في الجزائر لرقابة القضاء الإداري.

1/ 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.

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.

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 مجلس منظمة المحامين المتضمنة رفض التسجيل ورفض الاغفال أو رفض منح الشهادة

لفائدة المحامي المتدرب بانتهاء التدريب وهي قرارات قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة .

حيث أن مجلس منظمة المحامين يعود له الاختصاص الأصلي بالبت في طلبات التسجيل في جدول المنظمة وذلك بموجب قرار إداري إما بالقبول أو الرفض ، ويحق لكل ذي مصلحة أن يطعن أمام الجهات المختصة، نظرا لكون قرار التسجيل بجدول المنظمة يرتبط بمدى توافر الشروط القانونية المطلوبة في من يريد الانضمام أو الانخراط في المهنة وهي الشروط المنصوص عليها في المادة 31 و 34 من القانون رقم 07-13 المنظم لمهنة المحاماة كما أشرنا إليها سابقا والمادة 04 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة والتي من بينها الشهادة العلمية وشهادة الكفاءة المهنية.

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 وفي هذا الشأن ما نصت عليه المادة 49 من القانون رقم 07-13 والتي تنص على أنه: " لا يمكن رفض تسجيل محام أو إعادة تسجيله أو إغفاله إلا بعد سماع أقواله او بعد استدعائه قانونا للحضور في أجل عشرة 10 أيام على الأقل. وإذا لم يحضر المعني بالأمر فإن القرار يعد حضوريا.

يمكن الطعن بالإلغاء في قرار مجلس منظمة المحامين أمام الجهة القضائية المختصة وفقا للتشريع الساري المفعول.

وعليه يمكن لصاحب الصفة والمصلحة الطعن في القرار المتعلق برفض التسجيل عن طريق دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية بحكم ابتدائي قابل للاستئناف أمام مجلس الدولة.

وبالتالي نستنتج أن القرارات المتعلقة برفض التسجيل وإعادته ورفض الإغفال ينعقد الاختصاص بالنظر فيها للمحكمة الإدارية التي يوجد بها مجلس المنظمة وفي هذا الصدد نسوق بعض التطبيقات القضائية والمثال مهنة المحاماة.

قرار صادر عن المحكمة العليا (الغرفة الإدارية) بتاريخ 18-11-1989م، في دعوى بطلان تجاوز السلطة المرفوعة من قبل السيد (ش. ع) ضد قرار صادر عن المنظمة الجهوية للمحامين قسنطينة بتاريخ 11-02-1899 رفض ترشيحه للتسجيل في جدول منظمة المحامين.

عن الوجه الأول فحصة مسبقا حيث أن المادة 10 من الامر المؤرخ في 26-09-1975 رقم (61-75) المنظم لمهنة المحاماة تنص على أنه لا يمكن أن يتخذ أي قرار بشأن قبول أو إعادة التسجيل أو الاغفال بدون سماع المعني أو استدعائه قبل موعد ثمانية 08 ايام.

حيث أنه لا توجد في ديباجة المطعون فيه ما يفيد اتخاذه وهذا الأخير بعد استنفاه اجراء تبليغ أو سماع المعني وأن القرار فيه اتخذ بالتالي بصورة مخالفة للمقتضيات التشريعية الانفة الذكر وأنه مشوب بالتالي بعيب تجاوز السلطة ويتبين ابطاله، ولهذه الأسباب: تقضي المحكمة العليا بإبطال القرار المطعون فيه.

2/ رقابة مجلس الدولة على نشاط المنظمات المهنية

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

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 الدولة.

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 لمجالس 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 مجالس الاتحاد للمنظمات المهنية و بانتخاب

ممثلي مجالس المنظمة المهنية، كما سنتناول اختصاصه كقاضي استئناف وقاضي نقض.

أ/ إختصاص مجلس الدولة بالرقابة على قرارات الصادرة عن المنظمات المهنية كقاضي أول درجة

أ-1 / إختصاص مجلس الدولة بالنظر في قرارات مجالس اتحاد المنظمات المهنية:

تعتبر قرارات مجالس الاتحاد التابعة للمنظمات المهنية قرارات إدارية تنظيمية وهو ما نصت عليها المادة 105 من القانون رقم 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة بقولها: "يسير مجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين مجلس يسمى " الاتحاد "يتشكل من مجموع النقباء الممارسين."

تعتبر مداوات مجلس الاتحاد نافذة تجاه مجالس منظمة المحامين بمجرد إخطارها بها، تبلغ مداوات مجلس الإتحاد خلال 15 يوما من تاريخ إجراءها إلي وزير العدل ،حافظ الأختام الذي يمكنه الطعن فيها بالبطلان أمام مجلس الدولة في أجل شهر 30 من تاريخ الإخطار .

أ-2/ إختصاص مجلس الدولة بالنظر في انتخاب ممثلي أعضاء مجلس المنظمة:

تعتبر ممارسة المهنة شرطا جوهريا للترشح لعضوية مجالس المنظمات المهنية المختلفة ففي المنظمة المهنية للمحاماة يشترط في المترشح لعضوية المجلس أن يكون محاميا و أن يكون مسجلا في الجدول الوطني لمنظمة المحامين ، وبالتالي يستثنى من ذلك المحامي التي صدرت بشأنه عقوبة تأديبية،

وهو ما نصت عليه المادة 93 من القانون رقم 07-13 بنصها: "لا يمكن للمحامي الذي صدرت بشأنه عقوبة تأديبية بالمنع المؤقت من ممارسة المهنة أن يترشح لعضوية مجلس منظمة المحامين إلا بعد مضي ثلاث 03 سنوات تسري من تاريخ نهاية إستنفاد العقوبة.

هذا ويجري انتخاب أعضاء ممثلي مجلس منظمة المحامين بالاقتراع الإسمي في الشهر الموالي لافتتاح السنة القضائية وإذا تعذر ذلك يحدد مجلس الاتحاد تاريخ الانتخابات وعند الضرورة يتولى وزير العدل حافظ الأختام تحديده .
أما في حالة حدوث المانع الذي يترتب عليه تقليص عدد أعضاء مجلس منظمة المحامين، يباشر هذا الأخير في الشهر الذي يلي المانع باستخلافهم بالمرشحين المتحصلين على أغلبية الأصوات في الانتخابات الأخيرة ، وإذا استحال الاستخلاف تجرى انتخابات جزئية، كما يمارس المستخلفون مهمتهم للمدة المتبقية.

هذا وتودع الترشيحات لدى نقيب المحامين قبل خمسة عشر 15 يوما على الأقل من تاريخ الانتخابات ولا يمكن أن يترشح إلا المحامون الذين لهم سبع 07 سنوات من الممارسة الفعلية على الأقل.

وينتخب نقيب المحامين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة من بين أعضاء مجلس منظمة المحامين الذين تم انتخابهم بهذه الصفة مرتين على الأقل أو الأعضاء الذين لديهم أقدمية إثنتي عشر 12 سنة، وفي حالة عدم توافر الشروط المذكور أعلاه يتم الانتخاب من بين المرشحين الأكثر أقدمية.

يتم انتخاب النقيب من قبل مجلس المنظمة تحت رئاسة العضو الأكثر أقدمية من غير المترشحين خلال الثمانية 08 أيام الموالية لتاريخ انتخاب مجلس المنظمة وبالأغلبية المطلقة للأصوات في الدور الأول وبالأغلبية النسبية في الدور الثاني من بين المترشحين الذين تحصلوا على أكبر عدد من الأصوات .

هذا وكثيرا ما تشهد الانتخابات الخاصة بمجلس منظمة المحامين منازعات أمام القضاء نظرا للصراعات والمناوشات الانتخابية التي تحدث حول الترشح للعضوية وهو ما دفعنا إلى التطرق للطعون المتعلقة بانتخاب ممثليها ، فالنزاع الانتخابي هو الدعوى التي يرفعها صاحب الصفة والمصلحة بهدف الطعن في العملية الانتخابية المتعلقة بانتخاب أعضاء مجلس منظمة المحامين، وكذا الطعن في العملية الانتخابية ومنها قرارات رفض الترشيحات، فهذا الطعن قد يكون بصفة فردية أو بصفة جماعية طالما أن المصلحة مشتركة، وبالتالي فالجهة المختصة بالنظر في هذه المنازعات الانتخابية هو مجلس الدولة وهذا بعد رفع دعوى الإلغاء من قبل ذوي الصفة والمصلحة لتحريك رقابة مجلس الدولة حول مدى شرعية القرار الإداري المتضمن نتائج العملية الانتخابية، بحيث يجب على مجلس الدولة أن يفصل في الطعن خلال شهر من إخطاره.

فهذه الطعون الانتخابية الخاصة باختيار ممثلي منظمة المحامين نراها ترفع مباشرة أمام مجلس الدولة على الرغم من وجود مجلس منظمة المحامين على المستوى الجهوي، وبالتالي كان من المنطقي لو تم اسناد هذا الاختصاص للمحاكم الإدارية التي توجد على مستوى مجلس المنظمة.

فإسناد هذا الاختصاص لمجلس الدولة ابتدائياً ونهائياً فيه انتهاك لمبدأ التقاضي على درجتين، وهذا المبدأ يعد من المبادئ التي يقوم عليها النظام القضائي الجزائري ذلك أن الاعتراف لمجلس الدولة بالاختصاص الابتدائي والنهائي سيوجب طريقاً عادياً من طرق الطعن مكرساً في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهو طريق الاستئناف بما يفرض على المتقاضي استعمال طرق الطعن غير العادية وهي التماس إعادة النظر.

ب/ 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.

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".

وهو 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 والمادة 902.

إن اختصاص النظر في الطعون بالاستئناف المعترف به لمجلس الدولة يثير جملة من الإشكالات القانونية تتمثل في إحداث تغيير في طبيعة مجلس الدولة

وظيفيا وموضوعيا فيما يخص أداء 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، وفي هذا الصدد نستعرض تطبيقا قضائيا في مجال الاستئناف أمام مجلس الدولة:

-قرار مجلس الدولة في مجال سلطة المنظمة المهنية في مجال مراقبة الدخول للمهنة والتسجيل في جدولها الذي يحمل رقم 204658 الصادر بتاريخ 10-07-2000م، المتعلق بالشروط القانونية المطلوبة لممارسة مهنة المحاماة والمتمثلة والتي تم تحديدها في شرط المؤهل العلمي والشهادة الجامعية.

-حيث أن المستأنفة تمسكت بأنه يجب أن تستفيد من حقوق مكتسبة بفعل تحصلها على شهادة الكفاءة المهنية المحاماة ومن إتمام التربص المهني، وبالتالي كان من المفروض أن تستفيد بالضرورة من تسجيلها في قائمة منظمة المحامين.

-حيث أن المستأنفة تمسكت بأنه يجب أن تستفيد من حق وق مكتسبة بفعل تحصلها على شهادة الكفاءة المهنية ومن إتمام التربص المهني وبالتالي كان من المفروض أن تستفيد من بالضرورة من تسجيلها في قائمة منظمة المحامين.

-حيث أنها من الثابت أن المستأنف عليه رفض تسجيل المستأنفة في قائمة منظمة المحامين وبالتالي لم يسمح لها بممارسة مهنة المحاماة.

-حيث أنه في هذه الظروف لا يمكن للمستأنفة أن تحتج بالحقوق المكتسبة، فهذه الأخيرة لا يمكن تترتب في قضية الحال على الممارسة الفعلية للمهنة تبعا

للتسجيل غير المتنازع فيه في قائمة منظمة المحامين، وهو ليس الحال هنا مما يتعين القول بأن هذا الوجه غير مؤسس.

-حيث أنه يتعين في هذه الظروف القول بأنه يرفض قرارا المستأنفة الرامي إلى تسجيلها في قائمة منظمة المحامين بالجزائر فإن قضاة الدرجة الأولى برروا قرارهم تبريرا قانونيا بالتالي يتعين.

-تأييد القرار المستأنف.

ج/ 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.

وانطلاقا من نص المادة أعلاه يتضح أن المشرع اعترف 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 الوضعيتين يفصل مجلس الدولة بموجب قرارا 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 للقرارات النهائية الصادرة عن مجلس الدولة بمناسبة فصله في الملف المعروف 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 .

ومن التطبيقات القضائية في هذا المجال الاختصاص النوعي لمجلس الدولة برفضه طعن بالنقض ضد قرار المنظمة الجهوية قرارا مجلس الدولة- الغرفة الثالثة قرار رقم 011106 الصادر بتاريخ 06-01-2004م، وبموجب هذا القرار رفض مجلس الدولة طعنا بالنقض ضد المذكرة الإخبارية الصادرة عن منظمة المحامين ناحية مستغانم بتاريخ 15-11-2001م، وسبب المجلس قراره أن منظمة مستغانم جهوية لا وطنية ، وهذا يتعارض مع المادة 90 من القانون العضوي 98-01 كما أن الطاعن خرق درجة من درجات التقاضي مما يجعل قراره غير مقبول وبالنتيجة رفض مجلس الدولة الطعن لعدم صحة إجراءات التقاضي.

انقضاء أو نهاية المنظمة المهنية

تعتبر المؤسسة العامة المهنية كائن قانوني يبدأ حياته القانونية منذ إنشاء المؤسسة العامة المهنية، ويستمر حتى ينتهي نهاية قانونية أيضا. تنتهي وتتقضي المؤسسة العامة المهنية لعدة أسباب:

1/ إما نتيجة إلغاء النشاط الذي عهد إلى المؤسسة العامة المهنية بمهمة إدارية وهذا شيء مستبعد وإن لم نقل أنه مستحيل إلغاء النشاط. إذ يجب التنويه هنا إلى أنه لا يمكن دوما إلغاء النشاط بذاته، فالنشاط يبقى قائما، ولكن انقضاء المؤسسة العامة المهنية يعني أن السلطات العامة عدلت عن إدارة النشاط بأسلوب المنظمة المهنية.

2/ تنتهي وتتقضي المؤسسة العامة المهنية نتيجة دمجها في مؤسسة أخرى، تمارس ذات النشاط المؤسسة الأولى ومثال ذلك أن عدد منظمات المحامين في الجزائر الثالثة عشر 13 فيمكن التقليل منها بموجب القانون إلى سبع 07 منظمات، ويتم دمج منطمتين في واحدة، حيث تنتقل جميع حقوق والتزامات المنظمة (المؤسسة) المدمجة إلى المؤسسة الأولى وتزول نهائيا، ويتم إلغاء المنظمة المهنية بأداة قانونية لها نفس القوة القانونية الخاصة كأداة إنشائها أو أقوى منها، وهذا احتراما لمبدأ تدرج القوانين.

3/ تتقضي المؤسسة العامة المهنية أيضا عن طريق سحب الشخصية المعنوية من المرفق العام، فالمرفق العام يبقى قائما في هذه الحالة، ولكن يتحول المرفق العام من مرفق عام مدار بأسلوب المؤسسة العامة المهنية إلى مرفق عام تتولى السلطة العامة إدارته إدارة مباشرة ويتمثل ذلك حينما يظهر للسلطات المختصة أن

أسلوب المنظمة المهنية لم يعد مناسباً لإدارة المرفق العام، وإما أن أسلوبها لم يحقق الأهداف المرجوة أو لمتوخاة منه فلا بد إذا من أن تتولى الإدارة العامة بنفسها إدارة المرفق العام وأحياناً قد يكون العدول عن أسلوب المنظمة المهنية لأسباب سياسية بحتة، فمن حق السلطة العامة اختيار أسلوب الإدارة الذي تراه مناسباً، فذلك يعد من الأمور التقديرية التي تدخل في اختصاص السلطة المختصة بدون تعقيب من القضاء.

• المحور الثاني: الطبيعة القانونية لنشاط المنظمات المهنية

1- الحركة النقابية إبان فترة الاحتلال الفرنسي

إن الاهتمام بظهور الحركة النقابية في الجزائر يؤدي بنا في البداية، مع الكثير من اهتمام بتاريخ الحركة النقابية في الجزائر، إلى ملاحظة أن ظهور هذه الحركة، خاصة بشكلها المستقل عن التنظيمات النقابية الفرنسية، في الجزائر المستعمرة، كان صعبا و متأخرا. و يعود ذلك بالأساس إلى سيطرة النقابات الفرنسية على النشاط النقابي العمالي في البلاد طيلة سنوات عديدة، من جهة، و بشكل خاص تنظيم الكونفدرالية العامة للعمل (CGT). هذا بالإضافة طبعا إلى القمع و التهميش، الذي كانا يمارسان بشكل ممنهج و مقنن على كافة شرائح الشعب الجزائري، من جهة ثانية، و كذلك إلى عدم وجود قطاع اقتصادي صناعي حديث، الذي حال دون بروز طبقة عاملة محلية كبيرة.

ومع ذلك، و حتى لو كان ظهور الحركة النقابية الجزائرية المستقلة قد جاء متأخرا عن الحركة النقابية في بلدان المغرب العربي الأخرى، تونس و المغرب، فإن ذلك لا يعني أن النشاط النقابي، الذي كان يسعى إلى تحسين ظروف عمل العمال الجزائريين، بل و ظروف حياة المجتمع الجزائري بشكل عام، لم يكن موجودا في تلك الحقبة من تاريخ الجزائر. لقد برز هذا النشاط إلى الوجود ما إن توفرت الشروط الضرورية لظهور نخبة عمالية، في فرنسا أولا، ثم في الجزائر، في وقت لاحق. و الجدير بالذكر هنا هو أنه، وفي وضع استعماري، فإن الوعي الاجتماعي لم يكن ليبرز، لدى المناضلين الجزائريين، دون وعي وطني. و لقد حدث ذلك، في بادئ الأمر في صفوف الجزائريين الذين كانوا يعملون في المناجم

والمصانع، خاصة في فرنسا مع نهاية الحرب العالمية الأولى، وبالتحديد في عشرينيات القرن الماضي، الذين نشطوا في صفوف الجناح الثوري للكونفدرالية العامة للعمل الفرنسية (CGTU). بل و قد تشكلت في تلك الظروف و بين تلك الأوساط أولى طلائع الحركة الوطنية الحديثة بشقيها السياسي و النقابي، أين احتك الجزائريون بأنماط النضال النقابي والسياسي. وقد تجسد ذلك في تلك الفترة، كما يذكر المؤرخ محفوظ قداش، في أعمال "المؤتمر الأول لعمال شمال إفريقيا" الذي انعقد في فرنسا في شهر ديسمبر من سنة 1924.

- دور الحركة النقابية في التحرر:

لقد كان الهدف الأساسي للحركة النقابية الوطنية الجزائرية يتجاوز بكثير المطالب الاقتصادية والاجتماعية المعتادة ليصل إلى العمل على حشد العمال الجزائريين، بمختلف فئاتهم و قطاعاتهم، ناشطون كانوا أم عاطلين، و تعبئتهم من أجل إسقاط النظام الاستعماري و وضع حد للتمييز الفظيع الذي كانوا يعانون منه. ومن هذا المنطلق يمكننا الاتفاق مع شارل-روبرت آجرون عندما يصرح بأن النظر الدقيق لطبيعة وظائف النقابات الوطنية وما أدته من دور في البلدان المستعمرة، بما فيها، بلدان المغرب العربي إبان فترة الاحتلال الفرنسي، يبين بوضوح خصوصية هذا العمل النقابي. لأنه، يقول آجرون، إذا كانت القوى الاجتماعية نفسها التي كانت تحاول تلك التنظيمات النقابية تمثيلها تطلب منها ذلك، وفي ظل غياب طبقة عاملة حقيقية في المناطق الخاضعة للحكم الاستعماري، فإنه من غير المتوقع أن تكون أهداف تلك النقابات أهدافا تقليدية

تشبه ما تسعى إلى تحقيقه النقابات الأوروبية باعتبارها تنظيمات طبقية و وسيلة من وسائل الصراع الطبقي.

لقد كان النضال من أجل التحرر الوطني، و ليس الصراع الاجتماعي، هو الذي احتل المقام الأول ضمن برامج نقابات شمال أفريقيا آنذاك، كما كان الحال في افريقيا السوداء و مناطق مستعمرة أخرى، على الرغم من أن حالة الجزائر كانت تبدو حالة خاصة، أعتقد فيها، و إلى غاية سنة 1956، بأن الموظفين الجزائريين كانوا مندمجين تماما في صفوف النقابات الفرنسية.

و من هنا، يمكننا أن نستنتج مع هذا المؤرخ، أنه، و بعكس ما يمكن أن تقوله القراءة الماركسية بتركيزها على الصراع الطبقي، فإن العلاقات التي يفرضها النظام الاستعماري بشكل واضح علاقات الهيمنة: أي هيمنة المستعمرين على المستعمرين. و الحقيقة أن ظاهرة التنافس بين التيار الشيوعي، الذي يدرج نشاطه و نضاله في سياق الصراع الطبقي، و بين التيار الوطني، الذي يتحرك من أجل التحرر الوطني، في المجتمعات التي عاشت الهيمنة الخارجية، ليست استثناء جزائريا. فلقد ظهر ذلك في بلدان مستعمرة أخرى كثيرة و منها الغربية مثل لمصر، و تونس، و المغرب، و غيرها.

و من هنا، فإنه، و إذا طلب منا تصنيف الحركة النقابية الوطنية الجزائرية، التي سادت خلال الفترة الاستعمارية، سنقول، إن تلك الحركة يمكن وصفها بأنها " نقابة من أجل التحرير"، أو، وهو يعني الشيء نفسه، " نقابة من أجل تصفية الاستعمار". إن هذا التصنيف لا يبدو، بالتأكيد، منسجما مع أنماط العمل النقابي التي تشير إليها عموما المدارس الفكرية المختلفة في هذا الشأن. و لكن من

المعروف أن الواقع الاجتماعي هو دائما أكثر تعقيدا من كل النظريات مهما كانت درجة تطورها.

2- الحركة النقابية المهنية بعد الإستقلال

بعد الاستقلال الذي أعلن تاريخه رسميا في الخامس من شهر جويلية من سنة 1962، تقرر، بناءا على قرارات مؤتمر طرابلس الذي انعقد في العاصمة الليبية بين 27 ماي و 7 جوان 1962، انتهاج البلاد لطريق الأحادية السياسية و النقابية.

تكوين الحركة النقابية في الجزائر:

و لم تعترف السلطة الجديدة إلا بجهة التحرير الوطني التي تحولت إلى حزب سياسي بعد أن قادت بنجاح حرب التحرير و بالإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي تأسس في الـ 24 فيفري من سنة 1956. و قد استمر الوضع على تلك الحال حتى سنة 1989 حيث تم الاعتراف بالتعددية الحزبية في أعقاب احتجاجات الـ 5 من أكتوبر 1988 و بعد صدور و تبني دستور 23 فيفري 1989. و من هنا، يمكن أن نقسم الحياة النقابية في الجزائر بعد الاستقلال إلى فترتين أساسيتين. الفترة الأولى، و تمتد من تاريخ الاستقلال إلى سنة 1989 و الثانية التي تبدأ من 1989 و المتواصلة إلى أيامنا هذه.

أ: 1962- 1989 فترة الأحادية النقابية المهنية

تعتبر هذه الفترة إذن فترة الأحادية النقابية، حيث لم تسمح السلطات السياسية التي أخذت زمام الأمور في البلاد آنذاك لأي تنظيم نقابي بالنشاط ما عدى الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي أنشئ في 24 فيفري 1956 و الذي شارك

بكل قواه في حرب التحرير تحت لواء جبهة التحرير الوطني. أكثر من هذا، فقد وضع هذا الإتحاد تدريجياً، و منذ مؤتمره الأول الذي أُنْعِد بين 17 و 20 من شهر جانفي من سنة 1963 تحت سيطرة السلطة السياسية على غرار ما كان سائداً في دول المعسكر الاشتراكي بقيادة الإتحاد السوفيتي آنذاك رغم معارضة الكثير من مناضليه المناصرين للاستقلالية النقابية.

و قد تميزت هذه الفترة على العموم بأن كان الإتحاد عبارة عن هيئة ممثلة للسلطة لدى العمال أكثر من كونها ممثلة للعمال لدى السلطات، على حد تعبير لهواري عدي. و قد اقتصر الاحتجاجات و الإضرابات العمالية على القطاع الخاص الذي لم تكن تتواجد به النقابة تقريبا و كانت معظم أنشطة الإتحاد عبارة عن تعبئة عمال القطاع العمومي، الذي كان يسيطر على النشاط الاقتصادي، لتحقيق أهداف المخططات التنموية مقابل تأمين مناصب العمل و الحفاظ على القدرة الشرائية حسب ما تسمح به مداخل البترول و سياسة إعادة التوزيع التي تعكس موازين علاقات القوة السائدة طيلة تلك الفترة. و قد استمر هذا الوضع إذن على العموم إلى غاية سنة 1989 إثر الاحتجاجات الشعبية العنيفة التي عرفتھا الكثير من مناطق البلاد و التي انفجرت فجأة في 5 من أكتوبر من سنة 1988.

ب: من 1989 إلى اليوم: فترة التعددية النقابية المهنية

بداية من الخامس أكتوبر من سنة 1988، انفجرت في شوارع العاصمة احتجاجات شعبية عارمة، أغلب مكوناتها من الشباب، و قد انتشرت بعد ذلك في مختلف كبريات مدن البلاد و دامت عدة أيام و قد نتج عنها الكثير من الخسائر البشرية و المادية. و أسفرت عن إصلاحات سياسية أبرزها الاعتراف بالتعددية السياسية و النقابية مما أدى إلى ظهور العديد من الأحزاب و النقابات المستقلة عن الإتحاد العام للعمال الجزائريين بموجب القانون 90-14 الذي صدر بتاريخ 02 جوان 1990 أي بعد تبني دستور البلاد الجديد بتاريخ 23 فيفري 1989. و قد تمركزت هذه النقابات في القطاعات العمومية مثل التعليم و الصحة و الإدارة العمومية، و بعض المؤسسات الاقتصادية التابعة للدولة كشركات الطيران و النقل البحري.

و بعد أن عرفت هذه التنظيمات ازدهارا في البدايات الأولى لحياتها، تعرضت بعد ذلك إلى مضايقات من طرف السلطات العمومية. و قد أدى ذلك بالكثير من الملاحظين، فضلا عن مناضلي هذه التنظيمات، إلى اعتبار التعددية مجرد تعددية شكلية لا مكان فيها إلا للإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي يستفيد من دعم السلطات الرسمية على حساب النقابات المستقلة.

تأثير الحركة النقابية في الجزائر

- ومهما كان الأمر فإنه بإمكاننا أن نقول بأن الحركة النقابية في الجزائر في الوقت الراهن تتميز بمجموعة من الخصائص لعل أهمها:
- سيطرة الإتحاد العام للعمال الجزائريين على النشاط النقابي الذي يستفيد من دعم رسمي و اعتباره الممثل الوحيد أو على الأقل الأهم للعمال.
 - تمركز الحركة النقابية في القطاع العمومي و شبه غياب في القطاع الخاص. سواء بالنسبة للإتحاد العام أو بالنسبة للنقابات المستقلة.
 - تمركز النقابات المستقلة في قطاع الخدمات العمومية من تعليم و صحة و إدارة عمومية و غيابها عن القطاع الاقتصادي.
 - غلبة الطابع الفئوي على التنظيمات النقابية المستقلة و تمثيلها لفئات مهنية ذات مستويات تعليمية و تقنية عالية : أساتذة، أطباء، طيارين... الخ.

الخاتمة

تلعب النقابات والمنظمات المهنية دورا كبيرا في حفظ حقوق المنخرطين، وتحقيق المزيد من المطالب الاجتماعية.

تعتبر المنظمات المهنية من أهم المنظمات التي ظهرت بهدف إدارة وتسيير بعض النشاطات المهنية ورعاية طائفة معينة من الأفراد والدفاع عن مصالحهم المشروعة نظرا لتوليها إدارة بعض النشاطات نيابة عن الدولة، وتعتبر المنظمات المهنية إحدى الركائز الأساسية التي تقوم برعاية المهنة في بلد معين بهدف المحافظة على سمعتها والكفاءة التي اكتسبتها عبر السنين من خلال الدور الذي تلعبه في وضع وتنفيذ البرامج التدريبية والتأهيلية بالإضافة إلى إصدار مختلف القرارات من أجل رفع الكفاءة المهنية بحيث تضطلع بدور القوة أيضا في إنعاش الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمنظمين أو المنخرطين تحت لوائها وتقييم الأداء المهني لأعضائها والتأكد من مدى اتباعهم للمعايير والقوانين المنظمة لمهنة معينة.

قائمة المراجع

-مراجع ومصادر بالعربية:

كتب ومجلات:

1. أحمية سليمان، 2002، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
2. أحمية سليمان، 2005، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
3. أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة منشورة في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة. 2008، ص33
4. أحمية سليمان ،الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر. 2012، ص 46
5. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن. 2006، ص26.
6. بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الفردية والجماعية، للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص68
7. بلعربي عبد الكريم و نعيمي توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة و القانون، 2017، العدد 16، جانفي، ص41..

8. بن صاري ياسين، التسييح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الطبعة 2، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر. 2006، ص 54
9. بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دار هومة، الجزائر. 2004، ص 12
10. بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر. 2010، ص 23
11. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان، الأردن. 2011، ص 63
12. خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع عنابة، الجزائر. 2008، ص 53
13. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر. 1991، ص 52
14. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن. 2006، ص 44
15. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان الأردن. 2010، ص 23
16. عبد الحليم أكمون، تحرير العقود الإدارية والمهنية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، البليلة الجزائر. 2007، ص 45

17. عبد الرحمان يحيوي، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل
مراجعة وفق التعديلات المدخلة، قصر الكتاب، الجزائر. 1998، ص62
18. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل الفردي، ط1، المركز القومي
للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر. 2008، ص23
19. عبد الوهاب برتيمية، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل
الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية
الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر
بسكرة. 2013/2014، ص52
20. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية
العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع
الجزائر 2005، ص36
21. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل-دراسة مقارنة- ط1، دار الثقافة
للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن. 2012، ص32
22. فريد عبة واسماعيل مناصرية، طرق إثبات علاقة العمل في التشريع
الجزائري، مجلة المنتدى القانوني، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد 6
شهر جانفي، 2014، ص ص: 313-325
23. قدرى عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، دار المعارف، الاسكندرية
مصر. 2003، ص31
24. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع
عنابة، الجزائر. 2000، ص34

25. مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر. 2010، ص35
26. مقني بن عمار، شامي أحمد، مفهوم العجز عن العمل في ضوء قوانين الضمان الاجتماعي، مجلة القانون، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد زبانه غليزان، العدد 07، شهر ديسمبر، 2016، ص ص: 7-36.
27. مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر. 2013، ص45
28. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل-دراسة مقارنة بالقانون المدني- ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن. 2008، ص53
29. واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر، الجزائر. 2005، ص52
30. يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، منشورات منظمة العمل العربية، مصر. 1996، ص52
31. مأمون مؤذن، "الطبيعة القانونية لنشاط النقابات أو المنظمات المهنية"، مجلة الحقيقة، العدد 30 جامعة أحمد دراية، الجزائر، ص68.
32. مأمون مؤذن، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية لدراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، تخصص: قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2015-2016، ص 197.

33. عمار عوابدي، القانون الإداري (النظام الإداري) ج 1 ، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014 ص 321
34. نواف كنعان، القانون الإداري (الكتاب الأول) دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2008 ، ص 329.
35. محمد حجاج، " الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن المنظمات المهنية " دراسة فقهية مقارنة مجلة المنار، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة، محمد الخامس السويسي، المغرب، ص 1 .
36. كمال عباس، اللجان التأديبة للمنظمات المهنية من الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص :قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية: 2014-2015، ص 12.
37. ناصر لباد، الوجيز في القانون الاداري، ط 4 ، دار المجد للنشر والتوزيع، الجزائر، د س ن ص 228-229.
38. أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الادارية، ط 4 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1990 ص 429.
39. سليمان هندون، الوجيز في القانون الإداري(التنظيم الإداري)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، د س ن، ص 34 .
40. محمد الصغير بعلي، مدخل العلوم القانونية، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2006، ص 160 .
41. فريدة قصير مزياني، القانون الإداري، ج 1 ، ط 4 ، مطبعة سخري للتصميم والطباعة، الجزائر 2011 ، ص 105 .

42. ألبرت سرحان وآخرون، القانون الإداري الخاص، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010 ص132.
43. بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة ماجستير، القانون العام، تخصص :قانون الإدارة العامة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهدي، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، السنة الجامعية 2010-2011 ص 36.
44. محمد حجاج :الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن الهيئات المهنية- دراسة قضائية فقهية " -مجلة المنارة للدراسات القانونية و الإدارية"، العدد 07، 2014، ص 51.
45. سامي جمال الدين :أصول القانون الإداري -نظرية العمل الإداري-، القاهرة، مصر، شركة مطابع الطويجي، 1993 ص193
46. أحمد محيو:محاضرات في المؤسسات الإدارية ، ط 3 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1979 ص 42 .

-قوانين رسمية:

47. القانون 11/90 المؤرخ في 11/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل،
الجريدة الرسمية، العدد 17، ص ص: 562-576.
48. القانون 04-90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية
في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 6، ص ص: 240-244.
- القانون 14-90 المؤرخ في 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق
النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23، ص ص: 764-770.
49. الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي
العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، ص ص: 3-19.
50. القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل و المتمم
للقانون رقم: 83-12، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 78، ص ص: 3-4.

- مراجع بالفرنسية:

51. Michel Miné, Daniel Marchand, 2015, Le Droit du Travail en pratique, références 27 édition, Revue et augmentée, édition EYROLLES, Paris.

52. Tayeb Belloula, 1994, Droit Du Travail, Edition DAHLEB, Alger.

الفهرس /

01.....	مقدمة.....
02.....	جدول برنامج دروس في مقياس المنظمات المهنية
03.....	المحور الأول: الاطار المفاهيمي الخاص بالمنظمات المهنية.....
03.....	الدرس الاول: تعريف الحركة النقابية المهنية.....
03.....	الدرس الثاني: لمحة تاريخية عن نشأة المنظمات المهنية
03.....	الدرس الثالث: بدايات ظهور الحركة النقابية المهنية.....
05.....	الدرس الرابع: الحركات الاحتجاجية العنيفة.....
05.....	الدرس الخامس: النضال من أجل الاعتراف.....
06.....	الدرس السادس: انشاء تنظيمات تتولى الدفاع بشكل مستمر عن حقوق المهنيين
09.....	تعريف المنظمات المهنية.....
12.....	أنواع المنظمات المهنية.....
02.....	جدول برنامج دروس في مقياس المنظمات المهنية
12.....	أولا المنظمات المهنية ذات الطابع الفني والتقني
14.....	ثانيا المنظمات المهنية ذات الطابع القانوني.....
16.....	خصائص المنظمات المهنية.....
17.....	أركان المنظمات المهنية.....
22.....	تميز المنظمات المهنية عن غيرها.....
25.....	مهام المنظمات المهنية.....
70.....	انقضاء أو نهاية المنظمة المهنية.....

- المحور الثاني: الطبيعة القانونية لنشاط المنظمات المهنية 72
- الدرس السابع: دور الحركة النقابية في التحرر 73
- الدرس الثامن: الحركة النقابية المهنية بعد الاستقلال 75
- الدرس التاسع : تأثير الحركة النقابية في الجزائر 78
- الدرس العاشر: تكوين الحركة النقابية في الجزائر 75
- الدرس الحادي عشر : فترة الاحادية النقابية المهنية 75
- الدرس الثاني عشر : التعددية النقابية المهنية 78
- الخاتمة 79
- قائمة المراجع 80
- الفهرس 88