

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

## المركز القانوني للمنظمات المهنية

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم

تخصص: القانون

إشراف الأستاذ الدكتور

زوaimية رشيد

إعداد الطالب

بوده محند واعمر

المساعد الأستاذ الدكتور

ديلباك فيليب

### لجنة المناقشة:

أ.د. حسان نادية، أستاذة، جامعة مولود معمري تيزي وزو-----رئيسة

أ.د. زوaimية رشيد، أستاذ، جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية----- مشرفاً ومقرراً

أ.د. ديلباك فيليب، أستاذ، جامعة السربون باريس 1----- مشرفاً ومقرراً مساعداً

أ.د. بودريوه عبد الكريم، أستاذ، جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية-----ممتحناً

د. عيساوي عزالدين، أستاذ محاضر "أ"، جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية----- ممتحناً

د. فتحي وردية، أستاذة محاضرة "أ"، جامعة مولود معمري تيزي وزو-----ممتحنة

تاريخ المناقشة: 2018/10/04



## إهداء



أهدي هذا العمل إلى

روح أبي وجدّي وجدتي رحمهم الله

أمي أطال الله في عمرها

إخواني وأخواتي

زوجتي وأولادي عمرو وسامي

✍ محند واعمر

## شكر

عظيم الشكر للأستاذ الدكتور زوايمية رشيد، لقبوله الإشراف على هذا العمل،  
وتعمده بالتصويب، ولنصائحه البيداغوجية والمنهجية، وشدة حرصه في تقديم  
الإرشادات والتوجيهات، وخاصة لصبره الجميل، فجزاه الله عنا خير الجزاء.

الشكر الجزيل للأستاذ فيليب ديلباك، لقبوله الإشراف المساعد على هذه  
الأطروحة، وتسهيله لي الدخول إلى المكتبات والإتصال بالأساتذة في الجامعات الفرنسية،  
طوال إقامتي العلمية بجامعة باريس 1 السربون، ولنصائحه القيّمة لإنهاء هذا العمل  
العلمي.

الشكر موصول لكل أساتذتي، وكل من ساعدني في إنجاز هذا العمل وأخص  
بالذكر الدكتور تريكي فريد.

*«On tient à l'éloge et aux honneurs dans l'exacte mesure où l'on n'est pas sûr d'avoir réussi.»*

Henri BERGSON, L'énergie spirituelle, Coll. bibliothèque de philosophie contemporaine, PUF, 132<sup>ème</sup> édition, Paris, 1967.

# قائمة لأهم المختصرات

## أولاً: باللّغة العربية

ج.ر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

ص.ص: من الصفحة إلى الصفحة

ص: الصفحة

ق.إ.م.إ.: قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

## ثانياً: باللّغة الفرنسية

**AJDA.** : Actualité Juridique de Droit Administratif.

**Ass.** : Assemblée.

**CE.** : Conseil D'Etat.

**Cf.** : *Confer* (comparer avec).

**Coll.:** Collection

**CURAPP.** : Centre Universitaire de Recherches sur l'Action Publique et le Politique.

**JCP:** Juris-Classeur Périodique

**Op.cit.** : *Opus citato*, Précédemment Cité.

**OPU:** Office des Publications Universitaires

**P.** page.

**PP.** : pages

**PUF.** : Presse Universitaires de France.

**R.D.P:** Revue du Droit Public et de la Science Politique.

**RARJ:** Revue Académique de la Recherche Juridique

**RASJEP:** Revue Algérienne Sciences Juridiques, Economiques et Politiques.

**RDSS.** : Revue Droit Sanitaire et Social.

**Rec.** : Recueil

**RIDP.** : Revue Internationale de Droit Pénal

**RSC.** : Revue de Sciences Criminelle et de Droit Pénal Comparé.

مقدمة

ساهمت التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفت الجزائر على غرار باقي الدول التي سبقتها، والتي تزامنت مع بعض التحولات السياسية، في تعزيز دور المنظمات المهنية التي تأثرت بدور النشاطات المهنية الحرة في الحياة المدنية. ويرجع ذلك إلى جوهر هذه المنظمات المهنية وعلّة وجودها كتنظيم مستقل بكيانها ووظيفتها، وعلاقة التلازم والترابط والتكامل التي تربطها بفكرة خدمة المرفق العام.

إنّ مختلف القواعد الأصولية والتنظيمية والتأديبية التي تتمتع بها المنظمات المهنية في مواجهة أعضائها، وفي مواجهة النشاطات المهنية ذاتها، تهدف أساساً إلى القيام بالحماية والحفاظ والسعي إلى تطوير وترقية هذه النشاطات والرفع من مستوى الأداء المهني، خاصة طرق الممارسة، لتحقيق الغاية النهائية وهي المساهمة في تسيير المرافق العامة.

يعود ظهور فكرة التنظيم المهني بصفة عامة إلى زمن بعيد، حيث جاء في بادئ الأمر على شكل انشاء تجمعات، أو طوائف «les corporations»، التي تعتبر تقليداً قديماً في فرنسا، التي بموجبها يتم حماية المصالح المهنية<sup>(1)</sup>. فيما بعد مع مرور الزمن تحولت هذه التجمعات إلى اتخاذ شكل هيئات مهنية قائمة بذاتها، والمعروفة في الوقت الحاضر بالمنظمات المهنية. التي لها دور لا يمكن الاستهانة به في مجال التنظيم المهني عامة. لهذا يتبادر إلى أذهاننا البحث عن بؤادر فكرة التنظيم المهني بهذا الشكل.

لعبت الثورة الفرنسية دوراً هاماً في ظهور وتطور التنظيم المهني عامة، بمساهمتها في انتشار فكرة حرية الأفراد في ممارسة النشاطات المهنية. هذا الذي أدى بعد ذلك إلى ظهور فوضى في الممارسة المهنية، التي أثّرت سلباً على المهن التي تستوجب توفر مؤهلات علمية معيّنة أو مستوى معيّن من المعرفة لممارستها. حيث أدى انتشار فكرة حرية ممارسة النشاطات المهنية، إلى إمكانية ممارسة المهن التي تستوجب توفر مؤهلات علمية من طرف أشخاص ليس لهم أي علاقة بهذه المهن، وبدون أي مؤهلات علمية ومعرفية،

<sup>1</sup> - André DE LAUBADERE, *Traité du droit administratif*, 9<sup>ème</sup> édition, par ( J-C.) VENEZIA, (Y.) GAUDEMET, L.G.D.J., Paris, 1984, p.703.

وهذا ما أدى إلى امكانية المساس بالنظام العام. والذي بدوره كان دافعا للبحث عن كيفية تنظيم هذه المهن التي تستوجب عدة شروط معيّنة لممارستها<sup>(2)</sup>.

وانطلاقا من فكرة ضرورة إيجاد تنظيم يكفل الحماية للمهن التي تتطلب مؤهلات علمية معيّنة لممارستها، ظهر ما سمي بعد ذلك بالتنظيم المهني، لكن لم يكن هذا التنظيم بصفة شاملة إذ اقتصر على تنظيم بعض المهن، وبقيت بعض المهن الأخرى التي كيّفت بالعادة، التي تعتبر ممارستها غير مشكلة لخطر أو مساس بالنظام العام، وهي حرة الممارسة من طرف أي شخص يرغب في ذلك.

ومن بين المهن التي حظيت بتنظيم خاص في المراحل الأولى، نجد مهنة الطب والصيدلة والمحاماة، وكان هذا التنظيم في الآونة الأولى يهدف فقط إلى تحديد من هم الأشخاص الذين يمكنهم ممارسة هذه المهن المذكورة أعلاه، حيث إقتصر على الأشخاص الذين تتوفر لديهم شهادات تثبت مؤهلاتهم العلمية، بعد ذلك ظهر تنظيم آخر أدى إلى إنشاء منظمة لمهنة المحاماة، التي أصبحت بعد ذلك تمهيدا لظهور منظمات أخرى للعديد من المهن.

والحقيقة أنّ الاطباء هم من بادروا بالمطالبة بتنظيم مهنتهم عن طريق انشاء منظمات مهنية، والقيام بجمع كل الأشخاص المتدخلين في مجال الصحة بما في ذلك الاطباء في مركز واحد، هذا الذي أدى إلى إنشاء أكاديمية الطب. التي وضعت بعد ذلك إشكالية تنظيم مهنة الطب على طاولة الحوار مع السلطات العامة من أجل البحث عن تنظيم فعال لهذه المهنة الحساسة، إلا أنّ كل هذه المحاولات باءت بالفشل.

بعد الفشل في الحصول على تنظيم على شكل منظمات مهنية من طرف العديد من المهن الحرة، حاولت بعد ذلك انشاء جمعيات مهنية تضم أكبر عدد ممكن من المهنيين من أجل الدفاع على مصالحهم، هذا بالرغم من أنّ إنشاء الجمعيات من هذا النوع كان ممنوعاً في ذلك الوقت بمقتضى قانون «Le chapelier». لكن هذا لم يمنع

<sup>2</sup> - Didier LINOTTE, Raphaël ROMI, *Services publics et droit public économique*, LITEC, Paris, p. 299.

عميد كلية الطب بباريس الدكتور «ORFILA» من إنشاء جمعية أطباء باريس في سنة 1833، التي كانت تمهيدا بعد ذلك لظهور عدة جمعيات في مجال الطب في مختلف أنحاء فرنسا<sup>(3)</sup>.

لكن، بقي الفضل في إنشاء منظمة للمحامين في تلك الآونة في دفع العديد من النشاطات المهنية الأخرى إلى المطالبة بإنشاء منظمات مهنية لتأطيرها، وهذا راجع إلى أنه بالرغم من أن ممارسة هذه المهن كانت مقتصرة فقط على الأشخاص المتحصلين على شهادات التأهيل، لكن هذا لم يمنع من ممارستها من طرف أشخاص غير متحصلين على الشهادات، لهذا في نظر المهنيين بأن الوسيلة الوحيدة التي يمكن بموجبها التصدي لهذا الوضع هو إنشاء منظمات مهنية<sup>(4)</sup>.

عرف ظهور المنظمات المهنية في الجزائر تطورا على عدة مراحل، حيث بعد الاستقلال ورث النظام القانوني الجزائري نظام المنظمات المهنية، إذ كانت النشاطات المهنية مجمعة في ظل نظام يسمى بالمنظمة المهنية، حيث كانت تتضمن هيئات مكلفة بتأمين الانضباط داخل المهنة، وذلك عن طريق توقيع عقوبات تأديبية ضد الأعضاء الذين أخلوا بسلوكيات المهنة<sup>(5)</sup>، هي وضعية الأطباء والخبراء المحاسبين والخبراء المهندسين والمهندسين المعماريين. لكن هذا النظام لم يدم طويلا وزال بتبني النظام الاشتراكي، لكن بعد التحولات التي طرأت بعد صدور دستور 1989 تمت العودة لنظام المنظمات المهنية مرة أخرى.

كان لصدور دستور 1989، آثار كبيرة سواء على الجانب السياسي أو الاقتصادي إلى جانب الانفتاح نحو الرأسمالية والعزوف عن الاشتراكية التي كانت منهجا ايدولوجيا متبعا منذ الاستقلال، كما كانت له آثار على الجانب القانوني، فصدرت مجموعة من

<sup>3</sup> - Michel LASCOMBE, *Les ordres professionnels*, Thèse pour le doctorat d'Etat en droit public, université de Strasbourg III, 1987, p. 137.

<sup>4</sup> -Voir, François OLIVIER-MARTIN, *L'organisation corporative de la France d'ancien régime*, Sirey, 1938, p. 519, cité par, Nathalie ALBERT, *L'institution ordinale*, Thèse pour le doctorat en droit public, Université de Tours, 1998, p. 200.

<sup>5</sup> - لباد ناصر، القانون الإداري النشاط الإداري الجزء الثاني، منشورات لباد، 2004، ص 204.

القوانين لسد الفراغات التي طرأت عند التحول من النظام المنتهج، إذ لم يقتصر تدخل المشرع عند مجال معين، بل شمل كل الميادين تقريبا وخص كل واحد منها بثورة التغيير القانوني، ومن أخصب المجالات التي مسها التغيير نذكر مجال التنظيم المهني<sup>(6)</sup>.

إنّ لجوء الدولة إلى تقنية تفويض خدمة المرافق العامة للأشخاص الخاصة أثر على تحديد مفهوم المرفق العام، حيث لا يمكن الاستناد إلى طبيعة الهيئة المكلفة بتسيير نشاط يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة لتحديد مفهوم المرفق العام، وإنما يكون بالنظر إلى الغاية التي يهدف إلى تحقيقها هذا النشاط، مهما كانت طبيعة الهيئة المكلفة بذلك سواء من ضمن الأشخاص العامة أو الخاصة<sup>(7)</sup>.

يتم تفويض تسيير المرافق العامة من طرف أشخاص القانون الخاص، بأسلوبين؛ الأول يكون إتفاقيا، وهذه التقنية إعتمدت عليها الدولة في عدة مجالات، لا سيما في مجال التزويد بالمياه الصالحة للشرب أو في مجال تسيير محطات نقل المسافرين أو في مجال النقل البحري والجوي إلى غير ذلك من الميادين<sup>(8)</sup>، أما الأسلوب الثاني يكمن في التفويض بالإرادة المنفردة، وهو في الحقيقة مثل الأسلوب الأول لكن يكون ناتجا عن قرار صادر بالإرادة المنفردة للسلطة العامة وليس ناتج عن عقد.

لقد حظي موضوع التفويض الاتفاقي لتسيير المرافق العامة من طرف الأشخاص الخاصة اهتمام الفقه، عكس ما هو الحال في موضوع التفويض الانفرادي. وتبرير ذلك يكون على أساس أنّ هذه الأشخاص الخاصة المكلفة بتسيير مرافق عامة تكون فئة متكونة من عدة هيئات أو مجموعات متنوعة، والتي تتمثل في الإتحاديات الرياضية والمؤسسات التعليمية الخاصة ومراكز التكوين في المجال الرياضي والمنظمات المهنية

<sup>6</sup> - بوجادي عمر، اختصاص القضاء الاداري، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011، ص 02.

<sup>7</sup> -Rachid ZOUAÏMIA, *La délégation de service public au profit des personnes privées*, édition Belkeise, Alger, 2012, p. 04.

<sup>8</sup> -Voir, Rachid ZOUAÏMIA, « La délégation conventionnelle de service public au profit de personnes privées», IDARA, N° 41, 2011, Volume 21, 2011, p. 07 & s.

وغيره ذلك من الهيئات<sup>(9)</sup>. لكن نظرا لهذا التنوع والاختلاف في المهام الموكلة اليها، والكيفية التي تمت بها عملية التفويض، حيث هناك التفويض عن طريق قرار اداري، أو بناء على نص تشريعي.

لهذا، نركز بحثنا في هذا الموضوع على المنظمات المهنية التي لجأت إليها الدولة من أجل تنظيم بعض النشاطات المهنية . ولعل هذا يمكن تبريره برغبة الدولة ضمان النوعية في الخدمات المقدمة من طرف الممارسين لهذه النشاطات، هذا الذي يمكن أن يضفي على مهام هذه المنظمات طابع خدمة المرفق العام، هذا على عكس وضعية المرافق العامة (المؤسسات العامة ذات الصبغة الإدارية أو المؤسسات العمومية الاقتصادية) الأخرى التي يجب عليها تحقيق النوعية في التسيير. هذا بالرغم من ان مبدأ ضمان النوعية لا نجده من بين المبادئ الأساسية المعترف بها من طرف الفقه والقضاء لقيام المرفق العام.

وما يثير الفضول في شأن المنظمات المهنية، هو أنّ الدولة وكتلت مهام تنظيم بعض النشاطات المهنية الحرة التي نذكرها على سبيل الحصر، ممثلة في كل من مهنة الأطباء وجراحي الأسنان والصيدالة ومهنة المحاماة ومهنة المهندسين الخبراء العقاريين ومهنة المهندسين المعماريين ومهنة الموثقين ومهنة المحضرين القضائيين ومهنة محافظي البيع بالمزايدة ومهنة المتصرفين الوكلاء القضائيين ومهنة المترجمين والترجمان الرسمي دون سواها. هذا ما يدفعنا إلى طرح عدة تساؤلات حول المعايير التي اعتمدت عليها الدولة لتحظى هذه النشاطات بتنظيم عن طريق المنظمات المهنية؟ وكذلك لماذا المنظمات المهنية التي تتشكل غالبيتها من المهنيين أنفسهم؟ هذا الذي يؤدي بنا إلى طرح تساؤل آخر الذي يتجلى فيما تتمثل الطبيعة القانونية لهذه المنظمات التي حظيت باهتمام الدولة إلى حد الاعتراف لها ببعض الصلاحيات التي هي من اختصاصاتها السامية

<sup>9</sup> -Rachid ZOUAÏMIA, *La délégation de service public au profit des personnes privées*, Op.cit, p. 07.

«Régalienn»؟ وتتلخص كل هذه التساؤلات في إشكالية تتمحور حول تحديد المركز القانوني للمنظمات المهنية داخل المنظومة القانونية العامة للدولة.

إنّ دراسة المركز القانوني للمنظمات المهنية يطرح عدة نقاشات قانونية، وتتمحور حول تحديد وضبط الإطار القانوني العام لهذه المنظمات المهنية الذي يتسم بالتباين، وهذا يكون خاصة بالإرتكاز أساسا على نوع النشاطات المهنية التي تتولى تنظيمها، هذا الذي يسمح بإمكانية تحديد مفهوم هذه المنظمات المهنية، إذ تتشابه مع التجمعات المهنية في كونها عبارة عن منظمات تتولى إدارة شؤون طائفة مهنية معينة، كما أنّها يتمتعان ببعض امتيازات السلطة العامة في تسيير مرافق عمومية يشرف عليها أبناء المهنة أنفسهم، بالإضافة إلى أنّ كلاهما يتمتعان باستقلالية الشخصية المعنوية. إنّ إزالة اللبس والتداخل بين هذه المنظمات المهنية والهيئات الأخرى، يكون بتبيان المبادئ العامة التي يركز عليها تنظيم هذه المنظمات، لما يترتب عن ذلك من آثارها لتحديد طبيعتها القانونية التي كانت محل اختلاف فقهي وهذا منذ ظهورها (الباب الأول).

تحديد الإطار العام لتنظيم المنظمات المهنية الذي يسمح لنا بالوصول إلى الطبيعة القانونية لهذه المنظمات، التي ثار حولها جدال فقهي حول إمكانية اعتبارها أشخاصا معنوية خاصة أو أشخاص معنوية عامة أو أشخاص معنوية من نوع خاص، وهذا مرجعه خصوصية الدور الذي يجب أن تؤديه هذه المنظمات في المجال المهني، الذي يتمحور حول تحقيق التوازن بين مختلف العلاقات المهنية الناتجة سواء بين المهنيين أنفسهم أو بينهم وبين المتعاملين معهم من الجمهور، وضرورة السعي إلى تحقيق النوعية في الخدمات المقدمة من طرف الممارسين لهذه النشاطات المهنية الحرة. ويترتب على أهمية دور هذه المنظمات أن تتمتع بالصلاحيات التي تمكّنها من القيام بهذا الدور، وتتلخص هذه الصلاحيات في منحها السلطة المعيارية التي بموجبها تتدخل لإعداد مختلف القواعد الاخلاقية والأنظمة الداخلية التي ينبغي احترامها من طرف المهنيين لضمان حماية شرف وكرامة المهنة، وفعالية هذه السلطة تتأكد بوجود السلطة

التأديبية، التي بموجبها يمكن إجبار المهنيين على احترام القرارات التي تتخذها واحترام قواعد الممارسة المهنية.

إنّ تمتع المنظمات المهنية بهذا الحجم من الاختصاصات التي لها آثار على الحقوق والحريات الفردية، بالخصوص الحق الاستثنائي الذي تتمتع به هذه المنظمات المهنية في قبول أو رفض الانضمام إلى جدول المنظمة، الذي يعتبر بمثابة الإجراء الأولي والوحيد الذي يُمكن الأفراد من الممارسة المشروعة للمهنة المرغوب فيها، وكذا مختلف العقوبات التأديبية التي يمكن أن تلجأ هذه المنظمات إلى تطبيقها في حق المهنيين. هذا الذي يؤدي إلى إخضاع أعمال هذه المنظمات إلى الرقابة القضائية (الباب الثاني).

## الباب الأول

في تباين الأطر القانونية للمنظمات المهنية

يتمتع الفرد بحق وحرية ممارسة المهنة التي يرغب فيها ويختارها وبالكيفيات التي تعمل لمصالحه، حيث لم يتم تقييد هذه الحرية من جانب الدولة، وهذا خاصة خلال فترة سيادة المذهب الفردي إبان القرن التاسع عشر، لكن مع تطور الحياة الإجتماعية لا سيما في المجال الإقتصادي وظهور بواد النظام الاشتراكي الذي دفع بالدولة إلى تغيير أوضاعها، حيث تحولت إلى تلك الدولة المحتكرة والمتدخلة في النشاط المهني. هذا الذي أدى إلى تقييد حرية الأفراد في ممارسة النشاطات المهنية المرغوب فيها بعدة قيود. حيث اعتبر الدولة تنظيم هذه النشاطات المهنية من الضروريات والالتزامات التي تقع على عاتقها، وهذه السياسة إنتهجتها معظم الدول لكن بكيفيات ودرجات متفاوتة من أجل تحقيق المصلحة العامة.

ومن ثمة، يعتبر تنظيم النشاطات المهنية الحرة من الإلتزامات التي تقع على عاتق الدولة. لكن نظرا للتطورات الحديثة لمفهوم الدولة، الذي تأثر بدوره بتطور المجتمع في جميع النواحي سواء الجانب الإجتماعي أو الإقتصادي أو السياسي، لا سيما في الجزائر، لذا أصبح تنظيم هذه النشاطات المهنية الحرة من قبل الدولة لا يتماشى مع السياسة الاقتصادية المراد انتهاجها، كما أصبح الوفاء بهذا الإلتزام من الأمور التي تثقل كاهلها. هذا الذي دفع بالدولة إلى اللجوء لتنظيم هذه النشاطات المهنية بالاستعانة بأبناء المهنة أنفسهم، عن طريق اشراكهم في إدارة المرافق العامة، وتخويلهم بعض امتيازات السلطة العامة لضم هذه الجهود الفردية إلى جهودها، قصد تمكينهم من ممارسة نشاطهم على أحسن وجه، واحتفظت بسلطة الإشراف والرقابة لتحقيق الصالح العام.

يتجلى من خلال اعتماد الدولة هذه السياسة لتأطير النشاطات المهنية الحرة عن طريق المنظمات المهنية طرح عدة تساؤلات تتمحور أساسا حول الإطار القانوني الذي اعتمده السلطات العمومية لتنظيم هذه المنظمات (الفصل الأول)، والتكييف القانوني لهذه الأخيرة باعتبارها كياناً قانونياً جديداً (الفصل الثاني).

## الفصل الأول

### الإطار العام لتنظيم المنظمات المهنية

إنّ تحديد الإطار العام لتنظيم المنظمات المهنية كجهات تسعى إلى تأطير النشاطات المهنية الحرة، يكون بتحديد مختلف المعايير التي يتم الاعتماد عليها لتحديد تكييفها طبيعة هذه النشاطات أنّها حرة، هذا الذي يسمح لنا بمحاولة التعرض إلى بعض المقاربات لإعطاء تعريف هذه المنظمات المهنية باعتبارها كياناً جديداً داخل المنظومة القانونية وهذا نظراً لغياب تعريف تشريعي لها. وبالتالي يمكن استنتاج المبادئ العامة التي يركز عليها قيام نظام المنظمات المهنية، وكل هذه المسائل يتم التطرق إليها من خلال دراسة فكرة المنظمات المهنية (المبحث الأول).

ويتجلى من خلال اعتبار هذه المنظمات المهنية كياناً قانونياً قائماً بذاته، ضرورة التطرق إلى دراسة مدى وطبيعة استقلاليتها عن السلطات العامة، وذلك بالتركيز على تركيبها العضوية، وكذا من حيث استقلالية ذمتها المالية عن الموارد المالية التي تكونها، والحدود الواردة على استقلاليتها (المبحث الثاني).

## المبحث الأول

## في فكرة المنظمات المهنية

يعود ظهور ونشأة فكرة التنظيم المهني عامة إلى زمن بعيد، حيث مرّ هذا الأخير عبر عدة مراحل، منها التي تميزت بالتطور والازدهار وأخرى تميزت بالتراجع، كما أنّ هناك بعض المراحل تميزت بغياب التنظيم المهني كلياً<sup>(10)</sup>. وهذا راجع إلى طبيعة الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة في كل مرحلة على حدى، وما يجب التأكيد عليه في تطور ظهور ونشأة التنظيم المهني ونظام المنظمات المهنية بصفة خاصة، هو تأثيره الكبير بتطور الأنظمة السياسية والاقتصادية، وخاصة بتطور الوعي الاجتماعي في الدولة (المطلب الأول).

لهذا يرى بعض الفقهاء أنّه من الطبيعي ومن المعقول أن نجد أنّ كل مجموعة من الأشخاص الذين تجمعهم ممارسة نشاط أو مهنة واحدة، أو الذين تجمعهم مصالح مشتركة، أن يكون لهم رغبة في الإتحاد في ظل تنظيم مُوحّد من أجل الدفاع عن مصالحهم، أو من أجل تبادل الأفكار والمعارف فيما بينهم حول مختلف الكيفيات المناسبة لممارسة هذه المهنة<sup>(11)</sup>، وهذا لا يمكن أن يتحقق إلاّ بتشكيل وحدة، من خلالها يتم تمثيلهم أو الدفاع عنهم، في بعض الأحيان إذا استدعى الأمر ذلك، ولا يمكن تحقيق هذا المسعى بدون توفر مجموعة من المبادئ التي تركز عليها هذه الوحدة المهنية (المطلب الثاني).

<sup>10</sup> - Philippe BIAYS, *La fonction disciplinaire des ordres professionnels*, thèse pour le doctorat en Droit, Faculté de droit, université de rennes, 1949, p. 20.

<sup>11</sup> - Michel LASCORBE, *Les ordres professionnels*, Op.cit, p. 88.

## المطلب الأول

## مفهوم المنظمات المهنية

تطورت الدولة من دولة حارسة إحتكرت ممارسة بعض الأنشطة إلى دولة منظمة اقتصر دورها على عملية التوجيه ومراقبة النشاط الفردي وتشجيعه، وهذا التطور كان نتيجة طبيعية لما عرفته المجتمعات من تطور وتحول في المجال الإقتصادي والإجتماعي وحتى الوعي السياسي، وهذا أدى لا محالة إلى التطور القانوني، بمعنى آخر مساندة المنظومة القانونية للدولة لمختلف التطورات الاجتماعية والاقتصادية بما في ذلك الإعتراف بالمنظمات المهنية ككيان قانوني جديد .

نظرا للإشكالات العديدة التي تعترض الوصول لمعرفة المقصود من المنظمات المهنية، وما يدور حولها من غموض، الذي حسب اعتقادنا ناتج من غموض تحديد النشاطات المهنية الحرة، وعدم تنظيمها بنفس الكيفيات على غالبيتها. لهذا نتطرق في المقام الأول إلى محاولة تبيان مفهوم هذه النشاطات المهنية التي كيّفت بأنّها حرة، بالاستعانة بمختلف المعايير التي تسمح لنا ذلك (الفرع الأول)، هذا الذي يمكّننا بعد ذلك من محاولة التعرض إلى مختلف المقاربات لتحديد مفهوم هذه المنظمات المهنية (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

## في معايير تحديد المهن الحرة

تستدعي دراسة وتحديد مفهوم النشاطات المهنية الحرة، الاستعانة بمجمل النصوص القانونية المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة، لكن في وضعية دراستنا سوف يتم الإستعانة فقط بالنصوص القانونية التي لها علاقة مباشرة بموضوعنا، وهذا نظرا لكثرة وتشعب النصوص القانونية التي تطرقت إلى المهن الحرة بصفة عامة، منها القانون التجاري فيما يتعلّق بالمهن الحرة الخاضعة للتسجيل في السجل التجاري، وقانون

العقوبات فيما يخص اكتساب الصفة القانونية لممارسة مهنة معيّنة والصفة التي تنجر عن ذلك، وقانون الوظيفة العامة في حالة ممارسة المهنة لدى الأشخاص التابعين للدولة.

يتم اللجوء إلى استعمال مصطلح النشاطات المهنية الحرة أو ببساطة المهن الحرة، بصفة مبالغة، ونقصد بذلك كل النشاطات التي تمارس بدون راتب «Les professions non salariées»، التي هي مختلفة عن المهن الحرة هذا من جهة، ومن جهة أخرى غالبا ما يكون الخلط بين هذه المهن الحرة والنشاطات المقنّنة. ومن أجل إزالة اللبس بين هذه المفاهيم نعتمد على معيار طبيعة الخدمة المقدّمة (أولا)، ومعيار الغاية الواجب تحقيقها من هذه الخدمة المقدّمة في إطار النشاطات المهنية الحرة (ثانيا).

#### أولا: معيار طبيعة الخدمة المقدمة

نستعمل تحديد مفهوم النشاطات المهنية الحرة بالتعريف الذي تبناه المشرع الفرنسي حين أراد تحديد هذه النشاطات، حيث اعتبره ذلك النشاط الذي يقوم به مجموعة من الأشخاص، بصفة مستمرة ومستقلة وتحت مسؤوليتهم، وينطوي هذا النشاط تحت الطبيعة المدنية بهدف توفير خدمات تركز على القدرات الفكرية أو التقنية التي هي من مؤهلاتهم، وتمارس في إطار احترام الاخلاقيات المهنية<sup>(12)</sup>.

ومن خلال هذا التعريف تظهر بعض الخصائص والمميزات الأساسية، التي يمكن من خلالها إمكانية تحديد المهن الحرة وتفرقتها عن باقي النشاطات المهنية الأخرى

<sup>12</sup> - Voir, L'article 29-1 de la Loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, «www.legifrance.gouv.fr», dispose que: «groupent les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assurer, dans l'intérêt du client ou du public, des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et dans le respect de principes éthiques et d'une déontologie professionnelle, sans préjudice des dispositions législatives applicables aux autres formes de travail indépendant ».

المشابهة لها، سواء كانت تجارية أو تقليدية أو حرفية، فالنشاطات المهنية الحرة تعتمد على معيار أساسي وهو توفر المؤهلات العلمية، من أجل إمكانية ممارستها، حيث يبذل الجهد الفكري في الغالب في ممارستها، إلا أنّ هذا لا يعني انكار الجهد البدني الذي يبذل في ممارستها أيضا.

تُعدّ مهنة المحاماة من أقدم وأنبّل النشاطات المهنية الحرة، التي تطرق المشرع الجزائري إلى تعريفها في المادة 02 من القانون رقم 07-13، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة حيث نصت: « المحاماة مهنة حرة مستقلة تعمل على حماية وحفظ حقوق الدفاع وتساهم في تحقيق العدالة واحترام مبدأ سيادة القانون ».

يتجلى من خلال نص هذه المادة المذكورة أعلاه، أنّ الشخص الذي يمارس هذه المهنة التي كُيّفت بأنّها حرة ومستقلة والتي يتمحور دورها حول مساعدة السلطة القضائية من أجل الوصول إلى تحقيق العدالة في المجتمع. لكن من أجل الوصول إلى مساعدة الهيئات القضائية، لا بد أن يكون الشخص الذي يمارس هذه المهنة، حاصلًا على مستوى متميز من العلم والمعرفة والتخصص في معظم فروع القانون، خاصة الجانب الإجرائي، لأنّ دور المحامي لا يتوقف في مساعدة العدالة فقط ولكن يعتبر كذلك هيئة دفاع، إذ هو المدافع على حقوق وحرّيات المواطنين<sup>(13)</sup>.

وعليه، فإنّ للمحامي دورا لا يمكن الاستهانة به في مجال تحقيق العدالة، فيقال بأنّ العدالة هي النتيجة الطبيعية لحوار بين قاضي مستقل ونزيه وبين محامي حرّ وأمين، ومنه فالمحامي ليس مجرد عون للعدالة وإنّما هو نصف العدالة<sup>(14)</sup>.

<sup>13</sup> - انظر في ذلك، شرفي علي، «مشروع القانون المنظم لمهنة المحاماة في ظل العولمة»، مجلة دراسات قانونية، دار القبة للنشر والتوزيع، عدد 04، 2002، ص 107؛ عزاوي عبد الرحمن، الرخص الإدارية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2007، ص. 396.

<sup>14</sup> - عزاوي عبد الرحمن، الرخص الادارية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص. 467.

لهذا يظهر الفارق بين المقصود بإلزامية المؤهلات العلمية والفكرية في الشخص الراغب في ممارسة إحدى النشاطات المهنية الحرة، وتلك المطلوب توفرها في بعض الأحيان لممارسة بعض الحرف التقليدية واليدوية<sup>(15)</sup>. خاصة بالنظر إلى الإختلاف الموجود في طبيعة العلاقة بين الشخص الممارس لمهنة حرة والمتعامل معه، وطبيعة العلاقة التي تربط ممارس إحدى الحرف التقليديّة أو اليدوية وزبونه<sup>(16)</sup>، فترتكز مثلا العلاقة بين المحامي وموكله على الثقة أو في بعض الحالات يضطر هذا الأخير لوضع الثقة في المحامي باعتباره الخبير في فن مهنته، نظرا للمؤهلات العلمية والفكرية التي تتطلبها ممارسة مهنة المحاماة، التي في غالب الحالات لا تتوفر في الأشخاص المتقاضين، فهي إذن علاقة من يعلم بمن لا يعلم<sup>(17)</sup>.

لنبيّن أكثر الفرق الموجود في مسألة توفر المؤهلات العلمية والفكرية، نتعرض إلى الاستدلال بوضعية مهنة المهندس الخبير العقاري، نظرا لأهميتها من الناحية الإجتماعية والإقتصادية والقضائية، خاصة بتشعب الميادين والمجالات الحساسة التي يتدخل فيها المهندس الخبير العقاري.

<sup>15</sup> - المادة 10 من الأمر رقم 01-96، مؤرخ في 10 جانفي 1996، يحدّد القواعد التي تحكم الصنّاعة التّقليديّة والحرف، ج ر، عدد 03، الصادر في 14 جانفي 1996، التي تنص على أنّه: «حسب مفهوم هذا الأمر تمنح صفة : - حرفيّ، كلّ شخص طبيعيّ مسجّل في سجّل الصنّاعة التّقليديّة والحرف، يمارس نشاطا تقليديّا كما هو محدد في المادة 05 من هذا الأمر، يثبت تأهّيلا ويتولّى بنفسه ومباشرة تنفيذ العمل، وإدارة نشاطه وتسييره وتحمل مسؤوليّته، - حرفيّ معلم في حرفته، كلّ حرفيّ مسجّل في سجّل الصنّاعة التّقليديّة والحرف، يتمنّع بمهارة تقنيّة خاصّة، وتأهّيل عال في حرفته، وثقافة مهنيّة.....».

<sup>16</sup> -Alexandra BRAY, *La question du statut de profession libérale: étude comparative France-Etat-unis*, Mémoire pour obtention de Master en droit européen comparé, université Paris 2, 2015, p. 12.

<sup>17</sup> - جابر محجوب علي محجوب، قواعد أخلاقيات المهنة: مفهومها، أساس إلزامها ونطاقه (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، 2001، ص 34.

نظرا لمقتضيات حرية التجارة والصناعة في الجزائر خاصة في التسعينيات<sup>(18)</sup>، افترض التعامل بشكل كبير مع العقار الصناعي والفلاحي، وحتى بالبنائيات المعدة للسكن الخاص الذي تأثر بعمليات الأيجار والبيع وعدة تصرفات أخرى سواء تعلقت بنقل الملكية أو الحقوق العينية الناتجة عن العقارات، ومختلف الكيفيات اللازمة للتعامل مع الملكية العقارية المشاعة سواء كانت مُفرزة أم غير مُفرزة، أو تعلق الأمر بالملكية المشتركة.

كما أنه لمهنة المهندس الخبير العقاري دور لا يستهان به فيما يتعلق بضبط وإحصاء الأملاك العقارية الخاصة والعمومية التابعة للدولة، وخاصة القيام بالمحافظة عليها عن طريق مسحها وترقيمها وتبيان حدودها، عن طريق إعداد بطاقة عقارية فنية تبين كل مواصفات العقار<sup>(19)</sup>.

تكمن أهمية المهندس الخبير العقاري في عمليات التدخل التي يقوم بها لتسوية هذه الوضعيات من الناحية التقنية، وتظهر كذلك في نوعية المؤهلات الفكرية والعلمية التي يجب أن تتوفر في الشخص من أجل ممارسة هذه المهنة.

<sup>18</sup> - المادة 37 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، المعدلة بموجب المادة 43 من القانون رقم 01-16، مؤرخ في 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر، عدد 14، الصادر في 07 مارس 2016، التي تنص على أنه: «حرية الاستثمار والتجارة معترف بها، وتمارس في إطار القانون. تعمل الدولة على تحسين مناخ الأعمال، وتشجع على ازدهار المؤسسات دون تمييز خدمة للتنمية الاقتصادية الوطنية.....».

<sup>19</sup> - المادة 02 من أمر رقم 08-95، مؤرخ في 01 فيفري 1995، يتعلق مهنة المهندس الخبير العقاري، ج ر، عدد 20، الصادر في 16 أبريل 1995.

## ثانيا: معيار الغاية الواجبة التحقيق

إنطلاقا من نص المادة 05 من الأمر رقم 01-96، الذي يحدّد القواعد التي تحكم الصنّاعة التقليدية والحرف، التي أعطت تعريف للنشاطات الحرفية، حيث حصرت هذه النشاطات في تلك التي تتعلق بعملية إنتاج أو إبداع أو تحويل أو ترميم فنيّ أو صيانة أو تصليح أو أداء خدمة يطغى عليها الأداء اليدوي.

في وضعية المهن الحرة التي هي قيد الدراسة، بالرغم من عدم تطرق المشرع الجزائري إلى تعريفها وتحديد الغاية منها، لكن تظهر الفروق الموجودة بين هذه النشاطات المهنية الحرة والنشاطات الحرفية، حيث طغى على هذه الأخيرة الطابع اليدوي، أما المهن الحرة طغى عليها الطابع الفكري، كما أنّها لا تتعلّق بأي من العمليات المذكورة في نص المادة 05 من الأمر المذكور أعلاه.

لكن الإشكالية التي تتبادر إلى أذهاننا، تكمن في الاحتكاك أو الغموض الموجود في تحديد النشاطات ذات الطابع الاقتصادي والنشاطات المهنية المقننة والمهن الحرة، خاصة من حيث إخضاع ممارستها إلى شروط خاصة، وحتى من الجانب التاريخي، فبعد الحرب العالمية الثانية ومن أجل مواجهة الأزمات التي أعقبتها، قامت الحكومة الفرنسية آنذاك بإنشاء تنظيمات إدارية من أجل التحكم وحسن توجيه الإقتصاد الوطني، وذلك في سائر الفروع الاقتصادية، وتزامن مع ظهور هذه التنظيمات الإدارية، إنشاء نوع آخر من التنظيمات تهدف إلى تنظيم المهن الحرة. والغاية من إنشاء كل هذه التنظيمات مشتركة، وتتمحور حول مواجهة المشاكل الاقتصادية، ومساعدة الدولة في تجنب الفوضى.

بالإضافة إلى ما سبق قوله، يظهر الإحتكاك أو الغموض بين مصطلح النشاطات المقننة والمهن الحرة، فالمشروع الجزائري في قانون الخدمة المدنية لسنة 1984<sup>(20)</sup> في المواد 02، و04، و13، و14، قام بتبيان الهدف من إنشاء الخدمة المدنية، وذلك لاعتبارات المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما يمكن استخلاص ما هو المقصود بهذه النشاطات المعنية بهذه الخدمة، ومن هم الأشخاص المستهدفين، وهذا ما يظهر جليا في الفقرة الثانية من المادة 14 التي تنص على أنه: " ويقصد بالأنشطة المنظمة قانونا للحساب الخاص، في مفهوم هذا القانون، تلك التي تقتضي ممارستها التأهيل بالحيازة على شهادة أو دبلوم أو مؤهلات تمنحها المؤسسات التكوينية المتخصصة".

فما هي هذه النشاطات المقننة التي يقصدها المشروع الجزائري في هذا القانون؟ حيث يرى أحد الكُتاب أنه نظرا لعدم صدور النص التنظيمي في الجريدة الرسمية الذي يحدّد على سبيل الحصر النشاطات المهنية المعنية بالخدمة المدنية، يمكن لنا فهم أنّ المشروع يقصد من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، كل من مهنة المهندس المعماري، ومهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، ومهنة المحاماة، ومهنة الطب بالمفهوم الواسع<sup>(21)</sup>.

لكن تجدر الإشارة، أنّ المشروع الجزائري في النصوص القانونية المتعلقة بالمجال التجاري<sup>(22)</sup>، قام بالإشارة إلى المقصود بالنشاطات المهنية المقننة، لاسيما المادة 02 من

<sup>20</sup> - قانون رقم 10-84، مؤرّخ في 11 فيفري 1984، يتعلّق بالخدمة المدنية، ج ر، عدد 07، الصادر في 14 فيفري 1984، معدل ومتمم، بالأمر رقم 06-06، مؤرّخ في 15 جويلية 2006، المتعلق بالخدمة المدنية، ج ر، عدد 47، الصادر في 19 جويلية 2006.

<sup>21</sup> - Voir, Cherif BENNADJI, «La notion d'activités réglementées», IDARA, Vol. 10, N° 02, 2000, p., 27.

<sup>22</sup> - انظر في ذلك، المادة 05 من قانون رقم 22-90، مؤرّخ في 18 أوت 1990، يتعلّق بالسّجل التجاري، ج ر، عدد 36، الصادر في 22 أوت 1990.

المرسوم التنفيذي 40-97<sup>(23)</sup>، التي نصت على أنه: « يعتبر في مفهوم هذا المرسوم، نشاط أو مهنة مقننة، كل نشاط أو مهنة يخضعان للقيود في السجل التجاري، ويستوجبان بطبيعتهما، وبمحتواهما وبمضمونهما، بالوسائل الموضوعية حيّز التنفيذ، توفر شروط خاصة للسماح بممارسة كل منهما ».

ولهذا، بالرغم من وجود نصوص أخرى حاولت إعطاء تعريف النشاطات المقننة<sup>(24)</sup>، إلا أنّهما نكتفي بما تم ذكره سابقاً لاستبعاد المهن الحرة من دائرة هذه النشاطات المقننة التي تمت الإشارة إليها آنفاً، وهذا انطلاقاً من فكرة أنّ الغاية النهائية للمهن الحرة ليس تحقيق الربح ولا يمكن إدراجها ضمن الأعمال التجارية.

من باب التفرقة دائماً بين المهن الحرة والأعمال التجارية، فعلى سبيل المثال الطبيب يعدّ مرتكباً لخطأ مهني إذا رفض فحص شخص مريض لعدم إمكانية الدفع، ولكن لا يمكن اعتبار التاجر مخطئاً إذا رفض منح سلعة معينة لشخص لا يمكنه الدفع<sup>(25)</sup>. كما نجد ما نصت عليه المادة 20 من المرسوم التنفيذي 92-276، الذي يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، على أنه: « يجب أن لا تمارس مهنة الطب وجراحة الأسنان ممارسة تجارية، وعليه يمنع كل طبيب أو جراح أسنان من القيام بجميع أساليب الإشهار المباشرة وغير المباشرة ». هذا ما كرّسه المشرع الفرنسي في مدونة أخلاقيات مهنة الطب لسنة 1947، حيث منع منعاً باتاً إستغلال مهنة الطب كمهنة تجارية<sup>(26)</sup>.

<sup>23</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 40-97، مؤرّخ في 18 جانفي 1997، يتعلّق بمعايير تحديد النشاطات والمهن المقننة الخاضعة للقيود في السجل التجاري وتأطيرها، ج ر، عدد 05، الصادر في 19 جانفي 1997.

<sup>24</sup> - انظر في ذلك، مرسوم تشريعي رقم 12-93، مؤرّخ في 05 أكتوبر 1993، يتعلّق بترقية الاستثمار، ج ر، عدد 64، الصادر في 10 أكتوبر 1993، معدل ومتمم.

<sup>25</sup> - Philippe BIAYS, *La fonction disciplinaire des ordres professionnels*, Op.cit., p. 7.

<sup>26</sup> - Voir, l'Article 10 du code de déontologie médicale français du 27 juin 1947, « L'exercice de la médecine est un ministère. Celle-ci ne doit en aucun cas ni d'aucune façon être pratiquée comme un commerce », [http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf).

## الفرع الثاني

## مقاربات في تعريف المنظمات المهنية

سعيًا لتبيان الإختلاف الموجود في محاولة إعطاء تعريف شامل وعام لمصطلح المنظمات المهنية، الذي يقابله باللغة الفرنسية «Ordres Professionnels»، يجب بالضرورة العودة إلى تحليل كل النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم مختلف النشاطات المهنية الحرة، والتي سوف نذكرها على سبيل الحصر، حيث تتمثل في مهنة المحاماة، ومهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، ومهنة المهندس المعماري، ومهنة المهندس الخبير العقاري، مهنة الموثق، ومهنة المحضر القضائي، ومهنة محافظ البيع بالمزايدة، والطب، والصيدلة، ومهنة الوكيل المتصرف القضائي، ومهنة المترجم والترجمان الرسمي.

لقد تعددت المصطلحات التي استعملها المشرع الجزائري للدلالة على المنظمات المهنية، إذ استعمل مصطلح المنظمة في قانون المحاماة<sup>(27)</sup>، كما استعمل مصطلح النقابة في الفقرة الأولى من المادة 25 من المرسوم التشريعي 07-94<sup>(28)</sup>، المتعلق بتنظيم مهنة المهندس المعماري، التي تنص على أنه: «تؤسس نقابة وطنية تضم جميع المهندسين المعماريين المسجلين في الجدول الوطني» لكن عند ترجمة هذه المادة إلى اللغة الفرنسية استعمل المشرع مصطلح «Ordre»<sup>(29)</sup>، مع الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي

<sup>27</sup> - انظر في ذلك: نص المادة 85 من القانون رقم 07-13، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج.ر، عدد 55، الصادر في 30 أكتوبر 2013.

<sup>28</sup> - مرسوم تشريعي رقم 07-94، مؤرخ في 18 ماي 1994، يتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، الجريدة الرسمية عدد 32، الصادر في 25 ماي 1994، معدل ومتمم بموجب قانون رقم 04-06، مؤرخ في 14 أوت 2004، الجريدة الرسمية، عدد 51، الصادر في 15 أوت 2004.

<sup>29</sup> - إن هذا المصطلح باللغة الفرنسية يحمل في طياته عدة معاني، لكن هذه المعاني تدور حول معنى واحد وهو تحقيق النظام، انظر في ذلك تعريف مصطلح في قاموس اللغة الفرنسية:

« - Disposition d'éléments, organisation de leur place dans un ensemble : *L'ordre des mots dans la phrase peut varier.*

- Disposition organisée, structurée selon certains principes, chaque élément ayant la place qui lui convient : *Ordre alphabétique. Donner les chevaux dans leur ordre d'arrivée.*

في مجمل النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم المهن الحرة استعمل مصطلح «Ordre» ولم يستعمل مصطلح «Syndicat» الذي يقابله باللغة العربية مصطلح نقابة.

كما استعمل المشرع الجزائري كذلك، عدة مصطلحات أخرى مثل الغرفة في قانون تنظيم مهنة الموثق وكذلك في قانون مهنة المحضر القضائي، وكذلك مصطلح اللجنة في القانون المتعلق بالوكيل المتصرف القضائي<sup>(30)</sup>. ونحن نرى أنّ ترجمة الاصطلاح الفرنسي «Ordre» بالنقابة ترجمة غير صحيحة وغير دقيقة، لأنّ المقابل في الفرنسية لمصطلح نقابة هو «Syndicat» كما سبقنا الإشارة إلى ذلك. رغم أنّ لكلا هذين الاصطلاحين مدلوله ومفهومه ومعناه الخاص في اللغة الفرنسية.

إنّ عدم إمكانية التمييز بسهولة بين المصطلحين (النقابة والمنظمة)، يعود إلى أوجه التشابه بينهما، بالخصوص في الهدف الذي يسعيان إلى تحقيقه، ألا وهو الدفاع عن المصالح العامة للمهنة، فهذا هو العامل أو القاسم المشترك بينهما. وعليه تعتبر هذه التنظيمات المهنية تنظيمات خاصة من حيث نشأتها، وتجمع في عضويتها أفراداً عاديين متحدين فيما بينهم برابطة مزاوله النشاط ذاته، أو أنّ هناك مصلحة مشتركة واحدة تجمعهم جميعاً.

وإذا كانت هناك أوجه التشابه بين الإصطلاحين السابقين، فإنّ أوجه الاختلاف بينهما متعددة، وترجع أساساً لكون المنظمات المهنية تؤدي مهامها لجميع وعلى جميع المنتسبين إليها إجبارياً، فتضم جميع أبناء المهنة الواحدة. وعليه يتمثل الإختلاف بينهما في مدى حرية الإنتساب إليها، فيكون الإنضمام إجبارياً إلى التنظيم المهني لمزاوله المهنة

- État d'un ensemble, d'un lieu, etc., dont tous les éléments sont à leur place, qui satisfait l'esprit par sa régularité, son organisation : *Mettre de l'ordre dans ses idées.*»  
<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/ordre/56375>

<sup>30</sup> - المادة 02 من أمر رقم 96-23، مؤرّخ في 09 جويلية 1996، يتعلّق بالوكيل المتصرف القضائي، ج ر، عدد 43، الصادر في 10 جويلية 1996.

الحرّة بصورة قانونية، في حين أنّ الإنضمام إلى النقابات المهنية اختياري دون أن يتعرض إلى المساءلة القانونية.

ومن خلال استقراء مختلف النصوص القانونية التي تنظم المنظمات المهنية، نجد أنّ المشرع الجزائري لم يعط تعريف للمنظمات المهنية بصفة خاصة أو للتنظيم المهني بصفة عامة، لكن اكتفى بالنص فقط على إنشاء هذه الأخيرة وتبيان مختلف الأهداف الأساسية التي يجب أن تقوم بتحقيقها. بالرغم من أنّه يفترض أنّ من مهام النصوص القانونية إعطاء تعريف لهذه المنظمات المهنية<sup>(31)</sup>.

إنّ اهتمام المشرع الجزائري في مجمل النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم المهن الحرّة، كان مقتصرًا على تعريف المهن بحدّ ذاتها وتحديد كفاءات ممارسة هذه الأخيرة، ولم يهتم بتعريف تلك المنظمات التي تتكفل بتأطير وتنظيم مختلف هذه المهن، وعلى سبيل الاستدلال ما نصت عليه المادة الثانية من القانون رقم 07-13 المتعلق بتنظيم مهنة المحاماة على أنّه: « المحاماة مهنة حرة ومستقلة تعمل على حماية وحفظ حقوق الدفاع وتساهم في تحقيق العدالة واحترام مبدأ سيادة القانون».

من خلال نص هذه المادة، نجد أنّ المشرع اكتفى بتعريف مهنة المحاماة، وذلك برسم المعالم الكبرى لهذه المهنة وما تهدف إلى تحقيقه. كذلك في وضعية مهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، فالمواد 18 و 22 و 41 من القانون 10-01، إكتفت بتعريف هذه المهن فقط ولم تتطرق إلى تعريف تنظيمها.

لكن، بالنظر إلى الأهمية التي يحظى بها تحديد تعريف المنظمات المهنية، في البحث عن مدى إمكانيتها في تحقيق الهدف الأساسي الذي وجدت من أجله، وهو

<sup>31</sup> - لمزيد من التفصيل حول ضرورة التطرق إلى تعريف المنظمات المهنية من طرف النصوص القانونية المنشئة لها، والدور الذي يؤديه في مساعدة الهيئات القضائية في تحديد الاختصاص. انظر في ذلك:

Ramadane GHENNAI, «Le pouvoir disciplinaire relevant des ordres professionnels en Algérie», Revue El Mouathik, Volume 02, N 02, décembre 2013, p.71

الحفاظ على حسن سير المهنة الحرة، خاصة في حجم السلطات الممنوحة لها، وكيفية تطويرها.

ولهذا لقد حاول العديد من الفقهاء من خلال الاعتماد على مختلف الاعتبارات، سواء بالنظر إلى كيفية نشوئها أو مختلف السلطات الممنوحة لها، أو بالنظر إلى طبيعة المهنة التي تنظمها، أو بالنظر إلى المبادئ العامة التي تحكم هذه المنظمات، وفي الأخير بالاعتماد على الأهداف المرجوة من إنشائها سواء من طرف المهنيين أنفسهم أو من طرف الدولة التي اعترفت بها، من أجل إعطاء تعريف لهذه المنظمات.

لقد حاول الفقيه «SAVATIER» إعطاء تعريف للمنظمات المهنية، وذلك بالاعتماد على تمييزها عن النقابات المهنية، حيث لاحظ أنّ المهمة الأساسية للنقابات المهنية هي الدفاع عن مصالح أعضائها، لكن الدور الأساسي والمحوري للمنظمات المهنية هو الدفاع عن مصالح المهنيين والدفاع في الوقت نفسه عن مصالح زبائنهم والحرص على تعزيز الثقة بين المهنيين وزبائنهم، وهذا الفقيه توصل حتى القول أنّ المنظمات المهنية أنشئت للحفاظ على مصالح الجمهور وليس المهنيين<sup>(32)</sup>.

ومن خلال هذه المقاربة لتعريف المنظمات المهنية التي طرحها هذا الفقيه، يمكن أن نستخلص أنّ لهذه المنظمات المهنية دور في تمثيل المهنة إزاء السلطات العمومية، وهذه الأخيرة تقوم باستشارتها في المسائل المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة، إذن من مهامها الرئيسية الدفاع عن مصالح المهنة أكثر من مصالح المهنيين أنفسهم. لهذا من أجل أن تتمكن هذه المنظمات من القيام بدور التوفيق بين الدفاع عن مصالح المهنيين ومصالح المتعاملين معهم، يجب أن تتمتع بتنظيم محكم ومختلف عمّا هو معروف في

<sup>32</sup>- Jean SAVATIER, Cité Par, Philippe BIAYS, *La fonction disciplinaire des ordres professionnels*, Op.cit, pp. 38 et 39. Voir aussi, Mohamed Ridha BEN HAMMED, *Les juridictions disciplinaires des ordres professionnels en Tunisie*, Centre d'études, de recherches et de publications de la faculté de droit et des sciences politiques et économiques de Tunis, Mémoire Soutenue en novembre 1974, p. 07.

النقابات المهنية، خاصة بتنظيم عملية الإنضمام إلى هذه التجمعات المهنية، الذي يجب اعتباره شرطاً أساسياً لإمكانية ممارسة المهنة.

في رأينا، هذا الاتجاه الذي تبناه مجلس الدولة الجزائري في القرار رقم 14431، الصادر بتاريخ 2000/09/24<sup>(33)</sup>، في تعريف النقابات المهنية كان من أجل استبعادها عن مفهوم المنظمات المهنية وبالتالي إخراجها من دائرة تطبيق المادة 9 من القانون العضوي 01/98<sup>(34)</sup>، على النحو التالي: « إنّ النقابات المهنية هي منظمات هدفها الدفاع عن المصالح المعنوية والمادية، الجماعية أو الفردية للعمال وأصحاب العمل وليست حسب النص القانوني منظمات مهنية وطنية مثل المنظمات المهنية التي تتوفر على سلطة التنظيم في مجال تنظيم وتسيير المهنة، وسلطة تأديبية اتجاه أعضائها».

كما حاول كذلك العميد «BONNARD» إعطاء تعريف لهذا التنظيم المهني بالاعتماد على تبرير مختلف الخصائص التي يجب أن تتمتع بها هذه التنظيمات، وحسب رأي هذا الفقيه يجب أن تتمتع هذه التنظيمات بالسلطة التنظيمية التي تمكنها من التعبير عن إرادتها، وبالسلطة الإدارية التي تسمح لها بتجسيد هذه الإرادة عبر مختلف الأعمال القانونية والمادية، وبالسلطة القضائية للفصل في مختلف المنازعات المحتملة نتاج تنفيذ إرادتها، وأخيرا بالسلطة التأديبية لضمان احترام النظام العام الداخلي لها<sup>(35)</sup>.

<sup>33</sup> - قرار مجلس الدولة في قضية مجلس المحاسبة ضد نقابة قضاة مجلس المحاسبة رقم 14431، بتاريخ 2000/09/24، مجلة مجلس الدولة، العدد 02، ص 217.

<sup>34</sup> - قانون عضوي رقم 01-98، مؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلّق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج.ر. عدد 37، الصادر في 01 جوان 1998، معدّل ومتمم بالقانون العضوي رقم 13-11، مؤرخ في 26 جويلية 2011، ج.ر. عدد 43، الصادر في 03 أوت 2011، وبالقانون العضوي رقم 02-18، مؤرخ في 4 مارس 2018، ج ر، عدد 15، الصادر في 7 مارس 2018.

<sup>35</sup> - Philippe BIAYS, *La fonction disciplinaire des ordres professionnels*, Op.cit, p. 40.

أما عن تعريف الأستاذ «LASCOMBE» فهو بكل بساطة اعتبر أنّ المنظمات المهنية تتمثل في تلك الأجهزة التي تتدخل في المجال المهني، والتي يتمحور دورها الأساسي في تأطير بعض النشاطات التي تقتضي ممارستها توفر مؤهلات علمية وفكرية في الشخص، وتكون هذه الممارسة بصفة مستقلة عن السلطات العامة<sup>(36)</sup>.

كما حاول البعض الآخر تعريف المنظمات المهنية، باعتبارها أجهزة ذات طابع طائفي، التي أنشأها القانون، سواء على المستوى الوطني أو الجهوي أو المحلي، وتضم بصفة إجبارية جميع الأشخاص الممارسين لبعض النشاطات المهنية الحرة، والتي تقوم بعملية التمثيل، وبمهام خدمة المرفق العام عن طريق عملية تنظيم المهنة والمهام القضائية التي تمارسها على أعضائها<sup>(37)</sup>.

بالرغم من ذلك، وبالتمعن وتحليل مختلف النصوص القانونية المنشئة لهذه المنظمات، وهذا سواء في المنظومة القانونية الجزائرية أو في القانون المقارن ولاسيما القانون الفرنسي، وكذلك أيضا بالاعتماد على دورها في الحياة المدنية، والأهداف التي تقع على عاتقها. سنحاول استنباط مختلف التعاريف الممكنة، والصعوبة تكمن خاصة بتعدد التسميات التي اعتمدها المشرع الجزائري ليقصد مثل هذه المنظمات.

يمكن أن نحاول تعريف المنظمات المهنية، وذلك باعتبارها تنظيماً يهدف أساساً إلى تأطير مهنة معيّنة، والتي كيّفت بأنّها مهنة حرة، وممارستها مبنية على شرط توافر المؤهلات العلمية والفكرية، ويسعى هذا التنظيم بكل استقلالية إلى تنمية وتطوير المهنة كخدمة عمومية.

<sup>36</sup> - Michel LASCOMBE, *Les ordres professionnels*, Op.cit, p. 45.

<sup>37</sup> - Hélène AUBRY, «Règles déontologiques et loi», *Revue de la recherche juridique, Droit prospectif*, Presse universitaires d'Aix-Marseille, N° 03, 2011, p.11-12.

## المطلب الثاني

## المبادئ العامة التي تحكم المنظمات المهنية

كان وجود المنظمات المهنية من أجل القيام بالدور المراد منها بأحسن وجه وبالفعالية المرغوب فيها، ومن أجل أن تكون هذه المنظمات تمثل فعلا النشاطات المهنية الحرة أحسن تمثيل، ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا بالحفاظ على أخلاقيات الممارسة المهنية<sup>(38)</sup>، والتي بدورها لا يمكن أن تتجسد إلا بالممارسة النزهة والشريفة للنشاطات المهنية الحرة.

إنّ ضرورة الحفاظ على أخلاقيات النشاطات المهنية الحرة، يهدف أساسا إلى ضمان النوعية والصرامة في الممارسة، ولا يمكن أن يتحقق إلا عن طريق تجسيد مبدأ الإنضمام الإجباري إلى المنظمات المهنية، من طرف جميع الأشخاص - الطبيعية أو المعنوية- الراغبين في ممارسة المهنة، لهذا يعتبر شرط الإنضمام الإجباري إلى المنظمة المهنية مبدأ أساسياً يرتكز عليه وجود واستمرارية وجود هذه المنظمات المهنية، وكذلك يمكن اعتباره العنصر الأساسي للترقية بين هذه الأخيرة والنقابات المهنية (الفرع الأول).

أدت كيفية ظهور فكرة المنظمات المهنية إلى إثارة عدة إشكالات، هذا سواء فيما يتعلّق بالدور الذي يجب أن تقوم به هذه المنظمات، وكذلك في إمكانية اعتبارها تتمتع بالإستقلالية. هذا الذي أدى إلى استحالة التخيل منطقيا، أو حتى التفكير في إمكانية كون الأعضاء التي تتشكل منها هذه المنظمات المهنية يتم تعيينهم من طرف الدولة، لكن هذا دون الوصول إلى حد عدم تدخل الدولة لتحديد المبادئ العامة التي تحكم وتنظم هذه المنظمات (الفرع الثاني).

<sup>38</sup>- الأمر الذي كرسه المادة الثانية من قانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، إذ تنص على أنه: « المحاماة مهنة حرة ومستقلة تعمل على حماية وحفظ حقوق الدفاع وتساهم في تحقيق العدالة واحترام مبدأ سيادة القانون ».

## الفرع الأول

## مبدأ الإنضمام الإجباري إلى المنظمة المهنية

يعدّ الإنضمام إلى قائمة المنظمة العنصر الأساسي الذي يفرق بين المنظمات المهنية وما يعرف بالتنظيمات النقابية<sup>(39)</sup>، وبالإنضمام إلى جدول المنظمة يسمح لكل الراغبين في ممارسة المهنة التجمع في ظل مهنة منظمة واحدة.

إذ لا يمكن أن نتخيل إمكانية ممارسة المهنة دون التّسجيل في جدول المنظمة، لأنّ إجبارية الإنضمام هو الذي يسمح للمنظمة ممارسة دورها في الرقابة على مختلف كفاءات الممارسة المهنية من طرف المهنيين، كما يعتبر كذلك من بين المبررات التي أدت إلى إنشاء هذه المنظمات المهنية أصلاً.

تسمح إجبارية الإنضمام إلى الجدول للمنظمات المهنية في منع بعض الأشخاص المتطفلين على المهنة من الممارسة، سواء برفض طلبهم في التّسجيل في القائمة أو شطبهم منها في حالة الإخلال بقواعد المهنة.

إذن بتوفر الشروط السابقة الذكر يمكن الإنضمام إلى جدول المنظمة المهنية من أجل ممارسة المهنة، لكن السؤال المطروح هل يكون الإنضمام إجبارياً على كل الأشخاص المتحصّلين على المؤهلات العلمية لمهنة معيّنة؟ وكذلك هل هذا الإنضمام له إختصاص إقليمي معيّن؟ (أولاً).

لكن، إذا كان الإنضمام إلى المهنة هو الشرط الأساسي لإمكانية الحصول على الحق في ممارسة المهنة وهي القاعدة العامة. إلاّ أنّه نجد أن هناك عدة استثناءات على هذا المبدأ (ثانياً).

<sup>39</sup> - انظر ذلك، محمد إبراهيم خيرى الوكيل، دور القضاء الاداري والدستوري في إرساء مؤسسات المجتمع المدني، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص 551 و552.

## أولاً: مضمون مبدأ الإنضمام الإجباري

الإنضمام إلى المنظمة المهنية ليس تلقائياً، وإنما يجب أن تكون هناك الرغبة في ممارسة المهنة<sup>(40)</sup>، إذن المهنيون غير الراغبين في ممارسة المهنة ليسوا ملزمين بالإنضمام إلى المهنة ( التّسجيل في جدول المنظمة)، لكن بالمقابل لا يمكن لهم ممارسة أي عمل متعلق بالمهنة، وإلا سوف يكونون في حالة ممارسة المهنة بطريقة غير شرعية والمعاقب عليها في قانون العقوبات<sup>(41)</sup>.

تنفرد مهن الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين، في شأن الممارسة غير الشرعية للمهنة، حيث كما سبقت الإشارة إلى أنّه في حالة عدم تسجيل الشخص في جدول المنظمة لا يمكنه الممارسة الفعلية، وفي حالة الممارسة تعدّ غير شرعية وفي بعض النشاطات تعتبر انتحال صفة والتي يعاقب عليها قانون العقوبات، لكن في وضعية هذه المهن نصت المادة 73 من القانون رقم 10-01، على أنّه: « يعاقب كل من مارس مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، بطريقة غير شرعية بغرامة من 500.000 دج إلى 2.000.000 دج.

وفي حالة العود، يعاقب مرتكب هذه المخالفة بالحبس تتراوح مدته من ستة أشهر (6) إلى سنة واحدة، وبضعف الغرامة».

أمّا عن المهنيين المسجلين في قائمة المنظمة والراغبين في التوقف المؤقت أو النهائي عن ممارسة المهنة فيقع عليهم إجبارية تبليغ المنظمة. هذا حسب ما نصت عليه المادة 102 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المتعلق بأخلاقيات مهنة الطب.

<sup>40</sup> - المادة 17 من المرسوم التشريعي رقم 94-07، يتعلّق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، المرجع السابق.

<sup>41</sup> - المادة 243 من الأمر رقم 66-156، مؤرّخ في 08 جوان 1966، يتضمّن قانون العقوبات، ج.ر، عدد 49، الصادر في 11 جوان 1966، المعدّل والمتمم.

الإنضمام إلى جدول المنظمة إجباري من أجل ممارسة المهنة في الإقليم الوطني، لكن من أجل السماح للشخص بالتسجيل في الجدول يجب أن يتمتع بالجنسية الجزائرية، بالإضافة إلى عدة شروط أخرى، منها ما يتعلّق بالسن القانوني لممارسة المهنة، وكذلك توفر المؤهلات العلمية لممارستها<sup>(42)</sup>.

لقد ثار جدل فقهي كبير حول مدى أحقية شرط الإنضمام الإجباري إلى جدول المنظمة من أجل ممارسة المهنة، حيث نجد هناك من عارض هذه الفكرة مستندا إلى ضرورة الحفاظ على الحرية الفردية، ويعدّ الإنضمام الإجباري إلى المنظمة بمثابة مساس صاخر بالحرية الفردية، واعتباره عودة إلى عهد الطوائف (corporations) المعروف في النظام القديم.

وهناك من الفقه من ساند فكرة الإنضمام الإجباري إلى المنظمة المهنية، وذلك على أساس مبدأ التنظيم، بحيث أنّ عملية الإنضمام لاتحدّ ولا تقيّد من الحرية الفردية وإنّما تقوم بتنظيمها، وذلك باعتبارها الوسيلة الفعالة لجمع كل الممارسين وجردهم وسهولة الدفاع عن المصلحة الجماعية<sup>(43)</sup>.

فيما يتعلّق بوضعية مهنة المحاماة، نجد أنّ المشرع الجزائري نظّم كيفية التّسجيل في جدول المنظمة في ثمانية مواد، حيث يتم ايداع طلبات التّسجيل في جدول المحامين لدى مجلس كل منظمة، مع إرفاق هذا الطلب بكل الوثائق الإدارية المطلوبة من أجل أن يكون هذا التّسجيل صحيحا. الأمر الذي أكّده المادة 04 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة<sup>(44)</sup>.

<sup>42</sup> - المادة 34 من قانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق، والمادة 6 من قانون رقم 06-02، يتضمّن تنظيم مهنة الموثق، الجريدة الرسمية عدد 14، الصادر في 08 مارس 2006.

<sup>43</sup> - Voir, Philippe BIAYS, *La fonction disciplinaire des ordres professionnels*, Op.cit, p. 28 et S

<sup>44</sup> - انظر في ذلك : قرار مؤرّخ في 19 ديسمبر 2015، يتضمّن الموافقة على النظام الداخلي لمهنة المحاماة، ج.ر، عدد 28، الصادر في 8 ماي 2016.

لكن فيما يخص مهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، نصت المادة 07 من القانون رقم 01-10 على عدم إمكانية التسجيل في جدول المصنف الوطني للخبراء المحاسبين، ولا في جدول الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات، ولا في جدول المنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين إلا بعد اعتماد مسبق من وزير المالية، وأحالت المادة المذكورة أعلاه إلى التنظيم فيما يخص كيفية الحصول على هذا الاعتماد.

وبالرجوع إلى المادة الثانية والمادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 11-30، نجدها تلزم سواء الأشخاص الطبيعية أو المعنوية من أجل ممارسة مهن الخبير المحاسب أو محافظ الحسابات أو المحاسب المعتمد، إرسال طلب الإعتماد إلى المجلس الوطني للمحاسبة مرفقاً بعدة وثائق إدارية<sup>(45)</sup>.

إنّ الحديث عن الإنضمام إلى الجدول أو الإنضمام إلى قائمة المنظمة المهنية، يستدعي الإشارة في المقام الأول إلى المقصود بالجدول؟

بالرجوع إلى مختلف النصوص القانونية المنظمة لنشاطات المهنة الحرة التي تتمتع بتنظيم عن طريق منظمات مهنية، نجد أنّه في بعض الحالات، المشرع الجزائري يجعل من الإنضمام إلى جدول المنظمة الشرط الأساسي والوحيد لممارسة المهنة<sup>(46)</sup>، لكن هناك مهن أخرى لا يكتفي بالإنضمام إلى جدول المنظمة من أجل السماح لممارسة المهنة، وإتّما يجب قبل ذلك التّسجيل في جدول آخر غير جدول المنظمة أو الحصول على اعتماد مسبق. وعلى سبيل الاستدلال وضعية مهنة المهندس المعماري، حيث نص المرسوم التشريعي رقم 07-94 في المادة 15 الفقرة الأولى على إلزامية الأشخاص الراغبين في

<sup>45</sup> - المادة 02 والمادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 11-30، مؤرّخ في 27 جانفي 2011، يحدد شروط وكيفيات الاعتماد لممارسة مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، ج.ر، عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011.

<sup>46</sup> - الأمر الذي تم تكريسه من طرف المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من المادة 32 من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة التي تنص على أنّه: « لا يمكن أي شخص أن يتخذ صفة محام، ما لم يكن مسجلاً في جدول المحامين، تحت طائلة العقوبات المقررة لجريمة انتحال لصفة المنصوص عليها في قانون العقوبات».

ممارسة هذه المهنة التّسجيل في الجدول الوطني للمهندسين المعماريين كشرط أولي<sup>(47)</sup> لإمكانية التّسجيل والانضمام بعد ذلك إلى النقابة الوطنية للمهندسين المعماريين المشار إليها في المادة 25 من المرسوم التشريعي المذكور أعلاه.

إذن من خلال ما سبق ذكره، يمكن الجزم أنّ الأشخاص الذين تتوفر لديهم الشهادات التي تثبت مؤهلاتهم الفكرية في ممارسة إحدى النشاطات المهنية الحرة التي تشترط ذلك، والراغبين في الممارسة الفعلية لهذه المهنة، يجب عليهم التّسجيل في جدول المنظمة، وبالتالي لديهم الخيار في الممارسة فرديا، أو على شكل مكاتب مجمعة أو على شكل شركات، كما يمكن كذلك في بعض أنواع المهن أن تكون الممارسة على شكل تعاون أو كأجراء سواء عند أشخاص يمارسون المهنة فرديا أو عند شركات.

إنّ الجزم بعدم إمكانية ممارسة المهنة بدون التّسجيل في الجدول، يطرح عدة تساؤلات ولاسيما في حالة ممارسة المهنة بصفة عرضية. على سبيل الاستدلال ما نصت عليه المادة 204 من المرسوم التنفيذي 92-276 المتعلق بأخلاقيات مهنة الطب التي تنص على أنّه: « لا يجوز لأحد غير مسجل في قائمة الاعتماد أن يمارس في الجزائر مهنة طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي، تحت طائلة التعرض للعقوبات، المنصوص عليها في القانون».

ومن خلال نص هذه المادة نستخلص أنّ الطبيب غير المسجل في جدول المنظمة لا يمكن له الممارسة الفعلية لمهنة الطب. لكن التساؤل المطروح عندما يجد نفسه هذا المتحصل على شهادة في الطب ملزماً على تقديم علاج سواء لأفراد العائلة أو تقديم

<sup>47</sup> - المادة 1/15 من المرسوم التشريعي رقم 94-07، يتعلّق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري التي تنص على أنّه: « لا يجوز لأي كان أن ينتفع بصفة المهندس المعماري المعتمد أو يمارس هذه المهنة إذا لم يكن مسجلاً في الجدول الوطني للمهندسين المعماريين ».

المساعدات الأولية لشخص آخر كان في حالة خطر، مع العلم أنّ عدم تقديم مساعدة لشخص في حالة خطريشكل جنحة معاقب عليها في قانون العقوبات<sup>(48)</sup>.

هذا ما دفع بجانب من الفقه المعارض لعملية الإنضمام الإجباري إلى المنظمة من أجل ممارسة مهنة، إلى القول أنّ اقرار مبدأ الإنضمام الإجباري إلى المنظمة يعتبر مساسا صارخا بحرية الفرد في مزاوله المهنة التي يرغب فيها.

وكذلك، إنّ عملية الإنضمام إلى جدول المنظمة المهنية ليست بالعملية البسيطة، وإنّما تكون وفقا لشروط يجب استيفاؤها مسبقاً، هذا الذي يرجعنا إلى الوضعية التي كانت عليها فرنسا في عهد الطوائف «les corporations» في النظام القديم<sup>(49)</sup>.

لكن تجدر الإشارة، إلى أنّ هناك فرق بين المقصود بفكرة الحرية في مزاوله النشاطات المهنية و المقصود بالحق في مزاوله هذه النشاطات، هذا الذي عبّر عنه العميد « Claude -Albert COLLIARD » بقوله:

*« il est exacte de distinguer des situations juridiques différentes, l'une définie par l'expression "avoir la liberté de" c'est-à-dire avoir le droit d'agir de telle ou telle manière, et d'autres par avoir le droit à telle ou telle prestation positive»<sup>(50)</sup>.*

ثانيا: في إطار الممارسة الفردية للمهنة

يتمتع الأفراد في الأصل بحرية مزاوله المهنة التي يرغبون فيها، باعتبارها مظهر من مظاهر حرية العمل، لكن في مجال النشاطات المهنية الحرة التي تم تنظيمها عن طريق

<sup>48</sup> - المادة 182 من الأمر رقم 66-156، مؤرّخ في 08 يونيو 1966، يتضمّن قانون العقوبات، المعدّل والمتمم.

<sup>49</sup> - Voir, Michel LASCOMBE, *Les ordres professionnels*, Op.cit, p. 40 & s.

<sup>50</sup> - Claude-Albert COLLIARD, *Libertés publique*, édité par Roseline LETTERON, DALLOZ, 8<sup>ème</sup> édition, Paris, 2005, p. 23.

المنظمات المهنية، الإضمام إلى هذه الأخيرة اجباري وبقوة القانون<sup>(51)</sup>، وتشكّل جريمة جنائية يعاقب عليها القانون<sup>(52)</sup>. هذا الذي يميز هذه المنظمات المهنية عن باقي التنظيمات المهنية الأخرى، سيما التنظيمات النقابية التي لا يعتبر الإضمام إليها شرطا لمزاولة المهنة. بالتالي يمكن القول على أنّ المعادلة التي بنيت عليها فلسفة ظهور المنظمات المهنية هي تغليب المصلحة الجماعية للمهنة على الحرية الفردية، على عكس النقابات التي غلبت الحرية الفردية على المصلحة النقابية.

الإضمام إلى المنظمة المهنية شرط أساسي لمزاولة المهنة الحرة، هذا بغض النظر عن الكيفية التي يراد مزاولتها. في غالب الأحيان يلجأ المهنيون إلى إنشاء مكاتب خاصة لممارسة مهنتهم بصفة إنفرادية. هذه الإمكانية أو بمعنى آخر كيفية الممارسة، والتي نصت عليها مجمل النصوص القانونية المنظمة لهذه النشاطات المهنية الحرة، التي وضعت شروطاً مسبقة سواء في كيفية إنشائها والشروط التي يجب أن تتوفر في المكتب، وهذا حفاظاً على المظهر الخارجي للمهنة<sup>(53)</sup>. بالإضافة إلى الشروط المتعلقة بالمكتب اللائق، يجب توفر المؤهلات الفكرية والعلمية اللازمة والتي سبقت الإشارة إليها، وكذلك اثبات توفر اللياقة البدنية عن طريق شهادة طبية تصرح عدم إصابة الشخص بمرض جسدي خطير ولا بمرض عقلي<sup>(54)</sup>.

بغياّب التّسجيل في جدول المنظمة، يُعرّض الشخص الذي يريد مزاولة مهنة حرة نفسه لجنحة ممارسة مهنة منظمة بطريقة غير شرعية. هذا ما يدفع بنا إلى القول أنّ المنع من ممارسة المهنة بدون التّسجيل في قائمة المنظمة جاء بصفة مطلقة، لهذا نتساءل هل لا يمكن أن يكون هناك استثناءات على إجبارية التّسجيل في جدول المنظمة من أجل ممارسة المهنة؟

<sup>51</sup> - المادة 32 من قانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>52</sup> - المادة 243 من الأمر رقم 66-156، يتضمّن قانون العقوبات، المرجع السابق.

<sup>53</sup> - المادة 51، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>54</sup> - المادة 04 من المرجع نفسه.

الإجابة على هذه الإشكالية، بالرغم من أنّ هذه الأخيرة لا تطرح في جميع اللنشطات المهنية الحرة، لكن في وضعية مهنة الطب تطرح خاصة في جانب الممارسة العرضية للمهنة، باعتبار أنّ صفة الطبيب يكتسبها الشخص بحصوله على الشهادة الجامعية في ميدان الطب، وشكلية التّسجيل في منظمة الأطباء تضي فقط الشرعية على الممارسة.

لهذا يمكن للطبيب القيام بالأعمال الطبية سواء في الإطار العائلي أو في إطار التعاون الدولي من أجل الصّد للكوارث الطبيعية أو الحروب ( ما يسمى بالأطباء بلا حدود) ، أو في حالة تدخل الطبيب لمساعدة شخص في خطر، مع العلم أنّ عدم تدخل الطبيب يشكل جريمة. لم تتطرق النصوص القانونية المتعلقة بالنشطات المهنية الحرة لممارسة المهنة بصفة عارضة، لهذا نجد أنّ الفقه إعترف بإمكانية الممارسة العرضية للمهنة، على أن لا تكون على سبيل الاعتياد، بالإضافة إلى ذلك لا يمكن للمنظمة المهنية الرقابة على هذا النوع من الممارسة. في موضوع المسؤولية الناتجة عن هذه الممارسة في هي مسؤولية شخصية وليست مسؤولية مهنية<sup>(55)</sup>.

ثالثاً: في إطار ممارسة المهنة على شكل مكاتب مجمّعة أو على شكل شركات

إذا كان من المفترض أنّ المهن الحرة تمتاز بنوع من الإستقلالية، إذن يمكن أن تمارس هذه المهن بأية طريقة يرغب فيها المهنيون، سواء كان على شكل شركات أو على شكل مكاتب متجمّعة. لكن هذه الإستقلالية ليست مطلقة، إذ نجد أنّ ممارسة هذه المهن على شكل شركات أو مكاتب متجمّعة تخضع لتنظيم سواء من طرف النصوص المنشئة للمنظمة المهنية أو النصوص المتعلقة بأخلاقيات المهنة، من أجل تبيان كيفية ممارسة هذا الحق.

<sup>55</sup> - Michel LASCOMBE, *Les ordres professionnels*, Op.cit, p. 147.

لكن الإشكالية المطروحة في ممارسة المهنة على شكل شركة أو مكتب متجمع، هي هل فقط الشركة باعتبارها شخص معنوي هي التي تسجل في جدول المنظمة؟ الأمر الذي ينطبق أيضا على المكتب المتجمع. أو يجب على كل الشركاء والأشخاص المكوّنة للمكاتب المتجمعة التّسجيل في جدول المنظمة.

باستقراء مختلف النصوص المتعلقة بتنظيم المهن الحرة، ليست الشركة باعتبارها شخصاً معنوياً هي المعنية بالتّسجيل في جدول المنظمة، وإنّما على كل المهنيين أن يسجلوا في الجدول، إذ نجد أنّ التّسجيل في الجدول يتعلّق بالأشخاص الطبيعية، وهذا ما نصت عليه المادة 16 من المرسوم التشريعي 94-07 المتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري. وهذا ما أكّده المادة 52 من القانون 13-07، المتعلق بتنظيم مهنة المحاماة التي تنص على أنّه: « يمكن المحامين المسجلين في الجدول وفقا لأحكام هذا القانون أن يمارسوا مهامهم جماعيا في شكل شركة محامين أو مكاتب متجمعة أو تعاون أو كذلك نظام المحاماة بأجر».

من خلال نص المادة المذكورة أعلاه تجدر الإشارة إلى أنّ المشرع أضاف شكل آخر لممارسة مهنة المحاماة وهو الممارسة على شكل تعاون، وهذه الممارسة لا نجدها في المهن الأخرى. لاسيما مهنة الموثق<sup>(56)</sup>، ومهنة المحضر القضائي<sup>(57)</sup> إلى غير ذلك من النشاطات المهنية الحرة.

لقد نصت المادة 72 من القانون 13-07 المنظم لمهنة المحاماة على التعاون كنمط للممارسة مهنة المحاماة، الذي بموجبه يتكفّل محامي بجانب من نشاط محامي آخر.

<sup>56</sup> - المادة 09 من القانون رقم 06-02، يتضمّن تنظيم مهنة الموثق، المرجع السابق.

<sup>57</sup> - المادة 05 من القانون رقم 06-03، يتضمّن تنظيم مهنة المحضر القضائي، ج.ر، عدد 14، الصادر في 08

مارس 2006.

أما فيما يخص وضعية مهنة الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين، فتختلف عن باقي المهن الحرة الأخرى. إذ يمكن لهؤلاء ممارسة مهنتهم على شكل شركات أو مكاتب متجمعة<sup>(58)</sup>. لكن المشرع في المادة 46 من القانون 01-10 المتعلق بتنظيم مهن الخبير المحاسب و محافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، نص صراحة على الأشكال التي يمكن أن تكون عليها هذه الشركات، إذ يمكن أن تكون على شكل شركات أسهم أو على شكل شركات ذات المسؤولية المحدودة أو شركات مدنية<sup>(59)</sup>. وبالنظر إلى طبيعة هذه الشركات ولاسيما شركة المساهمة وشركة ذات المسؤولية المحدودة، نجد إمكانية وجود شركاء ليسوا خبراء في المحاسبة ولا محاسبين معتمدين وكذلك ليسوا محافظي حسابات.

لكن المشرع الجزائري في المادة 47 من القانون 01-10 اشترط أن يكون 3/2 من الشركاء مسجلين في المصنف الوطني بالنسبة للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية بالنسبة لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية بالنسبة للمحاسبين المعتمدين. كما يجب أيضا أن

<sup>58</sup> - تنص المادة 12 من قانون رقم 01-10، مؤرخ في 29 يونيو 2010، يتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، ج ر، عدد 42، الصادر في 11 يوليو 2010. على أنه: « يسند لكل خبير محاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، مكتب واحد يتولى تسييره لحسابه الخاص وتحت مسؤوليته ويمكن أن يسير على شكل شركة أو تجمع».

<sup>59</sup> - إنَّ المعيار الأساسي لتحديد ماهية الشركة هو العمل الإداري المنشئ للشركة، ولقد تبني المشرع الجزائري هذا المعيار، في نص المادة 416 من القانون المدني حيث أنه: « الشركة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيين أو اعتباريان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذو منفعة مشتركة. كما يتحملون الخسائر التي قد تنجر عن ذلك».

ومن هذه المادة نستخلص أنَّ الشركة تكون مكوّنة من شخصين على الأقل في مشروع مالي واتفاق ينصب في مشروع مالي فالشركة المدنية لا تقود إلى ربح عكس الشركة التجارية وتوزيع الأرباح يكون بين الأشخاص المؤسسين لها وفرضية الربح والخسارة محسوبة من الجهتين، والشركة في ذمتها المالية تكون مختلفة عن الذمم المالية لمشكليها هذا في حالة الإفلاس، إلى جانب الذمة المالية هناك كائن قانوني جديد وهو الشخصية المعنوية للشركة واسمها وموطنها، الذي يسمح لها بالتمثيل أمام القضاء مدعية أو مدعى عليها، إذن فالمشرع الجزائري عرف الشركة في المواد من 416 إلى 449 من القانون المدني الجزائري حيث تناول فيها الأركان العامة وأركان الشركة وإدارتها وأثارها وانقضائها.

يكون 3/2 من رأس مال هذه الشركات ملكاً للشركاء المسجلين، ولم يكتفِ المشرع بهذا بل أضاف إجبارية تسيير هذه الشركة من طرف أحد الشركاء المسجلين فقط.

لكن تجدر الإشارة إلى أنّ ممارسة مهنة الصيدلة، لا يمكن امتداد تطبيق أحكام الشركات المدنية، وهذا راجع إلى اقتراب مهنة الصيدلة إلى النشاط التجاري. أما فيما يتعلّق بالصيدلة الصناعية يمكن أن تمارس عن طريق جميع أشكال الشركات.

## الفرع الثاني

### مبدأ التمثيل الانتخابي

يرتكز مجمل التنظيم الهيكلي للمنظمات المهنية على مبدأ أساسي، الذي يتجسد في مبدأ التمثيل الانتخابي. هذا الذي يضيء على هذا التنظيم الداخلي لهذه المنظمات المهنية شكل التنظيم الديمقراطي. وإن كان في أول ظهور المنظمات المهنية، هناك من عارض نظام الانتخاب لاكتساب العضوية في أجهزة المنظمات المهنية، ذلك نظراً لما يمكن أن يحدث من نزاعات بين الممارسين للمهنة جراء السعي لاكتساب العضوية.

إنّ الأهمية التي يحظى بها مبدأ التمثيل الانتخابي في مجال التنظيم المهني عامة، والتنظيم في مجال المنظمات المهنية خاصة، تتمثل في إرادة ورغبة الدولة السماح والإعتراف لهذه المنظمات بإمكانية التسيير الذاتي لهذه النشاطات المهنية الحرة التي تحظى بتنظيم على شكل منظمات مهنية. وذلك بانتخاب الأعضاء الذين يمثلون المنظمة المهنية، من بين المهنيين المنضمين عن طريق التّسجيل في جدول المنظمة. هذا الذي يضيء بعض الخصوصيات على هذه المنظمات المهنية (أولاً)، ومن خلال استقراء مجمل النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم النشاطات المهنية الحرة المؤطرة عن طريق المنظمات المهنية، التمسنا نوعاً من الخصوصية في تنظيم العملية الانتخابية لدى هذه الأخيرة (ثانياً).

## أولاً: خصوصية مبدأ التمثيل الانتخابي في مجال المنظمات المهنية

باعتبار أنّ المنظمات المهنية هي على عكس الهيئات الإدارية التقليدية المعروفة في القانون الإداري التي تقوم على مبدأ التعيين، بمعنى تعيين الأعضاء المكوّنة للهيئات الإدارية من طرف السلطات العامة، وبالتالي الاعتماد على مبدأ الانتخاب يبرز رغبة الدولة في منح أكبر قدر ممكن من الاستقلال الإداري لهذه المنظمات المهنية. كما يمكن كذلك اعتبار أنّ الإعتراف بالتمثيل الانتخابي كطريقة لاختيار أعضاء المنظمة المهنية، كان مركزاً على صفة المنظمة المهنية التي تعتبر هيئة تمثيلية وجدت من أجل تمثيل المهنة والمهنيين الممارسين للنشاط المهني الحر، كما تعتبر كذلك هي التي تسهر على تنظيم وتوجيه وحسن سير النشاط المهني.

إضافة إلى ما سبق القول، نجد أنّه من المنطقي أن تركز عملية اختيار أعضاء المنظمة المهنية على أساس الانتخاب، وهذا إذا أخذنا بعين الاعتبار أنّ وجود هذه الأخيرة كان كأصل عام من أجل رعاية مصالح أشخاص معينين تجمعهم مهنة واحدة، وبالتالي هم الأقدر على اختيار من يقوم بتسيير شؤونهم وإدارة مصالحهم.

يضيفي مبدأ التمثيل الانتخابي الشرعية على أعمال المنظمات المهنية، باعتباره الدعامة الأساسية التي يرتكز عليها تنظيم السلطة المؤسساتية « le pouvoir institutionnel »: مبدأ الفصل بين السلطات و النظام التمثيلي « le régime représentatif ». فالأول يتم بموجبه تحقيق ضرورة الفصل وتحديد الاختصاصات، والثاني يتم بمقتضاه ضمان أنّ السلطة التي تتمتع بها المؤسسة تقوم بممارستها باسم المجموعة أو الطائفة « au nom du corps »<sup>(60)</sup>. وانطلاقاً من هذا المعنى، نستخلص أن مبدأ التمثيل الانتخابي يرتكز على فكرة الغاية التي تهدف إلى تحقيقها المنظمة المهنية،

60 - Voir, HAURIU M., *Aux sources du droit, le pouvoir, l'ordre et la liberté*, cahiers de la nouvelle journée, édition Bloud & gay, 1933, p. 102 et S.

لأنه من المفترض أن تكون هي الغاية نفسها التي يصبو إلى تحقيقها الأشخاص الممارسون للمهنة والمنخرطون في المنظمة (المجموعة). وهذا ما عبّر عنه العميد هوريو كالأتي:

« Toute la technique de l'organisation représentative consistera à assurer dans les faits la réalité de cette vision commune, d'une façon continue si c'est possible, tout du moins d'une façon périodique ».<sup>(61)</sup>

كما يعتبر كذلك مبدأ التمثيل الانتخابي، المبدأ الوحيد الذي يمكن له ضمان وجود التفاهم وحسن العلاقات بين أعضاء المنظمة المهنية والمهنيين الممارسين الذين يشكلون المجموعة. وأبعد من ذلك، فمبدأ التمثيل الانتخابي هو الذي ينشئ نوعاً من الدينامكية المؤسسية «la dynamique institutionnelle»، التي من شأنها أن تضيء الشرعية على العضوية في المنظمة المهنية، التي بدورها سوف تحدّ من حجم المعارضة على أعمال المنظمة. وتتوفر الشرعية، لقد تم تحقيق الدعامة الرئيسية للنظام الديمقراطي. هذا ما أيده الفقيه "شوفالي" بقوله:

« Dès l'instant où ils sont élus, les dirigeants peuvent se prévaloir du consentement et l'adhésion explicite des membres ».<sup>(62)</sup>

كرس المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي مبدأ التمثيل الانتخابي لاختيار الأعضاء الذين يقومون بتسيير المنظمات المهنية، بالرغم من توفر ثلاثة إمكانيات أو أساليب أخرى يمكن الاعتماد عليها لاختيار أعضاء المنظمة المهنية.

فكان بإمكان المشرع الجزائري أو الفرنسي منح صلاحية اختيار أعضاء المنظمة للسلطات العامة «autorités étatiques» عن طريق سلطة التعيين، كما كان بإمكانه القيام بعملية الموازنة بين طريقة التعيين وطريقة الانتخاب، بمعنى أن تكون هناك نسبة من عدد الأعضاء يتم تعيينهم من طرف السلطة العامة ونسبة أخرى يتم انتخابها من

61 - Ibid, p. 103.

62 - Voir, Jacques CHEVALLIER, *L'analyse institutionnelle*, P.U.F., Paris 1981, p.03.

طرف المهنيين الممارسين للمهنة الحرة، وفي الأخير اتخاذ طريقة الانتخاب لاختيار الأعضاء المسيرين للمنظمة المهنية. وهذا الأسلوب الأخير هو الذي تبناه المشرع، وذلك رغبة منه في تكريس مبدأ التسيير الديمقراطي للتنظيمات المهنية، وكون أجهزة هذه الأخيرة ليست ذات طابع تنفيذي إداري فقط بل لها أجهزة ذات طابع قضائي (اللجان التأديبية).

وبالرجوع إلى استقراء بعض النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم المهنة الحرة نجد المشرع الجزائري أفصح صراحة على اعتماده على مبدأ التمثيل الانتخابي كطريقة لاختيار أعضاء المنظمات المهنية، وعلى سبيل الاستدلال ما نصت عليه المادة 90 من القانون 07-13، المتعلق بتنظيم مهنة المحاماة على أنه: « يتشكل مجلس منظمة المحامين من أعضاء منتخبين يسهرون على الدفاع عن المصالح المعنوية والمادية للمهنة ». وهذا ما ينطبق على وضعية مهنة المهندس المعماري<sup>(63)</sup> ومهنة الأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة<sup>(64)</sup>.

لكن تجدر الإشارة، إلى أنّ الاعتماد على مبدأ التمثيل الانتخابي لاختيار أعضاء المنظمات المهنية لم يأخذ بصفة مطلقة، باعتبار أنّ في بعض المنظمات المهنية، نجد من بين أعضائها اشخاصاً ليسوا منتخبين، وإنّما معيّنين من طرف السلطات العامة. وهذه هي وضعية بعض المهنة الحرة، مثل مهنة الوكيل المتصرف القضائي<sup>(65)</sup>، ومهنة الخبير المحاسب ومحافظي الحسابات والمحاسب المعتمد<sup>(66)</sup>. ومهنة الموثق ومهنة المحضر

<sup>63</sup> - انظر في ذلك المادة 32 من المرسوم التشريعي رقم 07-94، يتعلّق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، المرجع السابق.

<sup>64</sup> - انظر في ذلك، المواد 172، 173، 174، 175، 193 و 200 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمّن مدونة أخلاقيات الطب، ج.ر، عدد 52، الصادر في 08 جويلية 1992.

<sup>65</sup> - انظر في ذلك، المادة 09 من الأمر رقم 23-96، يتعلّق بالوكيل المتصرف القضائي، المرجع السابق.

<sup>66</sup> - انظر في ذلك، المادة 03 من مرسوم تنفيذي رقم 11-25، مؤرّخ في 27 جانفي 2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني المصنف الوطني للخبراء المحاسبين وصلاحياته وقواعد سيره، ج.ر، عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011، والمادة 03 من مرسوم تنفيذي رقم 11-26، مؤرّخ في 27 جانفي 2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للغرفة

القضائي. وغالبا ما تكون صفة هؤلاء الأعضاء المعيّنين من طرف السلطة العامة كممثلين لدعم المنظمة المهنية ببعض الكفاءات في المجال التقني (مثل القضاة في مجلس المحاسبة).

### ثانيا: خصوصية التنظيم الانتخابي لدى المنظمات المهنية

تضمّنت النصوص القانونية والأنظمة الداخلية المتعلقة بالمنظمات المهنية، كيفية تنظيم العملية الانتخابية التي بموجها يتم اختيار الأعضاء الذين يكوّنون المنظمات المهنية. وبالتالي يمكن ملاحظة نوع من التوحيد في طريقة تنظيم العملية الانتخابية داخل كل منظمة بالرغم من جلّ الخصوصيات التي نجدها في مختلف النشاطات المهنية الحرة.

فتمتاز المبادئ الأساسية لعملية الانتخاب لدى المنظمات المهنية، بصعوبة الحصول على إمكانية التمتع بحق الترشح للمشاركة في الانتخابات لاكتساب العضوية في أجهزة المنظمة المهنية، من الحصول على حق الانتخاب. بمعنى آخر هناك مفارقة كبيرة بين الشروط التي يجب توافرها للانضمام إلى الهيئة الناخبة وبالتالي الحصول على حق الانتخاب والشروط التي يجب توافرها للتمتع بحق الترشح، إذ بالإضافة إلى شرط أن يكون الشخص لديه حق الانتخاب من أجل إمكانية الترشح.

هناك شروط أخرى يجب استيفاؤها من طالب الترشح<sup>(67)</sup>، مثل عامل السن، أو الأقدمية، وعلى سبيل المثال وضعية تنظيم العملية الانتخابية في مهنة المحاماة حيث نصت الفقرة الثانية من المادة 94 من القانون رقم 07-13 على أنه « لا يمكن أن يترشح إلا المحامون الذين لهم سبع (7) سنوات من الممارسة الفعلية على الأقل»، وتحسب

الوطنية لمحافظي الحسابات وصلاحياته وقواعد سيره، ج.ر، عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011، والمادة 03 من مرسوم تنفيذي رقم 27-11، مؤرخ في 27 جانفي 2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياته وقواعد سيره، ج.ر، عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011.  
<sup>67</sup> - انظر كذلك: ما نصت عليه المادة 111 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

الممارسة الفعلية من تاريخ فتح مكتب المحاماة وتستثنى منها مدة الإغفال أو التوقيف<sup>(68)</sup>. وفي بعض الحالات أن يكون قد مارس عهدة انتخابية في جهاز سفلي للمنظمة المهنية من أجل إمكانية الترشح للعضوية في المجلس الوطني للمنظمة.

كما أنه في بعض المنظمات المهنية، من بين الشروط الإضافية لإمكانية الترشح للعضوية في أجهزة المنظمة، أن يكون المهني لم تصدر في حقه عقوبة تأديبية، ففي وضعية مهنة المحاماة اشترطت في المحامي الذي يرغب في الترشح أن لم يكن سبق وأن صدرت ضده عقوبة المنع المؤقت عن ممارسة المهنة في غضون الثلاث سنوات السابقة لتاريخ الترشح وتحسب من تاريخ استنفاذ العقوبة<sup>(69)</sup>، أما في وضعية مهنة المهندس الخبير العقاري، لقد تم بتشديد في شروط الترشح، حيث نصت المادة 5/26 و 6، على أنه: «المهندسون الخبراء العقاريين الذين خضعوا لعقوبات تأديبية من الدرجة الأولى والثانية ليس لهم الحق في الترشح في انتخابات المجلس الجهوي إلا بعد ثلاث (3) سنوات من تاريخ انتهاء العقوبة.

المهندس الذي خضع لعقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة لا يمكن له الترشح في انتخابات المجلس الجهوي إلا بعد خمس (5) سنوات من تاريخ انتهاء العقوبة». يتجلى من خلال هذا النص أنه في حالة إقرار عقوبة التوقيف عن الممارسة في وضعية مهنة المهندس الخبير العقاري، على هذا الأخير الإنتظار خمس سنوات من تاريخ انتهاء العقوبة من أجل إمكانية الترشح<sup>(70)</sup>.

بالإضافة إلى هذه الشروط، تخضع إمكانية الترشح لاكتساب العضوية في أجهزة المنظمة المهنية إلى حالات التنافي، وذلك من أجل تحقيق قدر كبير من الإستقلالية

<sup>68</sup> - انظر في ذلك: المادة 112، من المرجع نفسه.

<sup>69</sup> - انظر في ذلك: المادة 93، من القانون رقم 07-13، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>70</sup> - في تحديد الاخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها، انظر في ذلك: المادة 7/6/5/4 /23، من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، الذي تم اعتماده من طرف الجمعية العامة العادية، بتاريخ 03 أكتوبر 2011، منشور في الموقع الإلكتروني، «www.ogef-dz.com».

للعضو، وتفادي ازدواجية أو الجمع بين عهدتين متعارضتين التي بدورها تؤدي إلى تعارض المصالح المراد تحقيقها. لهذا الغرض فالنصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية نصت على عدة حالات التنافي<sup>(71)</sup>.

مبدأ التمثيل الانتخابي، وإن كان في الأصل موجوداً من أجل دعم وتحقيق نوع من التوفيق بين وجهات النظر بين المهنيين والأعضاء المسيرين لأجهزة المنظمات المهنية وإضفاء الشرعية على أعمالهم، لكن يظهر لنا أنّ عملية التمثيل في أجهزة المنظمات المهنية تبقى ناقصة، وبالتالي لا يعكس أو ليس بإمكانه إظهار الصورة الحقيقية للآراء وتوجهات المهنيين المسجلين في المنظمة المهنية. باعتبار أنّ العضوية في أجهزة المنظمة المهنية هي العامل الأساسي لتحديد وقياس مدى إمكانية المنظمة المهنية باعتبارها تنظيماً جماعياً «organisation collective» في تمثيل المصالح المادية وخاصة المصالح المعنوية للمهنة الحرة في مواجهة السلطات العامة. وهذه هي الفكرة التي أيدها أحد الكتاب «HASSENTEUFEL» بقوله:

« *La portée de l'expression publique de l'organisation et son degré de reconnaissance comme interlocuteur par les acteurs investis du pouvoir décisionnel* »<sup>(72)</sup>.

من بين العوامل التي تنقص من قوة أو فعالية التمثيل الانتخابي لدى المنظمات المهنية، هو كونه لا يختلف عن مبدأ التمثيل الانتخابي الموجود في الحياة السياسية،

<sup>71</sup> - تجدر الإشارة إلى أنّ مجمل النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم النشاطات المهنية الحرة بما في ذلك المنظمات المهنية نصت على حالات التنافي، لكن من باب ممارسة المهنة وليس من باب الشروط الواجب توافرها لإمكانية الترشح لاكتساب العضوية في أجهزة المنظمة المهنية. لكن نظراً أنّ من بين شروط الترشح يجب أن يكون الشخص مسجلاً في جدول المنظمة ويقوم بمزاولة النشاط فعلياً من أجل اعتباره ضمن الهيئة الناخبة، لهذا يمكن القول أنّ هناك علاقة متعدية ومنطقية. انظر في ذلك المادة 27 من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>72</sup> - Voir, Patrick HASSENTEUFEL, *La profession médicale face à l'Etat : une comparaison France/Allemagne : institutionnalisation de la représentation et politique de santé*, Thèse de Doctorat, Université Paris I Sorbonne, 1994, p. 104.

سواء تعلق الأمر بالانتخابات الرئاسية أو التشريعية أو المحلية. أين نلمس رغبة البقاء و التجديد المستمر للعهدات الإنتخابية من طرف نفس الأشخاص، وكذلك ظاهرة العزوف عن العملية الإنتخابية، الذي يؤدي إلى هشاشة مبدأ التمثيل الانتخابي « L'anémie du processus électoral»، أين نجد أنّ المنظمات المهنية ليست بمنأى عن ذلك.

تمتاز العملية الإنتخابية لدى بعض المنظمات المهنية بغياب الحملة الإنتخابية، التي بموجبها يتم توضيح برامج المترشحين وتوجهاتهم ونظرتهم إلى مستقبل المهنة التي يمثلونها، وبالتالي يؤدي إلى غياب النقاش والحوار في إطار هذه العملية الإنتخابية، الأمر الذي يشجع مقاييس أخرى لعملية الاختيار التي يمكنها أن تتركز على المحاباة والمصالح الخاصة، هذا الذي سوف يؤدي إلى انقاص الشرعية على الأعضاء المنتخبين في أجهزة المنظمة.

في وضعية مهنة المحاماة، القانون رقم 07-13، الذي يتضمن تنظيم مهنة المحاماة كرس إمكانية القيام بالحملة الإنتخابية على خلاف القانون القديم لسنة 1991<sup>(73)</sup>، لكن ما تجدر الإشارة إليه في هذا المقام، هو التعارض البيّن بين إمكانية القيام بالحملة الإنتخابية، مع العلم أنّ هذه الأخيرة كما هو متعارف عليه تكون من أجل الدفاع وشرح البرنامج الذي تتبناه قائمة مترشحين، وضرورة الحفاظ على نظام الاقتراع الإسمي<sup>(74)</sup>.

<sup>73</sup> - انظر في ذلك: المواد 113 الفقرة 03، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>74</sup> - هذا ما نصت عليه المادة 114 الفقرة 04 من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة على أنه: « يمكن أن ينعقد أي اجتماع ذي طابع انتخابي في أحد مقرات منظمة المحامين أو قاعات الجلسات في دائرة اختصاص أي مجلس قضائي أو محكمة، ولكل محام الحق في الحضور إلى ذلك المكان المفتوح للجميع وفي حدود المشاركة في الحملة الانتخابية والدعاية لمرشح أو أكثر ضمن قائمة مترشحين وبرنامج انتخابي موحد يمكن توزيعه على المحامين في إطار الحملة الإنتخابية دون الاخلال بنظام الاقتراع الاسمي لقائمة الترشيحات الرسمية المعدة طبقا للمادة 92 من قانون تنظيم المهنة»؛ انظر في ذلك: ساعي أحمد، "المحاماة خدمة عامة ومستقلة"، نشرة المحامي، منظمة المحامين لناحية سطيف، عدد 03، 2006، ص. 07.

في صحة العملية الانتخابية أو إن صح التعبير في مشروعيتها، نصت المادة 29، من المرسوم التنفيذي رقم 95-96<sup>(75)</sup>، في وضعية مهنة الخبير المهندس المعماري على أنه: « لا يصح انتخاب المجلس الجهوي للهيئة إلا إذا شارك ثلثا 3/2 منتخبي المنطقة على الأقل.

إذا لم تتحقق نسبة المشاركة المحددة في الفقرة السابقة، ينظم اقتراع ثان خلال الخمسة عشر يوما الموالية وتصحّ الانتخابات حينئذ مهما يكن عدد الناخبين». يتجلى من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، حرص المشرع على المبدأ التمثيلي لاكتساب العضوية في المجلس الجهوي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، كما حرص على منح الفرصة لمشاركة عدد كبير من الخبراء العقاريين في عملية الاقتراع، هذا دون ترك الفراغ في حالة عدم اكتمال نصاب 3/2 من عدد المنتخبين في عدم إمكانية تنصيب المجلس الجهوي.

<sup>75</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 95-96، مؤرّخ في 06 مارس 1996، يحدد كفاءات تنظيم هيكل مهنة المهندس الخبير العقاري وسيرها ويضبط طرق ممارسة المهنة، ج ر، عدد 17، الصادر في 13 مارس 1996.

## المبحث الثاني

### في مدى استقلالية المنظمات المهنية

إنّ البحث عن مدى استقلالية المنظمات المهنية، يستوجب بالضرورة التطرق في المقام الأول إلى التركيبة العضوية لهذه المنظمات، وذلك لا يكون إلا باستقراء مجمل النصوص القانونية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المنظمات المهنية. وما يمكن ملاحظته ظاهريا في التركيبة العضوية للمنظمات المهنية، أنّه لم يتم الاعتماد على نمط مُوحد لذلك. إضافة إلى تشكيلة الأجهزة التي تتكون منها هذه المنظمات، وما يدعم استقلاليتها مصدر مواردها المالية التي تشكل ذمتها المالية وكيفية تسيورها، لما لها من أهمية في ضمان استقلاليتها وحيادها (المطلب الأول).

ولكن، كون أنّ هذه المنظمات المهنية هي داخل المنظومة القانونية العامة للدولة لا يمكن أن نتصور أن تتركها الدولة بدون رقابة، حيث تم إنشاء مجالس عليا في بعض النشاطات المهنية الحرة التي تشارك هذه المنظمات في تنظيمها، كما تم إخضاع هذه الأخيرة لوصاية السلطات العامة عبر مختلف الوزارات حسب ميادين هذه النشاطات المهنية (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### مظاهر استقلالية المنظمات المهنية

اعتمد المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي عند تحديد طريقة تنظيم تشكيلة هذه المنظمات على عدة أنماط، لهذا يقتضي الحال الاستعانة بالقواعد العامة، للوصول إلى استخلاص ما إذا كانت المنظمات المهنية نظمت على شكل تجمعات وفق النمط الديمقراطي أو شبه الديمقراطي أو على شكل تنظيم هرمي وعلى عدة مستويات. ومن بين الركائز الأساسية التي تضمن استقلالية هذه المنظمات المهنية تظهر في تركيبها العضوية، حيث تتشكل هذه المنظمات من المهنيين الممارسين أنفسهم (الفرع الأول).

ومن بين الركائز الأساسية كذلك، التي تضمن استقلالية المنظمات المهنية، والتي تسمح لها بالقيام بالدور المنوط بها هو التمتع بالذمة المالية المستقلة، هذا بوجه عام إلا أنّ وضعية الذمة المالية للمنظمات المهنية ذات طبيعة خاصة، سواء من حيث مصدر مواردها المالية التي تتمثل في مختلف الإشتراكات التي يدفعها المهنيون، ومن خلال كيفية تسييرها، هذا الذي يؤدي بنا إلى الحديث عن الإستقلال المالي لهذه المنظمات المهنية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### مظاهر استقلالية المنظمات المهنية من الناحية العضوية

تتعدد المنظمات المهنية بتعدد النشاطات المهنية الحرة التي تم تأطيرها عن طريق هذه المنظمات، لكن بالاحتفاظ بالمبدأ الأساسي الذي يقضي بتوحيد المنظمة، والذي يقصد من خلاله عدم إمكانية إيجاد أكثر من منظمة واحدة لنشاط مهني حر في جهة واحدة، والذي يعبر كذلك عن الميزة الرئيسية لهذه المنظمات عن النقابات المهنية أو ما يسمى كذلك النقابات العمالية التي تتميز بالتعدد<sup>(76)</sup>.

الأخذ بمبدأ وحدة المنظمة المهنية، لا يعني بتوحيد كفاءات تنظيمها، حيث تختلف تشكيلتها العضوية وتنظيمها بتنوع هذه المنظمات بمراعاة خصوصيات النشاطات المهنية الحرة، حيث في غالبيتها يتوفر لديها تنظيم على المستوى الوطني (أولاً)، وتنظيم على المستوى الجهوي أو بصفة عامة يمكن تسميته تنظيم على المستوى المحلي (ثانياً).

<sup>76</sup> - في تكريس الحق النقابي انظر المادة 70، من الدستور الجزائري؛ قانون رقم 90-14، مؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلّق بكفاءات ممارسة الحق النقابي، ج ر، عدد 23، الصادر في 06 جوان 1990، معدل ومتمم، بقانون رقم 91-30، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يتعلّق بكفاءات ممارسة الحق النقابي، وبالأمر رقم 96-12، مؤرخ في 10 جوان 1996، يتعلّق بكفاءات ممارسة الحق النقابي، ج ر، عدد 36، الصادر في 12 جوان 1996.

## أولاً: تشكيلة أجهزة المنظمات المهنية على المستوى الوطني

تنظيم المنظمات المهنية على عدة مستويات منبثق من المبدأ الأساسي الذي تركز عليه هذه المنظمات وهو مبدأ التمثيل الانتخابي الذي يسمح لكل المهنيين المشاركة في اختيار أعضاء المنظمة المهنية، حيث من مميزات هذه الأخيرة أنها تتشكل بصفة رئيسية من المهنيين الممارسين لهذه النشاطات المهنية الحرة المعنية بهذا النوع من التنظيم. كما يسمح تنظيم هذه المنظمات على المستوى الوطني بتوفير نوع من التنسيق في الممارسة المهنية، وكذلك يعبر على قوة المنظمة المهنية وفعاليتها تنظيمها.

ومن خلال هذه الاعتبارات، التي غايتها النهائية هو الوصول إلى إرساء تنظيم فعال للنشاطات المهنية الحرة، يظهر لنا من خلال استقراء مجمل النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم هذه النشاطات المهنية الحرة، أنّ هناك تباين واضح في تنظيم هذه المنظمات المهنية على المستوى الوطني، حتى وإن يمكن الجزم في غالبيتها أنّها تتمتع بالإستقلالية العضوية هذا من جهة، باعتبارها تشكل مجالسها من المهنيين الممارسين والمنتخبين من طرف زملائهم المهنيين وغياب تدخل الدولة عن طريق التعيين في تشكيلة هذه المجالس. وعلى سبيل الاستدلال، في وضعية تنظيم مهن الأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة على المستوى الوطني، كانت بإنشاء فروع نظامية وطنية، إذ تم إنشاء الفرع الوطني للأطباء والفرع الوطني لجراحي الأسنان، والفرع الوطني للصيدلة. أما عن تشكيلة هذه الفروع النظامية الوطنية تختلف من حيث عدد الأعضاء، لكن تشترك من حيث المبدأ، حيث نجد أنّ كل الأعضاء الذين تتشكل منهم هذه الفروع يكونون عن طريق الانتخاب.

تم توكيل مهام انتخاب أعضاء الفروع النظامية الوطنية لمهن الأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة للجمعيات العامة، حيث أنّ لكل فرع جمعية عامة، حيث تقوم هذه الأخيرة بانتخاب أعضاء الفروع النظامية الوطنية من بين أعضائها. وللإشارة فإنّ

الجمعية العامة لكل من الفروع النظامية الوطنية الثلاثة، تتشكل بدورها من أعضاء الفروع النظامية الجهوية المناسبة<sup>(77)</sup>.

أما عن عدد الأعضاء الذين تتشكل منهم الفروع النظامية الوطنية الثلاثة، فتختلف حسب المهنة، فحسب نص المادة 194 من المرسوم التنفيذي 92-276، الذي يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، يتكون الفرع النظامي الوطني الخاص بالأطباء من ثمانية وأربعون (48) عضواً، والفرع النظامي الوطني لجراحي الأسنان من ستة وثلاثون (36) عضواً، وأما عن الفرع النظامي الخاص بالصيدالة فيتكون من ستة وثلاثون (36) عضواً، بواقع ستة (06) أعضاء لكل فئة<sup>(78)</sup>.

وحرصاً من المشرع الجزائري على احترام مبدأ التمثيل الانتخابي، خصص نسبة 50% من عدد الأعضاء لكل قطاع (القطاع العام والقطاع الخاص)، وهذا الاجراء يتعلق بالفرع النظامي الخاص بالأطباء والفرع النظامي الوطني الخاص بجراحي الأسنان، كما قام أيضاً بتقسيم حصة القطاع العام، حيث خصص نسبة 3/2 من عدد الأعضاء لقطاع الصحة العمومية، ونسبة 3/1 للقطاع الاستشفائي الجامعي<sup>(79)</sup>.

لم يكتف المشرع الجزائري بالفروع النظامية الوطنية الثلاثة، والتي تتكفل بتنظيم كل مهنة على حدى، بل أنشأ ما يسمى بالمجلس الوطني لأخلاقيات مهنة الطب، الذي يضم تنظيم هذه المهن الثلاثة ويكون مقره في مدينة الجزائر.

لهذا، يتشكّل المجلس الوطني لأخلاقيات مهنة الطب من الجمعية العامة، التي تضم كافة أعضاء الفروع النظامية الوطنية للأطباء وجراحي الأسنان والصيدالة، ويتكوّن كذلك من المجلس الوطني، الذي يضم بدوره كافة أعضاء مكاتب الفروع النظامية الوطنية الثلاثة. وكذلك المكتب الذي يتشكل من رؤساء الفروع النظامية الوطنية المذكورة أعلاه، ومن عضو منتخب عن كل فرع نظامي وطني، وحرصاً من

<sup>77</sup> - المادة 193 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتعلّق بمدونة أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق.

<sup>78</sup> - المادتان 199 و 187، من المرجع نفسه.

<sup>79</sup> - المادتان 196 و 197 من المرجع نفسه.

المشرع للحفاظ على احترام مبدأ التمثيل إشتراط في العضو المنتخب أن يكون من بين الممارسين في القطاع العام إذا كان رئيس الفرع النظامي من القطاع الخاص والعكس بالعكس، هذا بالنسبة للأطباء وجراحي الأسنان<sup>(80)</sup>.

لكن أغفل المشرع الجزائري هذا الاعتبار في مهنة الصيادلة، إذ كما سبق أن تعرضنا أنّ هذه المهنة مقسمة إلى ست (06) فئات، إذ يمكن ان يكون رئيس الفرع النظامي من فئة معيّنة وكذلك العضو المنتخب من الفئة نفسها، الأمر الذي يؤدي إلى الإخلال بمبدأ التمثيل الانتخابي الذي يعتبر من المبادئ العامة للمنظمات المهنية.

ومن جهة أخرى، في وضعية بعض المنظمات المهنية بالإضافة إلى الأعضاء المنتخبين من طرف زملائهم، نجد السلطة العامة تتدخل بتعيين ممثليها في هذه المجالس الوطنية، وهذا يظهر جليا في وضعية مهنة المتصرف الوكيل القضائي، فطريقة التنظيم تختلف تماما عن تنظيم المهن الأخرى، وهذا راجع إلى الخصوصيات التي تتميز بها هذه المهنة.

وبالرجوع إلى نص المادة السادسة من الأمر رقم 96-23 التي تحدد على سبيل الحصر الأشخاص الذين يمكن لهم ممارسة مهنة الوكيل المتصرف القضائي، نجد أنّ الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والخبراء المتخصصين في الميادين الفلاحية والعقارية والتجارية والصناعية مع شرط توفر خبرة وتجربة خمس سنوات على الأقل في هذه الصفات.

ونظرا لشروط ممارسة مهنة الوكيل المتصرف القضائي التي تختلف تماما عن شروط ممارسة المهن الأخرى السابق ذكرها، مع الإشارة إلى أنّ هناك ارتباط وثيق بين ممارسة هذه المهنة مع شرط الحفاظ على ممارسة المهنة الأصلية، الأمر الذي تؤكده المادة السابعة من الأمر 96-23 المذكور أعلاه التي تنص على أنّه: « يتعين على اللجنة

<sup>80</sup> - المادة 164 من المرجع نفسه.

الوطنية أن تشطب من قائمة الوكلاء المتصرفين القضائيين كل وكيل فقد صفته الرئيسية بسب عقوبة تأديبية أو حكم قضائي نهائي».

إذن من خلال ما سبق قوله، فإنّ تنظيم مهنة الوكيل المتصرف القضائي وكلت للجنة الوطنية، وهذه الأخيرة تتكون من اثنا عشرة (12) عضواً أغلبهم معيّنين إلا ثلاثة فمن بين الوكلاء المتصرفين القضائيين<sup>(81)</sup>.

ويظهر كذلك التباين في تنظيم المنظمات المهنية وتشكيلتها بالخصوص على المستوى الوطني، حيث تنفرد بعض المهن بتنظيم خاص عن البعض الآخر، وتلك هي وضعية مهنة المحاماة التي تم تنظيمها على المستوى الجهوي فقط. لكن دون أن يؤدي ذلك إلى عدم وجود تنظيم لهذه المهنة على المستوى الوطني، الذي يتجسد في الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين، الذي نصت عليه المادة 103 من قانون تنظيم مهنة المحاماة 07-13، حيث أنه يتمتع بالشخصية المعنوية، ويتمثل دوره الرئيسي في القيام بالتنسيق بين مختلف المنظمات المهنية الجهوية، وكذلك القيام بالتنسيق مع وزارة العدل من أجل العمل على ترقية هذه المهنة<sup>(82)</sup>. لكن هذا الإتحاد لا يعتبر من بين الأجهزة الوطنية لمنظمة المحامين.

أما بالنسبة لتشكيلة الإتحاد الوطني لمنظمات المحامين، يتكون أولاً من مجلس الإتحاد، الذي يضم جميع نقيباء منظمات المحامين الجهوية الممارسين. وللاتحاد كذلك جمعية عامة التي بدورها تتشكّل من جميع أعضاء مجالس المنظمات الجهوية للمحامين<sup>(83)</sup>. ووكلت مهام رئاسة الإتحاد إلى نقيب وهو عضو من أعضاء مجلس

<sup>81</sup> - المادة 09 من الأمر رقم 23-96، مؤرّخ في 09 جويلية 1996، يتعلّق بالوكيل المتصرف القضائي، المرجع السابق.

<sup>82</sup> - نصت المادة 03 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، على أنه: « يحدد مجلس الإتحاد الوطني لمنظمات المحامين، بموجب مداولة، تاريخ فتح دورة التّسجيل في جدول المحامين ودورة التّربص في بداية السنة القضائية وعلى مستوى جميع منظمات المحامين في وقت واحد وضمن شروط موحدة.

لا يجوز لمنظمات المحامين فتح دورات التّسجيل أو التّربص إلا بعد مداولة مجلس الإتحاد».

<sup>83</sup> - المادتان 105 و 108 من القانون رقم 07-13، يتضمّن بتنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

الإتحاد، الذي ينتخب من قبل زملائه لعهدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

وبالإضافة إلى الإتحاد الوطني لمنظمات المحامين، هناك الندوة الوطنية للمحامين، التي نصت عليها المادة 114 من قانون تنظيم مهنة المحاماة 07-13، والتي تضم جميع المحامين المسجلين في جدول المحامين على المستوى الوطني. وتنعقد هذه الندوة مرة لكل ثلاث (03) سنوات بدعوة من رئيس الاتحاد. ووكلت لها مهام تقديم توجيهات من أجل تدعيم حقوق الدفاع.

ومن خلال هذه التشكيلة سواء للاتحاد الوطني، أو للندوة الوطنية للمحامين، حرص المشرع الجزائري على احترام مبدأ التمثيل على المستوى الوطني، بحيث نجد أنّ كل المنظمات الجهوية للمحامين ممثلة في مجلس الاتحاد، وكذا في الجمعية العامة للاتحاد. لهذا يمكن لنا القول أنّ تنظيم مهنة المحاماة ذات خصوصية بالمقارنة مع تنظيم المهن الأخرى، خاصة وأنّ هذا التنظيم يشبه إلى حد كبير التنظيم الفيدرالي، حيث أنّ كل الأعضاء منتخبين، وغياب كلي لعنصر التعيين، إذ سعى المشرع إلى احترام الطابع الجماعي في تشكيلة منظمات المحامين، الذي يعتبر من المؤشرات الأساسية للاستقلالية العضوية لتنظيم مهنة المحاماة على المستوى الوطني.

وفي الأخير، تظهر جليا الإستقلالية العضوية لغالبية المنظمات المهنية على المستوى الوطني، بالرغم من تباين طريقة تنظيمها، سواء من حيث عدد الأعضاء، أو من حيث التسميات كما هو الحال في مهنة الموثق و مهنة المحضر القضائي<sup>(84)</sup> ومهنة محافظ

<sup>84</sup> - فيما يتعلّق بتشكيلة الغرفة الوطنية للموثقين انظر المادتين 26 و 27 من المرسوم التنفيذي رقم 08-242، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، ج ر، عدد 46، الصادر في 06 أوت 2008، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 18-84، مؤرخ في 5 مارس 2018، ج ر، عدد 15، الصادر في 7 مارس 2018. وفيما يتعلّق بتشكيلة الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين انظر: المادتين 25 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 09-77، يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد

البيع بالمزايدة<sup>(85)</sup>، نكون أمام الغرف الوطنية، وفي وضعية مهنة المهندس الخبير العقاري<sup>(86)</sup> ومهنة المهندس المعماري<sup>(87)</sup>، ومهن المحاسبة<sup>(88)</sup> نكون أمام المجالس الوطنية، هذا على غرار المهن التي سبقت الإشارة إليها أعلاه، لكن هذا لا يغير من الإستقلالية العضوية لهذه الأجهزة، التي تظهر أساسا بالاعتماد على التركيبية الجماعية، وعلى ثانوية عنصر التعيين في اختار أعضاء هذه الأجهزة.

### ثانيا: تشكيلة أجهزة المنظمات المهنية على المستوى الجهوي

تنظيم المنظمات المهنية على المستوى الجهوي، بالخصوص تلك التي تتوفر لديها أجهزة على المستوى الوطني، ونذكر منها مهنة الموثق ومهنة المحضر القضائي<sup>(89)</sup> ومهنة

تنظيمها، ج ر عدد 11، الصادر في 15 فيفري 2009، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 18-85/ مؤرخ في 5 مارس 2018، ج ر، عدد 15، الصادر في 7 مارس 2018.

<sup>85</sup> - المادة 51، من القانون رقم 16-07، مؤرخ في 03 أوت 2016، يتضمن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزايدة، ج ر، عدد 46، الصادر في 03 أوت 2016.

<sup>86</sup> - المادتان 10 و15 من الأمر رقم 95-08، مؤرخ في 01 فيفري 1995، يتعلّق مهنة المهندس الخبير العقاري، المرجع السابق.

<sup>87</sup> - المادة 28، من المرسوم التشريعي رقم 94-07، يتعلّق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، المرجع السابق.

<sup>88</sup> - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 11-25، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق. و المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 11-26، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق. و المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 11-27، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمصنف الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق.

<sup>89</sup> - فيما يتعلّق بتشكيلة الغرف الجهوية لمهنة الموثق لقد نصت المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 08-242، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، المرجع السابق على أنه: «تشكل الغرف الجهوية للموثقين حسب عدد الموثقين الموجودين بدائرة اختصاصها الاقليمي على النحو الآتي:

- حتى ثلاثين (30) موثقا، تسعة (09) أعضاء.
- من واحد وثلاثون (31) الى خمسين (50) موثقا، أحد عشر (11) عضوا
- من واحد وخمسين (51) موثقا فأكثر، خمسة عشر (15) عضوا». وفيما يتعلّق بمهنة المحضر القضائي انظر في ذلك: المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 09-77، الذي يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، المرجع السابق.

محافظ البيع بالمزايدة ومهن المحاسبة، ومهنة المهندس الخبير العقاري<sup>(90)</sup> ومهنة المهندس المعماري<sup>(91)</sup>، ومهنة الطب التي سنتعرض إلى تبيان تشكيبتها على المستوى الجهوي على سبيل الاستدلال.

تتشكل منظمات كل من مهنة الأطباء وجراحي الأسنان والصيدالة على المستوى الجهوي، من الفروع النظامية الجهوية لكل مهنة على حدى ( الفرع النظامي الخاص بالأطباء، والفرع النظامي الخاص بجراحي الأسنان، والفرع النظامي الخاص بالصيدالة).

ويتشكل الفرع النظامي الجهوي لكل من الأطباء وجراحي الأسنان بدوره، حسب ما نصت عليه المادة 181 من المرسوم التنفيذي 92-276، التي اعتمدت على معيار عدد المهنيين المسجلين في جدول المنظمة لتقدير عدد الأعضاء الذين يتشكل منهم هذا الفرع النظامي. فيما يخص الفرع النظامي الخاص بالأطباء فيتشكل من إثني عشرة (12) عضوا كحد أدنى، وستة وثلاثين (36) عضوا كحد أقصى، أما عن الفرع النظامي لجراحي الأسنان فيتشكل من إثني عشرة (12) عضوا كحد أدنى و أربعة وعشرين (24) كحد أقصى.

تجدر الإشارة عند الحديث عن تشكيلة هذه الفروع النظامية سواء الخاصة بالأطباء أو جراحي الأسنان، إلى حرص المشرع على تكريس مبدأ التمثيل الانتخابي، لهذا اخذ بعين الاعتبار طبيعة الممارسة، إذن هناك ممارسين في القطاع الخاص وممارسين في

<sup>90</sup> - فيما يتعلق بامتداد دائرة اختصاص المجالس الجهوية وعدد الاعضاء الذين تتشكل منهم، انظر في ذلك؛ من المادة 16 الى غاية المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 96-95، الذي يحدد كيفيات تنظيم مهنة المهندس الخبير العقاري، وسيبرها ويضبط طرق ممارسة المهنة، المرجع السابق.

<sup>91</sup> - فيما يتعلق بتشكيلة الجمعيات العامة المحلية تضم جميع المهندسين المعماريين المسجلين في الجدول المحلي ومن ممثل الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير، أما عن تشكيلة المجالس المحلية فتتكون من سبعة (07) أعضاء تنتخبهم الجمعيات العامة المحلية وممثل عن الوزير المكلف بالهندسة المعمارية. انظر في ذلك؛ المادتين 02 و06 من المرسوم التنفيذي رقم 96-293، مؤرخ في 02 سبتمبر 1996، يحدد كيفيات تسيير الهيئات النقابية للمهندسين المعماريين، ج.ر، عدد 51، الصادر في 04 سبتمبر 1996.

القطاع العام، هذا ما تطرقت إليه المادة 183 من المرسوم التنفيذي 92-276، على أنه: « يحدّد توزيع مقاعد فرع الأطباء النظامي وفرع جراحي الأسنان النظامي، كما يلي:

- القطاع العام 50 %

- القطاع الخاص 50 %». أما عن تقسيم عدد المقاعد داخل القطاع العام، اعتمد على قاعدة النصف من عدد الأعضاء لقطاع الصحة العمومية والنصف الآخر للقطاع الاستشفائي الجامعي<sup>(92)</sup>.

أما عن مهنة الصيدالة فالمشعر الجزائري لم يعتمد على قاعدة عامة لتحديد تشكيلة الفرع النظامي الجهوي الخاص بهذه المهنة، إذ قد قام بتقسيم هذه المهنة إلى ستة (06) فئات، نجد منها فئة صيدالة الصيدليات، وفئة الصيدالة من الموزعين والمسيرين والمساعدين والمستخلفين، وفئة صيدالة الصناعة، وفئة صيدالة المستشفيات، وفئة الصيدالة البيولوجيون، وفئة صيدالة المستشفيات الجامعية.

كما قام بإنشاء ثلاث فروع نظامية جهوية، فالفرع النظامي لمنطقة الجزائر يتكون من ستة وثلاثين (36) عضوا بواقع ستة (06) أعضاء لكل فئة، والفرع النظامي الذي يضمّ مناطق وهران، قسنطينة، تلمسان، تيزي وزو، البليدة يتكون من أربعة وعشرين (24) عضوا بواقع أربعة (04) أعضاء لكل فئة، وفي الأخير الفرع النظامي لمناطق الشلف، سطيف، باتنة، غرداية، بشار الذي يتكون من اثنا عشرة (12) عضوا بواقع عضوين (02) لكل فئة.

أما عن خصوصية تنظيم مهنة المحاماة كما سبقت الإشارة إليه، أنّها تم تأطيرها عن طريق إنشاء منظمات المحامين على المستوى الجهوي فقط. والتي تتشكّل من الجمعية العامة التي تضمّ كل المحامين المسجلين في الجدول تلك المنظمة، ومن مجلس المنظمة الذي يتشكّل بدوره من خمسة عشر (15) عضوا عندما يكون عدد المحامين أقل أو يساوي ست مئة (600)، أما في حالة تعدي عدد المحامين 600 يزيد عدد أعضاء المجلس بعضوين كل ثلاث مئة (300) محامي، لكن لا يمكن أن يتجاوز عدد أعضاء

<sup>92</sup> - المادة 184 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمّن أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق.

مجلس منظمة المحامين الواحد والثلاثين(31) عضوا. والجدير بالذكر فيما يخص تشكيلة مجلس منظمة المحامين أنّ كل أعضائه منتخبين من قبل الجمعية العامة، بالاقتراع الإسمي والسري بالأغلبية النسبية للأصوات المعبر عنها<sup>(93)</sup>.

ويترأس هذا المجلس نقيب الذي ينتخب من طرف أعضاء المجلس لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد، والذي بدوره يجب أن يكون من بين أعضاء المجلس الذين انتخبوا مرتين على الأقل في المجلس أو لديه اثني عشرة(12) سنة أقدمية. كما يكون نقيب المحامين رئيس الجمعية العامة للمنظمة وهو الذي يمثل منظمة المحامين أمام الجهات القضائية وفي سائر أعمال الحياة المدنية.

ومن خلال ما سبق التطرق إليه في تشكيلة أجهزة المنظمات المهنية على المستوى الجهوي، نقول أنّ المشرع اعتمد المبدأ نفسه بالنسبة لتشكيلة الأجهزة الوطنية لهذه المنظمات، وهو الاعتماد على مبدأ التمثيل الانتخابي لاختيار العضوية في المنظمة المهنية، بالرغم من أنّه لم يتم اتخاذ هذا المبدأ على إطلاقه، لاسيما في تشكيلة المجالس التأديبية لهذه المنظمات التي نجد لها ذات طابع مختلط، لكن هذا حسب اعتقادنا ونظرا إلى إقرار مبدأ الجماعية في اتخاذ القرارات لدى هذه المنظمات المهنية، هذه التشكيلة لا تؤدي إلى المساس بالإستقلالية العضوية لهذه الأخيرة.

وإذا تمعنّا كذلك، في عملية تنظيم المنظمات المهنية، نجد أنّ عملية إدارة وتسيير هذه الأخيرة في معظم الحالات وكلت للأشخاص المنتخبين بكل حرية من بين المهنيين وعلى عدة مستويات، إذن بصفة عامة يمكن القول أنّ عملية تنظيم المنظمات المهنية يأخذ شكل التنظيم الفيدرالي في أغلب الأحيان. وكل هذا من أجل ضمان حسن سير هذه المنظمات المهنية، وتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، ويسمح هذا النوع من التنظيم بالحفاظ على وحدة المنظمات المهنية وفعالية السلطات الممنوحة لها.

<sup>93</sup> - المواد 91، و 92 و 95 من القانون رقم 07-13، يتضمّن بتنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

## الفرع الثاني

## استقلالية الذمة المالية للمنظمات المهنية

تدخل المنظمات المهنية في مجال تنظيم النشاطات المهنية الحرة، ولا يمكن أن يكون هذا التدخل فعالاً، إلا إذا كانت وسائل عمل هذه المنظمات تسمح لها بالوصول إلى الأهداف المرجوة منها، وفي الوقت نفسه تحافظ على نوع من الإستقلالية تجاه السلطات الأخرى.

لتكريس الإستقلالية الوظيفية للمنظمات المهنية، يجب أن تتوفر لدى هذه الأخيرة ميزانية مالية (أولاً)، لكن بالنظر إلى مصدر هذه الموارد المالية التي لدى هذه المنظمات المهنية، تطرح إشكالية حول الطبيعة العامة أو الخاصة لهذه الموارد المالية (ثانياً).

## أولاً: ميزانية المنظمات المهنية

اعتبار المنظمات المهنية أشخاصاً معنوية وتمتع بذمة مالية مستقلة، تقتضي الضرورة تبيان مصدر هذه الذمة المالية المستقلة التي تتمتع بها هذه المنظمات المهنية، مع العلم أنّ معظم التنظيمات الأخرى والمؤسسات العامة والجماعات الإقليمية تتمتع بذمة مالية مستقلة. لهذا فمالية المنظمات المهنية تختلف عن مالية التنظيمات الأخرى، بميزانيتها الخاصة من حيث مواردها ومصدر هذه الموارد، ومن حيث كيفية اعدادها.

تجدر الإشارة في المقام الأول، إلى أنّ التمتع بالذمة المالية المستقلة لا يفيد معنى واحد في جميع الحالات، وإنّما يتضمن في محتواه معنيان. فالأول يقصد به أنّ هذا التنظيم الذي يمنح بموجبه القانون الشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة، من أجل تأدية الدور المنوط به، يكمن فقط في إمكانية التصرف في الميزانية التي تمنحها أو تحولها الدولة لهذا التنظيم، وبمعنى آخر استقلالية التسيير والحرية في التصرف في الميزانية، مع ضمان الموارد المالية. هذا بالرغم من أنّه يمكن لهذه التنظيمات تلقي الهبات

والوصايا، وفي هذه الحالة وعلى سبيل الاستدلال نذكر المؤسسات العامة (مثلا الجامعات)، الجماعات الاقليمية، والهيئات الإدارية المستقلة.

أما المعنى الثاني، يقصد من التمتع بالذمة المالية المستقلة، استقلالية الميزانية من حيث الإيرادات من حيث مصدرها، والدولة ليست ملزمة بتوفير الموارد المالية لضمان استمرارية وجود هذا التنظيم، هذا هو حال المنظمات المهنية، حيث تنحصر معظم إيراداتها من اشتراكات المهنيين التي يتم دفعها سنويا، ومختلف الرسوم الواجب دفعها، سواء في حال طلب التّسجيل أو إعادة التّسجيل، إلى غير ذلك من الحالات، إضافة إلى إمكانية تلقي الهبات والوصايا.

#### 1- رسوم القيد في جدول المنظمة المهنية

يعتبر الإنضمام إلى المنظمة المهنية شرطا إجباريا لإمكانية ممارسة إحدى النشاطات المهنية الحرة المنظمة عن طريق المنظمات المهنية، ويتجسد هذا الإنضمام بطلب التّسجيل في الجدول الذي يضمّ قائمة جميع المهنيين الممارسين<sup>(94)</sup>. سبقت الإشارة في هذه الدراسة، إلى وجوب توفر مجموعة من الشروط من قبول طلب التّسجيل في جدول المنظمة المهنية، ومن بينها نجد دفع مبلغ مالي معيّن من قبل طالب التّسجيل في جدول المنظمة أو في قائمة التدريب، هذا المبلغ المالي يعتبر بمثابة المصاريف أو الرسوم التي تدخل ضمن الميزانية العامة للمنظمات المهنية.

وهذه الرسوم المتعلقة بالتّسجيل يتم تحديدها من قبل المنظمات المهنية، وعلى سبيل الاستدلال، في وضعية مهنة المحاماة فلمجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين

<sup>94</sup> - المادة 32، من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق؛ والمادة 31، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

الصلاحيية في تحديد مبلغ هذه الرسوم التي على طالب التّسجيل دفعها، ويتم الحاق الوصل الذي يثبت عملية الدفع في ملف طلب التّسجيل<sup>(95)</sup>.

دفع رسوم التّسجيل الذي يعدّ شرطاً لقبول طلب التّسجيل، يكون ملزماً على الأشخاص الراغبين في ممارسة المهنة للمرة الأولى، والمهنيين الذين كانوا مسجلين سابقاً، والذين يريدون إعادة التّسجيل مجدداً بعد الانقطاع عن الممارسة، سواء بطلبهم أو بناءً على قرار المنظمة المهنية<sup>(96)</sup>. بالتالي تعتبر مبالغ هذه الرسوم مورداً من موارد المنظمات المهنية.

## 2- الاشتراكات المهنية السنوية

يلتزم الأشخاص المسجلون في جدول المنظمة المهنية، بدفع مبلغ مالي معيّن، الذي يعتبر من قبيل الاشتراك في مالية المنظمة المهنية، وهو أحد الموارد الهامة لهذه الأخيرة. هذا للالتزام يقع على جميع المهنيين بدون استثناء<sup>(97)</sup>، أجمعت معظم المنظمات المهنية على كون تحديد ودفع هذا الاشتراك يكون سنوياً<sup>(98)</sup>.

يعتبر الإشتراك السنوي الذي يدفع إلى المنظمات المهنية، شبيهاً بالضرائب المباشرة التي تفرضها الدولة على المواطنين، سواء كانوا تجاراً أو موظفين أو عمالاً، هذا باعتبار أداء هذا الاشتراك يكون مالياً وليس مقابل خدمة، ومن أجل تحقيق مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة.

<sup>95</sup> - المادة 04، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>96</sup> - في وضعية مهنة المحاماة تدخل ضمن صلاحية مجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين تقدير مبلغ الاشتراكات على الأشخاص الذين تم إغفالهم من جدول المنظمة المهنية للمحامين، انظر في ذلك: المادة 106، من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>97</sup> - نصت المادة 36 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة على أنه: « لا يمكن للمحامي المغفل استعمال صفة محام خلال فترة إغفاله ولا القيام بأي إجراء مهني أو ارتداء البذلة، ويلتزم بدفع الاشتراكات ويلتزم بإيداع الطاقة المهنية وخاتمه المهني بأمانة منظمة المحامين التابع لها».

<sup>98</sup> - المادة 64، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

بالنسبة لصلاحيات تحديد مبلغ هذه الاشتراكات المهنية السنوية، نجد في وضعية مهنة المحاماة من صلاحيات مجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين، على أن يكون تحصيل هذه الاشتراكات من صلاحيات المنظمات المهنية على المستوى الجهوي، مع تحديد نسبة اشتراك كل منظمة في ميزانية الاتحاد<sup>(99)</sup>.

أما في وضعية مهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، يتم تحديد المبلغ من طرف الجمعية العامة<sup>(100)</sup>. هذا باعتبار أن كل نفقات مصاريف كل من المصنف الوطني للخبراء المحاسبين و الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين تقع على عاتق الممارسين لهذه المهن على التوالي<sup>(101)</sup>.

نظرا للأهمية التي تحظى بها هذه الاشتراكات المهنية لحسن سير المنظمات المهنية وإمكانية تأدية الدور المنوط بها، نجد أن معظم النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية إعتبرت عدم دفع أو التقاعس في الدفع يؤدي بالمعنيين إلى إمكانية إحالتهم على المجالس التأديبية وتوقيع عقوبات عليهم<sup>(102)</sup>. حيث نصت المادة 17 الفقرة 03، من

<sup>99</sup> - المادة 106، من القانون رقم 07-13، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>100</sup> - المادة 04 من مرسوم تنفيذي رقم 25-11، يحدد تشكيلة المجلس الوطني المصنف الوطني للخبراء المحاسبين وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق؛ المادة 04، من المرسوم التنفيذي رقم 26-11، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق؛ المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 27-11، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق.

<sup>101</sup> - المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 25-11، يحدد تشكيلة المجلس الوطني المصنف الوطني للخبراء المحاسبين وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق؛ المادة 17، من المرسوم التنفيذي رقم 26-11، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق؛ المادة 17، من المرسوم التنفيذي رقم 27-11، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق.

<sup>102</sup> - في وضعية مهنة المحاماة، يعتبر دفع الاشتراكات السنوية التزاما مهنيا، حيث نصت المادة 82، من النظام الداخلي للمهنة على أنه: «يجب على المحامي تنفيذ التزاماته، لا سيما المالية منها، المفروضة عليه من منظمة المحامين أو الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين.

عند تملص المحامي عن ذلك دون مبرر شرعي يعتبر مقصرا في واجبه المهني، ويمكن أن يغفل من الجدول بموجب قرار من مجلس المنظمة دون الإخلال بالمساءلة التأديبية».

المرسوم التنفيذي رقم 11-27 ، يحدّد تشكيلة المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياته وقواعد سيره على أنّه: « يجب على المهنيين التسديد الإجباري لمبلغ اشتراكاتهم تحت طائلة عقوبة التوقيف أو الشطب». هذا ما ينطبق أيضا على الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات.

### 3- الإعانات والهبات

تتمتع المنظمات المهنية على غرار الأشخاص المعنوية الأخرى، بإمكانية أن تحصل على الإعانات المتمثلة في المساعدات المالية، والهبات والوصايا، سواء كان ذلك من الدولة أو إحدى الجماعات الإقليمية. هذا ما تم تكريسه في مهنة المهندس المعماري<sup>(103)</sup>، كما يمكن أن تكون هذه الإعانات والهبات والوصايا من الأفراد أو من الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون الخاص.

نظرا للأهمية التي تحظى بها هذه المكانة الممنوحة للمنظمات المهنية، خاصة في تنوع مواردها المالية، باعتبار أنّ هناك تباين بين حجم هذه الموارد المالية بين المنظمات المهنية، لأنّ معادلة تقديرها يكون وفق عدد المسجلين في الجدول. لكن بالمقابل يمكن أن تؤدي هذه الإمكانية إلى المساس بالإستقلالية الوظيفية للمنظمات المهنية، حتى في كرامتها، هذا الذي يمكن أن يعرقلها في أداء المهام المنوطة بها بما تقتضيه القوانين والأنظمة المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة.

في وضعية مهنة المحاماة، يمكن لنقيب المحامين قبول الهبات والوصايا، باعتباره هو الذي يمثل منظمة المحامين في الحياة المدنية، إلا أنّ هذه الإمكانية تخضع لموافقة مجلس المنظمة، هذا إذا كانت هذه الهبات والوصايا جاءت من أشخاص خاضعين

<sup>103</sup> - المادة 34، من المرسوم التشريعي رقم 94-07،، يتعلّق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، المرجع السابق.

للقانون الوطني، أما إذا كانت جاءت من اطراف أجنبية فتخضع للموافقة المسبقة لوزير العدل<sup>(104)</sup>.

### ثانيا: طبيعة أموال المنظمات المهنية

لا تخضع ميزانية المنظمات المهنية للنظام القانوني المطبق على الأشخاص المعنوية العامة، لاسيما قواعد المحاسبة العمومية، لا من حيث الإعداد ولا من حيث التنفيذ، وهذا راجع أساسا إلى طرق تحصيل هذه المنظمات المهنية لمواردها المالية، والتي تتم ظاهريا وفقاً لقواعد القانون الخاص.

وتجدر الإشارة في هذا المقام لتوضيح أكثر طبيعة أموال المنظمات المهنية إلى أنه حتى قانون الصفقات العمومية الجزائري، لاسيما المرسوم الرئاسي 15-247، يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، لم يذكر المنظمات المهنية ضمن الأشخاص المعنوية التي تخضع لهذا التنظيم للإبرام عقودها<sup>(105)</sup>.

تتكون أموال المنظمات المهنية بصفة عامة، من جميع العقارات والمنقولات التي اكتسبتها من خلال مختلف العمليات التي تقوم بها، سواء عن طريق الشراء أو الهبات أو الوصايا. لكن التساؤل المحوري في طبيعة أموال المنظمات المهنية، يكمن في مدى إمكانية اعتبارها أمولا عامة أو اعتبارها أمولا خاصة، وهذا نظرا لعدم وضوح طبيعة هذه الأموال، خاصة بسكوت النصوص القانونية على تحديد هذه الأخيرة، هذا ما أدّى إلى ظهور اختلاف فقهي حول هذه المسألة.

فهناك جانب من الفقه، خاصة الذي يعتبر أن المنظمات المهنية من قبيل الأشخاص المعنوية العامة، إلى اعتبار أنّ أموال المنظمات المهنية هي أموال عامة مثلها مثل أموال الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية.

<sup>104</sup> - المادة 97، القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>105</sup> - المادة 06 من المرسوم الرئاسي رقم 15-247، مؤرّخ في 16 سبتمبر 2015، يتضمّن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، ج ر، عدد 50، الصادر في 20 سبتمبر 2015.

أما البعض الآخر ففرّق بين هذه الأموال إلى قسمين: تلك الأموال التي تتعلق بنشاط المنظمات المهنية ، وتلك التي تتعلق بإدارة وتنظيم أمور المنظمات المهنية داخليا، معتمدا في ذلك على معيار الاختصاص القضائي، إذ يخضع النوع الأول من الأموال لاختصاص القاضي الإداري ويطبّق عليها قواعد القانون العام، ويخضع النوع الثاني لاختصاص القاضي العادي ويطبق عليها القانون الخاص. وبالتالي حسب هذا الاتجاه الفقهي تخضع أموال المنظمات المهنية إلى مزيج من القواعد القانونية المطبّقة على الأموال العامة والأموال الخاصة.

وأخيرا نجد أنّ الفقه الفرنسي على غالبية إعتبر أنّ أموال المنظمات المهنية هي عبارة عن أموال خاصة وتخضع لأحكام القانون الخاص. أما عن الوضعية في الجزائر، فلم يتعرض لا المشرع ولا القضاء ولا الفقه لتحديد طبيعة أموال المنظمات المهنية. لهذا سوف نحاول تكييف أموال المنظمات المهنية في الجزائر، انطلاقا من مختلف الآراء الفقهية السابقة الذكر، وكذلك من خلال مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة.

إذن، يمكن اعتبار أموال المنظمات المهنية أموالاً خاصة، وهذا أولا بالنظر إلى مختلف الكيفيات التي بموجبها تحصل على هذه الأموال، من رسوم التّسجيل و الاشتراكات السنوية للمهنيين، والهبات والوصايا وثانيا بالنظر إلى الكيفيات التي تعتمدها المنظمات المهنية للقيام بعمليات الانفاق، التي تتمحور أساسا على تقنية التعاقد وفق القانون الخاص، ولا يوجد أي نص يلزمها باللجوء إلى تقنيات التعاقد المعروفة لدى المؤسسات العامة وخضوعها لقانون الصفقات العمومية.

## المطلب الثاني

## حدود استقلالية المنظمات المهنية

المنظمات المهنية من خلال تركيبها العضوية والموارد المالية التي تشكّل ذمتها المالية، نجزم أنّها تتمتع بدرجة من الإستقلالية مقارنة بالهيئات الإدارية والهيئات الإدارية المستقلة<sup>(106)</sup>، بالرغم من تباين درجة هذه الإستقلالية من منظمة إلى أخرى، لكن باعتبار أنّ هذه المنظمات المهنية هي داخل المنظومة العامة للدولة، لا يمكن أن تكون هذه الإستقلالية إلا نسبية، حيث لا يمكن أن نتصور أنّ السلطات العامة لا تعير اهتماماً لهذه التنظيمات المهنية التي تساهم بشكل أو بآخر في تسيير مرفق عام يسعى لتحقيق المصلحة العامة.

لهذا، وضعت الدولة قيوداً على استقلالية هذه المنظمات المهنية، لاسيما في التعديلات التي طرأت على النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم النشاطات المهنية الحرة التي تم تنظيمها عن طريق المنظمات المهنية، أين تم إنشاء مجالس عليا تابعة للسلطات العامة والتي تشارك أو بالأحرى تنافس هذه المنظمات في تنظيم نشاطات مهنية معيّنة هذا من جهة (الفرع الأول)، ومن جهة ثانية تبرز كذلك ملامح هذه القيود من خلال الرقابة الوصائية التي تمارسها السلطات العامة على هذه المنظمات المهنية في حدود ما نص عليه القانون وهذا تطبيقاً لقاعدة لا وصاية بدون قانون (الفرع الثاني).

<sup>106</sup> - لمزيد من التفصيل حول استقلالية الهيئات الادارية المستقلة، راجع ديب نذيرة، *استقلالية سلطات الضبط المستقلة في القانون الجزائري*، مذكرة لنيل درجة الماجستير، فرع القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012.

## الفرع الأول

## إنشاء المجالس العليا لتنظيم النشاطات المهنية

تنظيم المنظمات المهنية على المستوى الوطني يختلف من منظمة مهنية إلى أخرى، لكن ما يجب الإشارة إليه في هذا الأمر، هو ضرورة التفرقة بين تنظيم المنظمات المهنية بحدّ ذاتها، والتي تتكون من أجهزة وطنية وأجهزة على المستوى الجهوي أو المحلي، التي تكلف بتمثيل المهنيين على المستوى الوطني من جهة، ومن جهة أخرى تنظيم النشاطات المهنية الحرة بصفة عامة.

ومن خلال التعديلات الأخيرة التي طرأت على النصوص القانونية المتعلقة بالنشاطات المهنية المؤطرة بواسطة المنظمات المهنية، نجد أنّ المشرع الجزائري قام بإنشاء أجهزة أخرى إضافة إلى المنظمات المهنية على المستوى الوطني التي تتدخل في تنظيم هذه النشاطات المهنية الحرة. مع الإشارة إلى أنّ هذه الأجهزة ليست تابعة للمنظمة المهنية، وتظهر جليا هذه الوضعية في مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، وكذا في مهنة الموثق والمحضر القضائي والمهندس الخبير العقاري ومحافظ البيع بالمزايدة.

يظهر لنا جليا أنّ النشاطات المهنية المذكورة أعلاه حظيت بتنظيم وطني خاص، وذلك عن طريق إنشاء هيئات عليا على المستوى الوطني تابعة للإدارة العامة، لاسيما في مهنة المهندس الخبير العقاري، التوثيق، والمحضر القضائي، حيث تم إنشاء ما يدعى بالمجالس العليا، وأما عن مهنة الخبير المحاسب، ومحافظ الحسابات، والمحاسب المعتمد تم إنشاء المجلس الوطني للمحاسبة.

وهذه المجالس العليا، والمجلس الوطني للمحاسبة يتدخلون في التنظيم العام للمهنة، وحتى في عمل المنظمات المهنية بحدّ ذاتها، هذا بالرغم من أنّها ليست تابعة لهذه المنظمات المهنية، حيث على سبيل الإشارة، حول كيفية تدخل مجلس المحاسبة في التنظيم العام لمهنة الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين،

نصت المادة العاشرة الشرطة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 11-24، الذي يحدّد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره على أنّه: « يمارس المجلس، بعنوان الاعتماد، المهام الآتية:

- استقبال طلبات الاعتماد والتّسجيل في جدول المصنف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين والفصل فيها».

يتجلى من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، أنّه تم تجريد منظمات المهن المحاسبة من اختصاص التّسجيل والاعتماد في جدول الممارسين لهذه المهن، وذلك بإسناد هذه المهمة إلى المجلس الوطني الذي هو سلطة إدارية<sup>(107)</sup>. لم يكتف المشرع بهذا فقط، بل حتى في مجال التأديب، حيث تم إنشاء عدة لجان متساوية الأعضاء لدى المجلس الوطني للمحاسبة، ومن بينها لجنة الانضباط والتحكيم، وقد نصت المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 11-24، على أنّه: « تتولى لجنة الانضباط والتحكيم، المهام الآتية:

- اعداد طرق العمل فيما يخص مجال الانضباط والتحكيم والمصالحة،  
- دراسة الملفات المتعلقة بالحالات التأديبية لكل مخالفة أو اخلال بالقواعد المهنية والتقنية أو الأخلاقية المرتكبة من المهنيين خلال تأدية مهامهم،  
- تحضير مشاريع الآراء حول الأحكام في ميدان التحكيم والانضباط،  
- ضمان دور أساسي في مجال الاستشارة والوقاية والمصالحة والتحكيم خلال المنازعات بين المهنيين والزبائن،  
- ضمان مهام الوقاية والمصالحة بين المهنيين». ويفهم من خلال هذا النص أنّ المشرع لم يترك أي مجال لتدخل المنظمة المهنية في مجال التأديب أو فض النزاعات التي يمكن

<sup>107</sup> - Rachid ZOUAÏMIA, *La délégation de service public au profit des personnes privées*, op.cit, 30&31.

أن تنشأ جراء الممارسة المهنية، سواء للخبراء للمصنف الوطني للمحاسبين أو الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات أو المنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين.

وبالرجوع إلى النصوص القانونية التي تحدد تشكيلة هذه المجالس العليا، سواء لمهن المهندس الخبير العقاري والتوثيق والمحضر القضائي، وكذلك المجلس الوطني للمحاسبة، نجد أنّ هذه الأجهزة مشكّلة من موظفين تابعين لمختلف الوزارات. وهذا هو حال المجلس الوطني للمحاسبة، والمجلس الأعلى لمهنة المهندس الخبير العقاري<sup>(108)</sup>، اللذان يتشكلان من ممثلين لعدة وزارات، وكذا من ممثلين للمنظمات المهنية الوطنية والجهوية، تحت رئاسة وزير المالية. أما عن المجلس الأعلى للموثقين<sup>(109)</sup> والمجلس الأعلى للمحضرين القضائيين<sup>(110)</sup> والمجلس الأعلى لمحافظي البيع بالمزايدة<sup>(111)</sup>، فهم يتشكّلون من موظفين تابعين لوزارة العدل، ورؤساء الغرفة الوطنية والغرف الجهوية، وتحت رئاسة وزير العدل.

بالنسبة للتركيبة العضوية للمجلس الوطني للمحاسبة، والتي من خلالها نبيّن الطابع الإداري له، ومدى خضوعه للسلطة العامة. يتشكّل هذا المجلس من خمسة وعشرين (25) عضواً من بينهم ستة عشر (16) عضواً معيّنين وهم ممثلين لعدة وزارات مختلفة، وتسعة أعضاء منتخبين من طرف المجلس الوطني للمصنف الوطني للخبراء

<sup>108</sup> - المادة 02 من المرسوم رقم 95-96، يحدد كميّات تنظيم هيكل مهنة المهندس الخبير العقاري وسيرها ويضبط طرق ممارسة المهنة، المرجع السابق.

<sup>109</sup> - المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 08-242، مؤرّخ في 03 أوت 2008، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، المرجع السابق.

<sup>110</sup> - المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 09-77، مؤرّخ في 11 فيفري 2009، يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، المرجع السابق.

<sup>111</sup> - المادة 2/77 من القانون رقم 07-16، يتضمّن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزايدة، المرجع السابق، حيث تبقى النصوص التطبيقية للأمر رقم 02-96، سارية المفعول إلى حين نشر النصوص التطبيقية لهذا القانون، لهذا انظر في ذلك: المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 96-291، مؤرّخ في 02 سبتمبر 1996، يحدد شروط الالتحاق بمهنة محافظ البيع بالمزايدة وممارستها ونظامها الانضباطي، ويضبط قواعد تنظيم المهنة وسير أجهزتها، ج ر عدد 51، الصادرة في 04 سبتمبر 1996.

المحاسبين، والمجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات، وضع هذا المجلس تحت رئاسة الوزير المكلف بالمالية أو ممثله<sup>(112)</sup>.

أما عن حجم الاختصاصات التي يتمتع بها في مجال التنظيم المهني لمهن المحاسبة، فيتدخل في الاعتماد الذي يسمح بالممارسة الفعلية لهذه المهن، وفي مجال التكوين وتحسين المدارك العلمية، وفي الانضباط وكذا في مجال الرقابة على نوعية الخدمات المقدمة من طرف المهنيين<sup>(113)</sup>. ومن خلال هذه التركيبة العضوية وحجم هذه الاختصاصات التي يتمتع بها هذه المجلس، يمكن لنا أن نتساءل عن جدوى استمرار وجود كل من المصنف الوطني لمهنة الخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين، حيث تم تجريدها من اختصاصاتها، وتقليص دورها إلى مجرد هيئات استشارية، هذا الذي يدفعنا إلى القول أنّ هناك رغبة من السلطات العامة التراجع عن توكيل تنظيم بعض النشاطات المهنية الحرة للمنظمات المهنية لاسيما مهن المحاسبة، وتوكيلها إلى سلطات إدارية.

## الفرع الثاني

### الوصاية على المنظمات المهنية

لما كانت الرقابة آلية قانونية تعين تفعيلها وتعميمها على مختلف هياكل الدولة ومؤسساتها وأجهزتها الرسمية وهيكلها المنتخبة، وجب بالضرورة إخضاع أعمال المنظمات المهنية إلى رقابة وصائية تمارسها جهات إدارية محددة طبقاً للقانون وفقاً

<sup>112</sup> - المادة 02، من المرسوم التنفيذي رقم 11-24، يتعلّق بتنظيم مجلس المحاسبة، ج.ر، عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011.

<sup>113</sup> - المواد 18 و 19 و 20 و 21 و 22، من المرجع نفسه.

لإجراءات مبيّنة<sup>(114)</sup>.

فرض هذا النوع من الرقابة، كان من منطلق أنّه لا يمكن أن تكون هيئة تعلق على القانون، من أجل حماية وضمان مبدأ المشروعية. بالتالي لا يمكن أن تترك الدولة هذه المنظمات تتدخل في الحياة المدنية بدون مراقب، هذا بالرغم من أنّ استقلال هذه المنظمات المهنية يعدّ ركنا من أركان قيام هذا النوع من التنظيم المهني، إلاّ أنّه لا يصل بهذه المنظمات إلى درجة الاستقلال الكلي والمطلق عن الدولة. لهذا نطرح اشكالية مدى خضوع هذه المنظمات المهنية للوصاية الإدارية؟

ومن أجل الإجابة على هذا التساؤل نتعرض لدراسة الوصاية الإدارية الممارسة على الأعضاء المشكلين للمنظمات المهنية (أولا)، والوصاية الممارسة على أعمال هذه المنظمات (ثانيا).

#### أولا: الوصاية الممارسة على الأشخاص

خضوع أعضاء المنظمات المهنية إلى الوصاية أمر مستبعد وغير منطقي، بالخصوص بالنظر إلى طريقة اختيارهم التي تتركز أساسا على التمثيل الانتخابي، كما أشرنا إليه سابقا، بالرغم من أنّ في بعض المنظمات المهنية نجد هناك تعيين لممثلي السلطات العامة، لكن حرص المشرع على وضع ضوابط قانونية التي تسمح حسن سير أجهزة هذه المنظمات المهنية، خاصة وأنّ ممارسة هذه العضوية تكون بالمجان.

ولهذا من المنطق أنّ الأشخاص الذين رشحوا أنفسهم وتم الانتخاب عليهم للعضوية في أجهزة المنظمات المهنية ملزمون بالقيام بالدور المنوط بهم، وخاصة حضور دورات المجالس سواء الدورات العادية أو الدورات غير العادية. لكن إذا كان الوضع غير

<sup>114</sup> - لمزيد من التفصيل في فرض الرقابة الوصائية على المجالس المنتخبة، انظر: بوضياف عمار، «الوصاية على أعمال البلدية في دولة المغرب العربي (الجزائر، تونس، المغرب)»، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، عدد 01، 2010، ص. 03.

ذلك، نجد أنّ القوانين والتنظيمات والأنظمة الداخلية للمنظمات المهنية وضعت قواعداً وحلولاً لهذه الوضعيات. ومن بين هذه الحلول مثلاً ما نصت عليه المادة 121، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، على أنّه: « في حالة حصول مانع مؤقت للنقيب يعين من ينتدبه وإذا تعذر ذلك يستخلفه عضو المجلس الأكثر أقدمية في المهنة مع إخطار كل من وزير العدل، حافظ الأختام ومجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين بهذا التعيين في كل الحالات.

في حالة الشغور يقوم مجلس المنظمة بانتخاب نقيب جديد من بين أعضائه بنفس الطريقة المنصوص عليها بالمادة 1/118 من هذا النظام الداخلي.»

كما هناك بعض الحالات التي نجد فيها بعض أعضاء مجالس المنظمات المهنية يفقدون شروط العضوية بقوة القانون، وهذه الحالات التي عالجتها معظم النصوص المنظمة للمنظمات المهنية، وحتى وإن يوجد بعض النصوص المنظمة لبعض المهن لم تعالج هذا النوع من الحالات، لكن يمكن استنتاجها من القواعد العامة التي تحكم النشاطات المهنية الأخرى.

بالإضافة إلى هذه الحالات نجد حالة استقالة أحد الأعضاء من منصبه، إذ يستبدل من طرف أحد الأعضاء الاحتياطيين إن وجدوا، وبالتالي يتم تكملة العهدة الانتخابية للعضو الذي استخلفوه<sup>(115)</sup>، أما في حالة عدم كفاية الأعضاء الاحتياطيين لاستخلاف الأعضاء المستقلين في هذه الوضعية يمكن اللجوء إلى إجراء انتخابات جزئية لتكملة تشكيلة أجهزة المنظمة المهنية، الأمر الذي كرّسته المادة الرابعة من القانون 13-07 المتعلق بتنظيم مهنة المحاماة التي تنص على أنّه: « في حالة حدوث المانع الذي يترتب عليه تقليص عدد أعضاء منظمة المحامين، يباشر هذا الأخير في الشهر الذي يلي المانع باستخلافهم بالمرشحين المتحصلين على أغلب الأصوات في الانتخابات الأخيرة.

<sup>115</sup> - هذا ما كرّسته المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 96-95، يحدد كفايات تنظيم مهنة المهندس الخبير العقاري، وسيرها ويضبط طرق ممارسة المهنة، المرجع السابق.

وإذا استحال هذا الإستخلاف تجرى انتخابات جزئية.».

وكذلك بالرجوع إلى النصوص المتعلقة بتنظيم بعض المنظمات المهنية، نجدها أيضا تقر بعض القواعد التي تسمح بتجاوز بعض الوضعيات التي يمكن ان تطرأ على أجهزة المنظمة المهنية، ومن بين هذه الوضعيات نجد حالة الاستقالة الجماعية للأعضاء. ومثل هذه الحالة التي يمكن أن تؤدي إلى شل نشاط المنظمة المهنية، لهذا فالمشرع كان حريصا على مبدأ استمرارية سير المنظمات المهنية بصفة منتظمة. وهذا ما نلمسه جلياً في مهن المحاسبة لا سيما ما نصت عليه المادة 16 من المرسوم التنفيذي 11-25، في وضعية مهنة الخبير المحاسب، على أنه « في حالة استقالة أعضاء المجلس أو رفضهم الاجتماع أو المشاركة في المداولات مما يؤدي إلى عدم سير المجلس، أو عندما لا يقدم أي ترشح قانوني للانتخابات، تمارس صلاحيات المجلس من طرف متصرف مؤقت يعينه الوزير المكلف بالمالية لمدة محددة». وفي نفس السياق وبالصياغة نفسها في مهنة محافظ الحسابات ومهنة المحاسب المعتمد.

#### ثانيا: الوصاية على أعمال أجهزة المنظمات المهنية

يمارس على أجهزة المنظمات المهنية سواء الوطنية منها أو الجهوية نوعين من الرقابة، إذ يمكن ان تكون رقابة إدارية أو رقابة مالية، وهذا بالنظر إلى نوع الأعمال التي تمارس عليها الرقابة.

إنّ الوصاية الإدارية على أعمال أجهزة المنظمات المهنية تمارس بواسطة مختلف الوزارات، إذ نجد أنه فيما يتعلق الأمر بمهنة المهندس المعماري نجد الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير، وفي مهنة الخبير المحاسب ومحافظي الحسابات والمحاسب المعتمد ومهنة المهندس الخبير العقاري هو وزير المالية<sup>(116)</sup>، وفي مهنة الموثق ومهنة

<sup>116</sup> - في موضوع الوصاية الادارية على أجهزة المنظمات المهنية وخاصة في مهنة المهندس الخبير العقاري و مهنة المهندس المعماري الوضعية تختلف بين ما هو مقرر في الجزائر وما هو مقرر في فرنسا إذ نجد أن مهنة المهندس المعماري وضعت تحت وصاية وزير الثقافة ومهنة المهندس الخبير العقاري تحت وصاية وزير التعمير،

المحضر القضائي ومهنة المحاماة هو وزير العدل، وفي مهنة الأطباء والصيدلة هو وزير الصحة.

لكن التساؤل الذي يطرح نفسه في المقام الأول عند الحديث عن الوصاية الإدارية على أعمال مجالس المنظمات المهنية، هو هل هذه الوصاية تمارس على الأعمال القانونية التي تقوم بها هذه المجالس، وإذا كان كذلك فهل كل الأعمال القانونية أو بعضها، أو أنّ هذه الوصاية الإدارية تمارس على الأعمال المادية التي تقوم بها هذه الأجهزة.

بالرجوع إلى مختلف النصوص القانونية التي تنظم المنظمات المهنية، ونركز الدراسة خاصة في هذا الموضوع على المنظمات المهنية التي وضعت تحت وصاية مباشرة للمجالس العليا والتي وضعت بدورها مباشرة تحت رئاسة الوزارة.

وضعية المصنف الوطني للخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين ، حيث نصت المادة الرابعة من القانون رقم 01-10 على أنه: « ينشأ مجلس وطني للمحاسبة تحت سلطة الوزير المكلف بالمالية ويتولى مهام الإعتقاد والتقييس المحاسبي وتنظيم ومتابعة المهن المحاسبية».

و يفهم من خلال ما نصت عليه هذه المادة المذكورة أعلاه، وخاصة بالنظر إلى تشكيلة هذا المجلس الأعلى التي سبقت الإشارة إليها، يمكن القول أنّ كل الأعمال التنظيمية التي تقوم بها الأجهزة المكونة لتنظيم هذه المهن المذكورة أعلاه تخضع للرقابة الوصائية.

هذا ما ينطبق على وضعية مهنة الموثق، حيث تم إنشاء مجلس أعلى للتوثيق الذي يختص بدراسة كل المسائل العامة المتعلقة بهذه المهنة ووضع تحت رئاسة وزير

---

الأمر الذي نجده منطقيا وخاصة في مهنة الخبير العقاري لكن ما لم نجد له أي تبرير هو وضع المشرع الجزائري مهنة المهندس الخبير العقاري تحت وصاية وزير المالية.

العدل. لهذا تدخل السلطات العامة يظهر جليا في هذه المهنة، بالخصوص في كفاءات الالتحاق بهذه الأخيرة، حيث من صلاحيات وزير العدل فتح المسابقة وتحديد كفاءات تنظيمها وسيرها، وعدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعامله، وبرنامج وكذا تشكيلة اللجنة المكلفة بالمسابقة. تدخل السلطة حتى أدق التفاصيل وترك للغرفة الوطنية للموثقين الدور الإستشاري<sup>(117)</sup>.

بالإضافة إلى مختلف أشكال الرقابة الوصائية التي تمارسها السلطات العامة على تصرفات وأجهزة المنظمات المهنية، نجد إلزامية مجالس هذه الأخيرة إطلاع السلطة الوصية، المجلسدة في الوزير المعني بالمهنة، بصفة دورية ودائمة بكل الأعمال والتصرفات التي تقوم بها<sup>(118)</sup>، عن طريق تقديم المعلومات الكافية عن جميع أعمالها سواء كانت قرارات أو محاضر مداولات إلى غير ذلك من الأعمال.

في وضعية مهنة التوثيق، فعلى الغرفة الوطنية للموثقين بتبليغ القرار الصادر عن مجلسها التأديبي إلى وزير العدل، في غضون خمسة عشر يوما من تاريخ صدوره، من أجل إتاحة فرصة له الطعن فيه أمام اللجنة الوطنية<sup>(119)</sup>. تنطبق الوضعية نفسها في شأن مهنة المحضر القضائي<sup>(120)</sup>.

كذلك فيما يتعلّق ببرامج التفتيش ومراقبة مكاتب الموثقين التي تعدّها المنظمة المهنية، عليها أن تقوم بإرسال التقارير المعدّة بعد القيام بعملية التفتيش والرقابة للوزارة الوصية، هذا ما نصت عليه المادة 51 من القانون رقم 02-06، يتضمن تنظيم مهنة الموثق، على أنّه: « تخضع مكاتب التوثيق للتفتيش الدوري، وفقا لبرنامج تعدّه الغرفة الوطنية للموثقين، وتبلغ نسخة منه إلى وزير العدل، حافظ الاختتام.

<sup>117</sup> - المادة 02، من المرسوم التنفيذي رقم 08-242، يحدد شروط الإلتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، المرجع السابق.

<sup>118</sup> - المادة 5/151، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>119</sup> - المادة 59، من القانون رقم 02-06، يتضمن تنظيم مهنة الموثق، المرجع السابق.

<sup>120</sup> - المادة 55، من القانون رقم 03-06، يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، المرجع السابق.

وتسند مهام التفتيش إلى موثقين يتم اختيارهم من قبل الغرفة الوطنية بالتشاور مع الغرفة الجهوية، يتم تعيينهم من طرف رئيس الغرفة الوطنية لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد.

ترسل فوراً نسخ من تقارير التفتيش إلى وزير العدل، حافظ الاختتام، ورئيس الغرفة الوطنية ورئيس الغرفة الجهوية للموثقين المعنية.».

في وضعية مهنة المحاماة، يتم إرسال كل محاضر المداولات التي تتخذها مجالس منظمات المحامين وجمعياتها العامة إلى الوزارة الوصية، في غضون خمسة عشر يوماً، وهذه الأخيرة لها الحق في الطعن أمام الجهات القضائية المختصة خلال شهرين من تاريخ التبليغ.

تخضع العملية الانتخابية التي بواسطتها يتم اختيار أعضاء أجهزة المنظمات المهنية إلى الرقابة الوصائية البعدية، حيث على هذه المنظمات المهنية تبليغ جميع المحاضر والقرارات التي تأخذها في إطار العملية الانتخابية من بدايتها إلى نهايتها، وكذا اعلان النتائج وكيفية التصويت.

شددّ المشرع الرقابة الوصائية على المنظمات المهنية، حيث منح الحق للوزارة الوصية أن تعين ممثلاً لها داخل أجهزة المنظمات المهنية<sup>(121)</sup>، الذي يقوم بعملية التنسيق بين هذه الأخيرة والوزارة المعنية، أما عن صفة هؤلاء الممثلين يمكن أن يكونوا

<sup>121</sup> - المادة 16 من القانون رقم 10-01، يتعلّق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والحاسب المعتمد، المرجع السابق. أما فيما يتعلّق بتحديد رتبة وصلاحيات ممثلي وزير المالية لدى مجالس المصنف الوطني لمهنة الخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين، نصت المادة 02، من المرسوم التنفيذي رقم 11-29، مؤرّخ في 27 جانفي 2011، يحدد رتبة ممثلي الوزير الكلف بالمالية لدى المجالس الوطنية للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياتهم، ج ر، عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011، على أنّه: « يعين الوزير المكلف بالمالية، لدى كل مجلس وطني مذكور في المادة الأولى أعلاه، ممثلاً عنه برتبة نائب مدير على الأقل بالإدارة المركزية.».

من فئة المهنيين<sup>(122)</sup>، كما يمكن أن يكونوا أجنبياً عن المهنة، وهذا ما نصت عليه المادة 63، من القانون رقم 02-06، يتضمن تنظيم مهنة الموثق<sup>(123)</sup>. فممثل الوزارة المعنية يقوم بإطلاعها على جميع التصرفات والقرارات الصادرة عن مجالس المنظمات المهنية، بهذا يتم تكريس الرقابة الوصائية داخل أجهزة المنظمات المهنية.

في وضعية مهنة المهندس المعماري، على المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين إعلام الوزير الكلف بالهندسة المعمارية والتعمير والسلطات المختصة بالعقوبات التي تتخذها ضد أي مهندس معماري، بالخصوص إذا تعلقت العقوبة بالتوقيف المؤقت للممارسة المهنة، باعتبار أن حق الممارسة المهنية من الحقوق الأساسية للشخص، لهذا تخضع أعمال هذه المنظمة المهنية إلى الرقابة الوصائية عن طريق إمكانية الطعن بإلغاء قرار التوقيف المؤقت<sup>(124)</sup>.

<sup>122</sup> - المادة 4/03، من المرسوم التنفيذي رقم 11-25، يحدد تشكيلة المجلس الوطني المصنف الوطني للخبراء المحاسبين وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق؛ المادة 4/03، من المرسوم التنفيذي رقم 11-26، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق؛ المادة 4/03، من المرسوم التنفيذي رقم 11-27، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق.

<sup>123</sup> - المادة 6/63، من القانون رقم 02-06، على أنه: «... يعين وزير العدل، حافظ الأختام، ممثلاً له أمام اللجنة الوطنية للطعن».

<sup>124</sup> - المادة 49، من المرسوم التشريعي رقم 94-07، يتعلّق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، المرجع السابق.

## الفصل الثاني

### في تكييف النظام القانوني المطبق على المنظمات المهنية

إن إشكالية تحديد الطبيعة القانونية للمنظمات المهنية، يكمن في محاولة إيجاد أو البحث عن المكانة التي تحتلها هذه المنظمات المهنية في المنظومة القانونية العامة للدولة، بمحاولة تحديد تموقعها سواء ضمن الأشخاص المعنوية العامة أو من بين الأشخاص المعنوية الخاصة، أو هي أشخاص تخضع لمزيج من قواعد القانون العام والقانون الخاص.

لقد طرحت إشكالية تكييف المنظمات المهنية في الأصل منذ ظهورها، لكن لم يتم الوصول إلى تحديد طبيعتها سواء من طرف القوانين أو التشريعات، وكذلك حتى من طرف القضاء، كما نجد أيضا حتى الفقه إختلف في مسألة تحديد الطبيعة القانونية لهذه المنظمات المهنية.

لهذا، فإنّ البحث في تحديد طبيعتها القانونية، ذات أهمية سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية. خاصة إذا اعتبرنا أنّ هذه المنظمات المهنية هي مجرد تنظيم فرضته الدولة على النشاطات المهنية الحرة، والتي تتطلب ممارستها الحصول على مؤهلات علمية وفكرية<sup>(125)</sup>.

وبالاستعانة بالأسباب التي أدت بالدولة إلى فرض هذا النوع من التنظيم على النشاطات المهنية الحرة في فرنسا خاصة، التي يرجعها غالبية من الفقه إلى الظروف السائدة في ذلك الوقت، حيث سبق وأن قلنا أنّ ظهور المنظمات المهنية كان إبان فترة حكومة فيشي. التي تميزت بظهور إيديولوجية التجمعات الوطنية « les corporations national », الناتج عن الطابع الليبرالي للدولة الفرنسية في تلك الفترة. الأمر الذي دفع بالدولة إلى تفويض عملية تنظيم وتأطير النشاطات المهنية الحرة بصفة عامة، إلى المهنيين أنفسهم، وهذا ما يسمى بالتنظيم عن طريق التجمعات ( l'organisation corporatif ).

إنّ النص الأول الذي ظهر في هذا المجال لتكريس هذا التنظيم هو قانون 16 أوت 1940 المتعلق بالتنظيم المؤقت للإنتاج الصناعي، الذي أحدث في كل مهنة إذا كان هذا

<sup>125</sup> - Voir, Michel LASCOMBE, *Les ordres professionnels*, Op.cit, p. 60.

ضروريا لجنة التنظيم (comité d'organisation)، مهمتها تحقيق السير الحسن لهذه المهنة<sup>(126)</sup>. كذلك بأنّ هذا النظام أدّى إلى ظهور منظمة الأطباء بموجب قانون 7 أكتوبر 1940، التي تعتبر التنظيم الوحيد و الإجمالي بالنسبة للأطباء، وبعد ذلك ظهرت عدة منظمات أخرى. لكن تجدر الإشارة إلى أنّ التنظيم المهني لمهنة المحاماة، وجد قبل هذه الفترة.

ومن بين التساؤلات التي يمكن طرحها من أجل البحث عن الطبيعة القانونية للمنظمات المهنية، أولا هل هذه المنظمات تتمتع بالشخصية المعنوية، ومن ثمة محاولة إدراجها إما ضمن فئة الأشخاص المعنوية العامة أو الأشخاص المعنوية الخاصة أو هي نوع جديد من الأشخاص المعنوية وذات طابع خاص (المبحث الأول).

إنّ تحديد المكانة الهامة التي تحتلها المنظمات المهنية في المنظومة القانونية العامة للدولة، لا يمكن تبريره إلا بالاعتماد على حجم ونوعية المهام التي تنفرد بها هذه المنظمات، وتتأكد قوتها التي تضمن استمرارية وجودها في مجال التنظيم المهني بخصوصية مهامها بالموازاة مع المرافق العامة التقليدية والتنظيمات المهنية الأخرى (المبحث الثاني).

<sup>126</sup> - COMBARNOUS Marion, *La nature juridique des ordres professionnels, faut-il rouvrir le débat ?*, Mémoire pour obtention du DEA en Droit public interne, Université paris-II Panthéon-Assas, juin 2002, p. 02.

## المبحث الأول

## مكانة المنظمات المهنية في المنظومة القانونية العامة للدولة

يعدّ ظهور وانتشار نظام تأطير النشاطات المهنية الحرة عن طريق المنظمات المهنية، عقب الحرب العالمية الثانية خاصة في فرنسا. حيث تتكفل هذه المنظمات بإدارة وتنظيم ومراقبة نشاط طائفة معيّنة من الأفراد، حيث يعتبر ظهور هذا النوع من التنظيمات التي تحتوي في غالبية تركيبها العضوية على الممارسين لهذه المهنة، من أهم أساليب ومظاهر الإدارة الحديثة.

لقد، ثار جدال فقهي حاد في شأن هذه المنظمات المهنية باعتبارها أشخاصاً قانونية منذ ظهورها، بالخصوص في محاولة تحديد مكانتها أو موقعها في المنظومة القانونية العامة للدولة. لا سيما في مدى إمكانية تمتعها بالشخصية المعنوية، هذا نظراً لمختلف الكيفيات التي اعتمد عليها المشرع لتنظيم هذا النوع من التنظيمات، حيث هناك بعض المنظمات المهنية التي نظمت على شكل هرمي، عبر مجالس محلية ومجالس وطنية، وأخرى نظمت على المستوى الجهوي فقط مع إنشاء أجهزة على المستوى الوطني التي تقوم بمهمة التنسيق بين هذه المنظمات المهنية الجهوية.

تدخل المشرع في تنظيم هذه المنظمات حتى وإن كان صريحاً في منح الشخصية المعنوية لبعضها، ولكن كان موقفه غامضاً بالنسبة للبعض الآخر، لاسيما وضعية هذه المنظمات في المنظومة القانونية الجزائرية، التي لا تعتبر هذا النوع من التنظيمات تقليدياً لها مقارنة بالوضع في فرنسا، وإنما تم استحداثها عقب التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفتها في الآونة الأخيرة. هذا الذي يدفعنا إلى محاولة تبيان وحصر إشكالية تمتع هذه المنظمات المهنية بالشخصية المعنوية (المطلب الأول).

إذا سلمنا أنّ ظهور هذه المنظمات المهنية في المنظومة القانونية الجزائرية كان نتيجة التحولات الاقتصادية والاجتماعية، والتوجه الليبرالي الذي انتهجته الدولة، حيث كان من المتعارف عليه في إطار الدولة المتدخلة أن يكون تسيير المرافق العامة إما أن

يكون بطريقة مباشرة بواسطة الإدارة العامة أو عن طريق الأشخاص المعنوية العامة المشخصة في المؤسسات العامة، سواء كانت تلك المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري<sup>(127)</sup>. لهذا سنحاول البحث عن الطبيعة القانونية لهذه التنظيمات المهنية فيما إذا كان يمكن إدراجها تحت غطاء هذه الأشخاص المعنوية العامة أم لا؟ هذا الذي يؤدي إلى مدى إمكانية اعتبارها أشخاصاً معنوية خاصة لجأت إليها الدولة لتوكيلها تسيير مرافق عامة، أو هي عبارة عن أشخاص معنوية من نوع خاص (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### الشخصية المعنوية للمنظمات المهنية

تتمحور فكرة الشخصية المعنوية المعروفة في القواعد العامة، كفكرة لها مدلول قانوني، على التعبير عن وجود مجموعة من الأشخاص الطبيعية التي ضمت جهودها ضمن وحدة واحدة بغية تحقيق أهداف مشتركة<sup>(128)</sup>. كما تعبر كذلك عن مجموعة من الأموال والأشخاص وجدت لتكوين ذمة مالية مستقلة عن ذمة أصحابها من أجل تحقيق غاية معينة، وذلك يمكن أن يكون في شكل شركة أو جمعية أو تجمع، مع شرط الإعتراف به قانوناً، وبذلك تصبح هذه المجموعة شخصاً قانونياً مستقلاً عن الأشخاص الطبيعية المكونة له، وتكون لها إمكانية اكتساب حقوق وتقع على عاتقها التزامات<sup>(129)</sup>.

إنّ اعتبار المنظمات المهنية تتكون من مجموعة من الأشخاص تجمعهم مهنة واحدة ومصالح مشتركة، يخول لها حق التمتع بالشخصية المعنوية والاعتراف بها قانوناً. ولكن بالنظر إلى الدور الأساسي الذي يجب أن تلعبه هذه المنظمات المهنية الذي يكمن

<sup>127</sup> - Voir, Rachid ZOUAÏMIA, *La délégation de service public au profit des personnes privées*, Op.cit, p. 04.

<sup>128</sup> - Voir, Jean-Luc AUBERT, *Introduction en droit*, PUF, collection, Que sais-je?, Paris, 2007, p. 91 à 94.

<sup>129</sup> - انظر في هذا السياق، ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، المرجع السابق، ص. 84.

في الدفاع عن النشاطات المهنية الحرة، يجب أن تحظى بحماية قانونية تسمح لها بالقيام بذلك.

إنّ البحث عن تحديد مضمون إشكالية تمتع المنظمات المهنية بالشخصية القانونية، يكون بالتمعن في النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية، والبحث إذا ما اعترف المشرع صراحة لهذه المنظمات بالشخصية القانونية، تطبيقاً لنص المادة 49 من التقنين المدني الجزائري التي عدت الأشخاص الاعتبارية وتركت إمكانية الحصول على الشخصية المعنوية لكل مجموعة من الأشخاص والأموال بنص القانون<sup>(130)</sup>. وإذا كان الحال عكس ذلك نلجأ إلى المعايير الأساسية المعتمد عليها في القواعد العامة للاعتراف بالشخصية القانونية (الفرع الأول)، وذلك من أجل البحث عن العناصر التي بموجبها يمكن الإعتراف للمنظمات المهنية بالشخصية القانونية بغض النظر عن إرادة المشرع، هذا الذي يسمح لنا بتحديد الطبيعة القانونية لهذه الشخصية المعنوية التي تتمتع بها المنظمات المهنية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### إشكالية تمتع المنظمات المهنية بالشخصية المعنوية

هل تتمتع المنظمات المهنية بالشخصية المعنوية؟ يظهر في الوهلة الأولى طرح هذا التساؤل دون أهمية، خاصة بعد استعراض تشكيلة وتسيير ومدى استقلالية هذه المنظمات المهنية. لكن تكمن أهمية هذا التساؤل، عندما تدخل المشرع في هذا المجال، حيث زادها غموضاً أكثر من توضيحها.

نظراً لتباين تنظيم النشاطات المهنية الحرة التي تحظى بنظام المنظمات المهنية، سواء على المستوى الوطني أو المحلي، حيث هناك على كل مستوى تكوين مجالس تقوم

<sup>130</sup> - المادة 49 من الأمر رقم 75-58، مؤرّخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر، عدد 78، الصادر في 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم.

بدورها بتسيير هذه المنظمات، ويكمن الغموض في مسألة التمتع بالشخصية المعنوية في كون أنّ هذه الأخيرة تتمتع بها المجالس التي هي عبارة عن أجهزة داخل هذه المنظمات المهنية أو هذه الأخيرة هي التي تتمتع بهذه الشخصية المعنوية، وهذا إذا أخذنا بمبدأ وحدة المنظمة المهنية لنشاط مهني معيّن، الأمر الذي يدفعنا إلى التطرق إلى فكرة تمتع مجموعة من الأشخاص والأموال من أجل تحقيق أهداف مشتركة بالشخصية المعنوية (أولاً)، والذي يسمح لنا الوصول إلى تحديد الأساس الذي يركز عليه تمتع هذه المنظمات المهنية بالشخصية المعنوية (ثانياً).

### أولاً: فكرة تمتع بالشخصية المعنوية

بالرجوع إلى القواعد العامة، وذلك خاصة بالاعتماد على مختلف المعايير التي تركز عليها الشخصية المعنوية التي تمكن مجموعة من الأشخاص والأموال أن تتمتع بها. يجب الإشارة إلى أنّ ما يهمنا في هذا الموضوع، هو محاولة تحديد وضعية المنظمات المهنية باعتبارها أشخاصاً قانونية.

لهذا نجد أنّ هناك عدة اتجاهات فقهية تحاول تحديد وضعية الشخصية المعنوية للمنظمات المهنية، فهناك من يعتبر الشخصية المعنوية هي شخصية ناجمة عن بناء فكري أي من نسج الخيال. وعلى هذا الأساس فإنّ الشخصية المعنوية تعتبر منحة من المشرع ولا يكون للشخص المعنوي وجود قانوني إلا إذا اعترفت له الدولة بهذا الوجود، إذ لا يمكن أن نجد تشابهاً بين الأشخاص الطبيعية والأشخاص المعنوية، فعنصر الخيال هنا يكمن في أن القانون يمنح صفة، أو بصيغة أخرى يكيّف شيئاً غير التكييف الطبيعي له<sup>(131)</sup>.

<sup>131</sup> –Gérard CORNU, *Droit civil, introduction, les personnes, les biens*, Montchrestien, 12<sup>ème</sup> édition, Paris, 2005, p.353.

لا يمكن للمشرع رفض الشخصية القانونية للشخص الطبيعي ولكن يمكن أن لا يعترف بالشخصية القانونية لمجموعة من الأشخاص والأموال. هذا ما دفع بأصحاب هذا الاتجاه إلى الجزم ان هذه المجموعة من الأشخاص والأموال لا يمكنها أن تتحرك كوحدة واحدة لا تتجزأ وهذا راجع إلى اعتبارها مجموعة، لهذا يجب أن يكون لهم جهاز يجسد تنظيم هذه المجموعة من الأشخاص والأموال<sup>(132)</sup>. وتظهر أهمية التطرق إلى هذه المقاربة في تعريف الشخصية المعنوية، من حيث إمكانية سحب المشرع في أي وقت هذه الأخيرة باعتباره شخصا مفترضا.

وهناك جانب آخر من الفقه الذي نفى بصفة قاطعة إمكانية الإعراف لمجموعة من الأشخاص والأموال بالشخصية المعنوية، وإنما هو مجرد الإعراف لهم بالملكية المشتركة أو الجماعية. فتكون هذه الأموال ملكا للجماعة وكأئها فرد واحد، بحيث لا يمكن لأي منهم التصرف بهذه الأموال المملوكة ملكية مشتركة، بل يجب لمشروعية التصرف فيها، أن يتفقوا جميعا باعتبار هذه الأموال ملك الجماعة، وهذا ناتج عن العلاقة التعاقدية المبرمة بين أفراد هذه المجموعة من الأشخاص<sup>(133)</sup>.

أما الجانب الثالث من الفقه يرى إمكانية الإعراف بالشخصية المعنوية لمجموعة من الأشخاص والأموال حقيقة واقعية، في حالة ما يمكن لهؤلاء المجموعة تشكيل وحدة (entité) واحدة في الواقع. إن الإعراف بالشخصية المعنوية للمجموعة تكون في

<sup>132</sup> - «Il n'est pas d'assimilation possible entre les personnes physiques et les personnes morales, les quelle sont des « êtres créés artificiellement par la loi, à partir d'un groupe d'individus ou de biens, on vue de certaines fins pratiques et essentiellement pour le support d'un patrimoine autonome ». En droit, la fiction consiste pour la loi à attribuer à une chose une qualité qu'elle n'a pas naturellement. La thèse de la fiction considère en conséquence qu'une personne morale n'est pas une personne physique, mais surtout qu'elle ne peut pas agir comme une seule et même entité. Ce qui induit qu'un groupement de personnes ou de biens, lui-même, c'est-à-dire de par sa nature de groupement, n'en est pas capable». Voir, Pierre CAPITAINÉ, Les ordres professionnels en droit privé, Op.cit., p. 46.

<sup>133</sup> - فريجة حسين، شرح القانون الإداري، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر،

عدة صور وكيفيات، إذ يمكن منح الشخصية المعنوية نتاج مصلحة جماعية بغض النظر عن مصلحة كل شخص في المجموعة، وهذه هي الحقيقة التي تبنى عليها المجموعة، على غرار الأشخاص الطبيعية، وبمفهوم آخر تكمن الشخصية المعنوية للمجموعة في مكوّناتها التقنية، بمعنى الأجهزة التي تنظم هذه المجموعات هي التي يمكن لها أن تظهر الإرادة الجماعية لهؤلاء الأشخاص المكوّنين للمجموعة<sup>(134)</sup>.

ولهذا لا يمكن القول أنّ الشخصية المعنوية شخصية خيالية من صنع القانون، لأنّ الشخصية المعنوية للمجموعة وجدت مستقلة عن إرادة المشرع، إذ نستوحىها من الأفكار والحقائق التقنية والاجتماعية للمجموعة، التي يمكن أن نكيّفها بأنّها شخص، وبالتالي يجب أن يحظى بتنظيم يسمح له بالحديث عن الإرادة الجماعية للأشخاص المكوّنين للمجموعة، وكذلك تمكينه بالدفاع عن المصالح المشروعة لهذه الجماعة.

#### ثانياً: أساس الشخصية المعنوية للمنظمات المهنية

لعل ضرورة الإعتراف للمنظمات المهنية بالشخصية المعنوية، وهذا بغض النظر عن إرادة المشرع، وإنّما هي نتاج مشروعية المصالح والأهداف التي تسعى إلى حمايتها و الدفاع عنها. إنّ اكتساب الشخصية المعنوية تلقائياً بدون التقييد بنص المشرع صراحة، لا يعني الحرية في ظهور مجموعات تتمتع بالشخصية المعنوية بدون تدخل المشرع، الشيء الذي يدفعنا إلى ذكر حالة الجمعيات والشركات التجارية، إذ تتمتع الجمعيات بالشخصية المعنوية بمجرد اعتمادها<sup>(135)</sup>، وتتمتع الشركات التجارية بالشخصية المعنوية

<sup>134</sup> - « Attendu que la personnalité civile n'est pas une création de la loi, qu'elle appartient, en principe, à tout groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, dignes par suite d'être juridiquement reconnus et protégés ». Voir, CAPITAINE Pierre, Les ordres professionnels en droit privé, Op.cit., p. 47.

<sup>135</sup> - القانون رقم 06-12، مؤرّخ في 12 جانفي 2012، يتعلّق بالجمعيات، ج ر، عدد 02، الصادر في 15 جانفي

بمجرد تسجيلها في السجل التجاري<sup>(136)</sup>.

تظهر خصوصية وضعية المنظمات المهنية، في كيفية إنشائها يختلف تماما عن وضعية الشركات التجارية أو الجمعيات أو النقابات المهنية، لأنه بالرغم من تسليمنا بتمتع المنظمات المهنية بالشخصية المعنوية بالرغم من عدم نص المشرع صراحة بذلك، مثلا وضعية اللجنة الوطنية لوكلاء المتصرفين القضائيين<sup>(137)</sup>، لكن هذا لا يدفعنا إلى القول بإمكانية إنشاء منظمات مهنية بكل حرية مثل الجمعيات أو الشركات، إذ يستأثر بهذا الحق المشرع، بصيغة أخرى لا يمكن أن نتصور وجود منظمة مهنية بدون إرادة المشرع، هذا الذي يفسر بقاء بعض النشاطات المهنية الحرة غير منظمة عن طريق المنظمات المهنية، ونذكر على سبيل المثال مهنة البيطرة، ومهنة القابلات....الخ.

نستخلص من عرضنا هذا، أنّ الشخصية المعنوية التي أضفيت على المنظمات المهنية، تعدّ بمثابة التعبير عن المكانة القانونية الهامة لهذه المنظمات، ومنحت لها هذه الشخصية المعنوية قصد تمكينها من القيام بالتصرفات القانونية، بما يترتب على هذه الشخصية من نتائج وآثار، من بينها الذمة المالية، والأهلية التي تكسبها حقوق وتقع عليها التزامات. لكن الإشكالية المحورية في أساس تمتع المنظمات المهنية بالشخصية المعنوية هو تعدد الأشخاص المعنوية داخل منظمة مهنية واحدة التي تنظم نشاطاً مهنيّاً معيّنًا، وعلى سبيل الاستدلال وضعية مهنة الموثق، حيث تتمتع الغرفة الوطنية بالشخصية المعنوية وكذلك الغرفة الجهوية لها الشخصية المعنوية، بالرغم من أنّ وجود هذه الغرفة الجهوية كان من أجل مساعدة الغرفة الوطنية، وهذا ما نصت عليه المادة 46 من القانون 02-06، على أنّه: « تنشأ غرف جهوية للموثقين، تتمتع بالشخصية الاعتبارية، تقوم بمساعدة الغرفة الوطنية في تأدية مهامها ».

<sup>136</sup> - المادة 429، من الأمر رقم 59-75، مؤرّخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمّن القانون التجاري، ج ر، عدد 101،

الصادر في 19 ديسمبر 1975، معدل ومتمم.

<sup>137</sup> - المادة 09 من الأمر رقم 23-96، يتعلّق بالوكيل المتصرف القضائي، المرجع السابق.

على خلاف مهنة الموثق ومهنة المحضر القضائي<sup>(138)</sup> ومهنة محافظ البيع بالمزايدة<sup>(139)</sup>، نجد في وضعية الهيئة الوطنية للمهندسين الخبراء العقاريين<sup>(140)</sup>، ونقابة المهندسين المعماريين<sup>(141)</sup>، أنّ الشخصية المعنوية منحت للمنظمة كوحدة وليس للمجالس الوطنية أو المجالس المحلية أو الجهوية، هذا الذي يظهر رغبة المشرع في إنشاء وحدة جامعة (une entité globale) التي تتمتع بالشخصية المعنوية والمجالس الوطنية والمجالس الجهوية هي مجرد أجهزة داخلية موجودة لضرورة تسيير هذه المنظمة المهنية، وهذا ما عبّر عنه الفقيه «Lascombe» على هذا النحو:

« *Le législateur a voulu créer une entité globale qu'il a implicitement dotée de la personnalité morale, nonobstant le fait que chacun des conseils soit lui-même nanti d'une telle personnalité* »<sup>(142)</sup>.

وفي محاولة هذا الفقيه تبرير رأيه اعتمد على الاشتراكات السنوية التي يدفعها المهنيون، والتي اعتبرها ضمن الموارد المالية الرئيسية لهذه المنظمات المهنية، حيث هي التي تتركس وحدة الشخصية المعنوية باعتبارها توحد الموارد المالية، أما عن تمتع كل فرع نظامي أو غرفة جهوية أو مجلس محلي بميزانية مستقلة عن الأخرى، هذا يعبر فقط عن مقتضيات التسيير وليس عن تقسيم الذمة المالية ووجود عدة أشخاص معنوية مختلفة<sup>(143)</sup>.

يتجلى من خلال هذا التحليل، التسليم بأنّ الاشتراكات السنوية للمهنيين هي المورد المالي الهام الذي تتشكل منه مالية المنظمات المهنية، لكن ليس الوحيد، حيث

<sup>138</sup> - المادتين 40 و 41، من القانون رقم 03-06، يتضمّن تنظيم مهنة المحضر القضائي، المرجع السابق.  
<sup>139</sup> - المادتين 51 و 52، من القانون رقم 07-16، يتضمّن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزايدة، المرجع السابق.  
<sup>140</sup> - المادة 10، من الأمر رقم 08-95، يتعلّق بمهنة المهندس الخبير العقاري، المرجع السابق.  
<sup>141</sup> - المادة 25، من المرسوم التشريعي رقم 07-94، يتعلّق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، المرجع السابق.

<sup>142</sup> - Michel LASCOMBE, *Les ordres professionnels*, Op.cit, p. 316.

<sup>143</sup> - Ibid, p.323 et 324..

يمكن للمجالس الجهوية أو الغرف الجهوية تلقي إعانات من طرف الدولة، أو الهبات أو وصايا، وعلى سبيل المثال وضعية مهنة المهندس الخبير العقاري، وكذلك تعتبر التعويضات الناتجة عن تأسيسها كطرف مدني أمام الجهات القضائية من بين الموارد التي تأتي لتمويل ذمتها المالية، هذا من جهة.

ومن جهة أخرى، وحدة الموارد المالية لا يشكّل حجة قاطعة لوحدة الشخصية المعنوية للمنظمة المهنية، هذا بالرغم من أنّ مبلغ هذه الاشتراكات السنوية التي على المهنيين دفعها يتم تحديده من طرف الهيئات الوطنية، سواء المجالس الوطنية أو الغرف الوطنية، وعلى سبيل المثال وضعية مهنة المهندس المعماري، حيث وكل مهام تحديد مبلغ الاشتراكات إلى المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين<sup>(144)</sup>. وأبعد من ذلك في وضعية مهنة المحاماة يكون تحديد اشتراكات المحامين المسجلين والمحامين المتربصين والمحامين الذين تم إغفالهم بناء على طلبهم، وضبط قائمة الحقوق الأخرى وتحديد مقدار المبالغ المستحقة عنها من طرف مجلس الإتحاد<sup>(145)</sup>، لكن يتم دفع هذه الاشتراكات أمام الهيئات المحلية أو الجهوية وتمنح نسبة معينة للهيئات الوطنية، وتتشابه هذه الوضعية مع حالة الضرائب المحلية التي تدفع على المستوى المحلي ويتم تقسيمها على مختلف الأشخاص المعنوية العامة، هذا دون إنكار وجود هذه الأخيرة<sup>(146)</sup>.

نلاحظ أنّ هناك تباين في كيفية منح الشخصية المعنوية للمنظمات المهنية، كما سبقت الإشارة إليه أعلاه، لكن يرى الفقيه «SAVATIER» أنّ منح الشخصية المعنوية للمنظمة المهنية كوحدة في الحقيقة هو الذي يمتد لتمتع كل من المجالس الوطنية

<sup>144</sup> - l'article 47 du règlement intérieur de l'ordre des architectes publier dans le site officiel de l'ordre des architectes algériens«<http://www.cnoa.dz>», dispose que : « Le montant des droits d'inscription est fixé annuellement après avis de la commission nationale du budget par le Conseil national en session élargie aux présidents des conseils locaux avant le premier décembre pour l'année à venir».

<sup>145</sup> - المادة 106، من القانون رقم 07-13، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>146</sup> - Dans cette optique, Voir, Nathalie ALBERT., *L'institution ordinale*, Op.cit, p. 363.

والجهوية أو المحلية بهذه الشخصية المعنوية، وهذا نظرا لحجم الاختصاصات التي تتمتع بها هذه المنظمات المهنية<sup>(147)</sup>. وإن كان رأي هذا الفقيه يفسر إلى حدّ بعيد رغبة المشرع الفرنسي على غرار نظيره الجزائري في منح الشخصية المعنوية للمجالس التي تتكون منها المنظمات المهنية، إلا أنّه في وضعية مهنة المحاماة الأمر يختلف باعتبار هذه الأخيرة نظمت على المستوى الجهوي فقط ولا يمكن اعتبار المنظمة الجهوية للمحامين جهازا من أجهزة الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين، وهذا نظرا لخصوصية تنظيم هذه المهنة.

لقد حاول الفقيه «DELACROS»، توضيح وإيجاد تفسير لهذا التباين في منح الشخصية المعنوية للمنظمات المهنية، وذلك بالنظر إلى الشخصية المعنوية التي تتمتع بها الدولة، حيث تحتوي في تركيبها على عدة هيئات متنوعة، هي كذلك تتمتع بالشخصية المعنوية، وهل يؤدي ذلك بهذه الهيئات إلى إخراجها من تكوين وحدة جامعة «un bloc monolithique»، وبالتالي لا تتمتع بالاستقلالية. لكن الواقع أنّ هذه الهيئات تتمتع بالشخصية المعنوية التي تمنح لها القدرة على اكتساب حقوق وتقع عليها التزامات، ولهذا فهذه الهيئات تتمتع بشخصية معنوية محددة التي تندمج في الشخصية المعنوية الوحيدة التي تتمتع بها الدولة<sup>(148)</sup>.

ويتجلى لنا من خلال رأي الفقيه «DELACROS»، تفسير كلا من الوضعيتين في منح الشخصية المعنوية للمنظمات المهنية، من جهة وضعية مهنة المهندس الخبير العقاري ومهنة المهندس المعماري، في إطار الشخصية المعنوية الموحدة واعتبار هذه المجالس مجرد أجهزة على شكل تكريس نظام عدم التركيز على المستوى المحلي الذي منح لهم نوعاً من الإستقلالية الوظيفية، ومن جهة أخرى يوضح تحليل هذا الفقيه المنطق الذي اعتمد عليه المشرع في باقي المنظمات المهنية الأخرى والذي يجب تعميمه، وهو

<sup>147</sup> - Jean SAVATIER, *Etude juridique de la profession libérale*, thèse pour le doctorat en droit, université de Poitiers, 1940, édition spéciale, LGDJ, Paris, 1947, p. 96.

<sup>148</sup> - Voir, Michel GUIBAL, *L'ordre professionnel*, Thèse pour le doctorat en droit, université de Montpellier, 1970, p. 47 & s.

وجود شخصية معنوية موحّدة وشاملة (التي يجب أن تمنح للمنظمة المهنية) وينبثق من خلال هذه الأخيرة أشخاص معنوية متنوعة أخرى كالغرف الوطنية والغرف الجهوية ، أو الفروع النظامية الوطنية أو الجهوية، لتكون أمام شخصية معنوية متفرعة.

لكن كون الشخصية المعنوية التي تتمتع بها المنظمات المهنية متفرعة أو منقسمة، بمعنى ليست موحدة، لا يعنى ظهور تنظيم هذه المنظمات على شكل مجموعة ذات تنظيم فوضوي أو متشتت، أو هناك غياب لعنصر الانسجام في تركيبته، وإنّما المشرع كرس وحدة مهنية تشكّل الكل « Une entité ordinale globale »<sup>(149)</sup> ، وهذا بغض النظر عن شخصيتها المعنوية المتفرعة، حيث تظهر على شكل نوع من الوحدة المؤسسية. وتتأكد هذه الأخيرة من خلال صياغة النصوص القانونية التي تنظم هذه المنظمات ، لا سيما في وضعية مهنة الموثق ومهنة المحضر القضائي ومهنة محافظ البيع بالمزايدة. إضافة إلى شعور ورغبة المهنيين بعدم الإنضمام فقط إلى المجلس أو الغرفة الجهوية التي تم تسجيلهم فيها، و إنّما الإنتماء إلى الكل، والذي تعتبر الغرفة الجهوية أو المجلس المحلي فيه مجرد جهاز على المستوى الابتدائي.

وفي الأخير، إنّ التنظيم المهني عن طريق المنظمات المهنية، بالرغم من أنه يتسم بنوع من الخصوصية إلاّ أنه لا تخرجه من ذلك التنظيم الذي يتجاوب مع بعض القواعد التي تكرر وحدة هذه المنظمة المهنية لنشاط مهني حر معيّن، وكذا المنطق المؤسسي، الذي يظهر من خلال وحدة تمسك المهنيين بالحفاظ والدفاع على شرف مهنتهم، والتي دعمها المشرع بعدة آليات الرقابة الداخلية والذاتية، لاجتناب كل العوامل التي تؤدي إلى التقسيم وعدم الانسجام.

<sup>149</sup> -Voir, Solange PAJAUD-GUEGUEN, *Essai sur le pouvoir normatif des organismes de droit privé*, Op.cit, p. 366.

## الفرع الثاني

## نتائج تمتع المنظمات المهنية بالشخصية المعنوية

تمتع المنظمات المهنية بالشخصية المعنوية هو الذي يسمح لها بالتدخل في الحياة المدنية والقيام بمختلف الاختصاصات التي تتمتع بها، للوصول بها إلى الغاية النهائية التي وجدت من أجلها، وهو تنظيم النشاطات المهنية الحرة كل حسب ميدانها. ينبثق عن هذه الشخصية المعنوية تمتع بالذمة المالية والتي سبق التطرق إليها في هذه الدراسة، والتمتع بالأهلية التي تسمح لها بالقيام بكل التصرفات لتنظيم النشاطات المهنية والدفاع عن مصالحها (أولاً)، لكن تمتع هذه المنظمات المهنية بالأهلية تخضع لضوابط قانونية، بمعنى ليست مطلقة، وإنما تكون في حدود تحقيق الأهداف المسطرة لها (ثانياً).

## أولاً: الأهلية القانونية للمنظمات المهنية

إنّ اعتبار المنظمات المهنية من بين الأشخاص المعنوية، يستوجب بالضرورة أن تتمتع بالأهلية القانونية. خاصة وأنّ اعتراف الدولة بهذه المنظمات المهنية أدى إلى إكسابها حقوقاً، لكن الإشكالية المطروحة في هذا الموضوع هي هل هذه المنظمات المهنية لها فقط الحق في اكتساب حقوق؟ بمعنى تمتعها بأهلية الوجوب باعتبارها شخص معنوي، أم لديها إمكانية التصرف في هذه الحقوق؟ بمعنى تمتع هذه المنظمات بأهلية الأداء.

لقد أجمع الفقه على تقسيم الأهلية القانونية إلى أهلية الوجوب وأهلية الأداء، إذ نجد الأولى تسمح باكتساب الحقوق والثانية تسمح بالتصرف في هذه الحقوق، الأمر الذي يدفعنا إلى القول أنّ هناك اختلاف بين التمتع بأهلية الأداء واكتساب الشخصية المعنوية، حيث أنّ القضاء الإداري الفرنسي اعتمد بعض الحلول التي تتسم بالغموض والوضوح في آن واحد، عندما حاول البحث عن نية أو رغبة المشرع في حالة سكوته عن

منح الشخصية المعنوية، وذلك بالاعتماد على بعض المؤشرات التي لا يمكن اعتبارها قاطعة، وعلى سبيل المثال منح المشرع لهيئة معينة إمكانية التقاضي، مع العلم أنه في الأصل غياب الشخصية المعنوية يمنع حق التقاضي<sup>(150)</sup>.

لهذا، فأهلية التقاضي كانت محل عدة دراسات فقهية التي حاولت إعطاء تعريف لها، إذا ما كانت حقاً أو هي بمثابة سلطة. فيرى الفقيه «Motulsky»، الذي اعتمد على التعريف البسيط لأهلية التقاضي باعتبارها ذلك الحق الذي يسمح بالحصول من القاضي على قرار أو حكم على أساس إدعاء<sup>(151)</sup>. حتى وإن كان هذا التعريف واضحاً وبسيطاً لأهلية التقاضي، إلا أنه لا يمكن للمتقاضي تقديم أي طلب للقاضي، يجب أن يكون هذا الأخير توفر لديه الشروط الاجرائية لقبوله والبت فيه. أما عن تعريف الفقيه «CORNU»، الذي يعتبر أهلية التقاضي بمثابة حق استثنائي وذات طابع خاص والذي بدوره يسمح بمناقشة عدة تساؤلات أمام القضاء<sup>(152)</sup>. يمتاز هذا التعريف المقدم من الفقيه «CORNU» بنوع من الغموض، حيث لم يحدّد نوع هذه التساؤلات ولم يبرز الغاية النهائية من هذا النقاش والمراد الحصول عليه من طرف المتقاضي. يبقى كلا من التعريفين اعتباراً أهلية التقاضي هي حق.

أما عن الأستاذ «GUINCHARD»، الذي اعتمد على الفرضية الثانية، بأن أهلية التقاضي هي عبارة عن سلطة تم الاعتراف بها للأشخاص والتي باستعمالها يتم اللجوء إلى القضاء لضمان احترام حقوقهم ومصالحهم المشروعة أو الشرعية<sup>(153)</sup>.

وفي السياق نفسه وبصيغة مختلفة يرى أحد الكُتاب أنّ أهلية التقاضي، هي تلك السلطة المشروعة أو القانونية التي بموجبها يمكن للشخص اخطار أو التوجه نحو

<sup>150</sup> -Voir, Nathalie ALBERT., *L'institution ordinale*, Op.cit, p. 359.

<sup>151</sup> -Voir, Henry MOTULSKY, *Droit processuel*, édition Montchrestien, p.55, cité par, Pierre CAPITAIN, *Les ordres professionnels en droit privé*, Op.cit., p. 91.

<sup>152</sup> - Gérard CORNU et Jean FOYER, *Procédure civile*, PUF, Paris, 1996, p. 313.

<sup>153</sup> -Voir, Jean VINCENT et Serge GUINCHARD, *Procédure civile*, DALLOZ, 27<sup>ème</sup> édition, Paris, 2003, p. 72.

السلطة القضائية طالبا منها تفعيل القاعدة القانونية التي يدعي أنّها في صالحه، حيث عبّر عنها الكاتب على هذا النحو:

«*Pouvoir légal grâce auquel une personne peut saisir une autorité juridictionnelle à effet d'obtenir la sanction du droit dont elle se prétend titulaire*».<sup>(154)</sup>

وما يمكن استنتاجه من خلال التعريف السالفة الذكر، أنّ أهلية التقاضي التي على المنظمات المهنية التمتع بها تتوافق مع الفرضيتين، حيث يمكن اعتبار من حقها اللجوء إلى القضاء لحماية حقوقها باعتبارها تتمتع بأهلية الوجوب التي تسمح لها باكتساب حقوق، هذا من جهة. ومن جهة أخرى تعتبر أهلية التقاضي سلطة معترف بها لهذه المنظمات، والتي تعبّر عن تمتع هذه الأخيرة بأهلية الأداء من أجل تفعيل وضمّان الدفاع عن الحقوق المكتسبة، وكل هذا يتلخص في الدور الذي تلعبه هذه المنظمات المهنية لتمثيل النشاطات المهنية الحرة.

لقد كرس المشرع الجزائري هذه الأهلية كحق وكسلطة في آن واحد لاسيما في وضعية مهنة المحاماة، حيث نصت المادة 2/1/102، على أنّه: «يمثل نقيب المحامين المنظمة أمام الجهات القضائية وفي سائر أعمال الحياة المدنية».

كما يمثلها أمام السلطات العمومية والمهنة الأخرى لمساعدتي العدالة». أما في وضعية النقابة الوطنية لمهنة المهندس المعماري باستقراء النصوص القانونية المنظمة لها، الأمر مختلف حيث نجد أنّ المشرع لم يخص بالذكر من يمثل هذه النقابة وهل يمكن لها اللجوء أمام الجهات القضائية، لكن يمكن استنتاج ذلك في محتوى المادة 26 المطّة 9، من المرسوم التشريعي 07-49، حيث قضت على أنّ هذه النقابة هي التي تمثل المهنيين أمام السلطات العمومية، ولاحقا في المطّة 2/13، أقرّ المشرع بإمكانية هذه النقابة أن

<sup>154</sup> -Voir, Henri SOLUS et Roger PERROT, *Droit judiciaire privé*, édition Montchrestien, p. 95, cité par, Pierre CAPITAINÉ, *Les ordres professionnels en droit privé*, Op.cit., p. 92.

تكون طرفاً مدنياً في التقاضي، لهذا فالمشرع اعتبر أهلية التقاضي التي تتمتع بها نقابة المهندسين المعماريين هي حق وليست سلطة.

ثانياً: حدود أهلية المنظمات المهنية: مبدأ التخصيص

يعتبر مبدأ التخصيص «Principe de spécialité»، من بين الفوارق الأساسية التي يتم بموجبها التمييز من الناحية القانونية بين الأشخاص المعنوية والأشخاص الطبيعية<sup>(155)</sup>. حيث يقتضي هذا المبدأ التزام الشخص المعنوي بالمهام والأهداف المسطرة أو الموجودة من أجلها.

إنّ اعتبار المنظمات المهنية ضمن الأشخاص المعنوية كما سبق لنا الإشارة إلى ذلك، إذن عليها احترام والتّقيّد بمبدأ التخصيص. وذلك يكون عن طريق توظيف مختلف الحقوق التي تتمتع بها من أجل الدفاع عن المهنة التي تمثلها، وكذلك ضمان حسن تنظيمها، حيث يمكنها أن تقوم بعدة عمليات كشراء عقارات لإنشاء مقرات لهذه المنظمات، وكذلك استحقاق الاشتراكات من المهنيين إلى غير ذلك.

لهذا، فمبدأ التخصيص هو نتيجة حتمية عن وجود الشخصية المعنوية. ولم يكن كما يعتقد البعض -خاصة أصحاب نظرية خيالية الشخصية المعنوية- أنه مفروض من طرف الدولة، التي اعترفت لهذه المنظمات المهنية بالشخصية المعنوية، التي تعتبر نفسها مسئولة على تنظيمها<sup>(156)</sup>.

<sup>155</sup> - بالرغم من أنه لا يمكن الحديث عن هذا المبدأ بالنسبة للأشخاص الطبيعية، إذ لا يمكن تقيّد هؤلاء الأشخاص بهدف معين، وهذا راجع إلى تعدد أهداف الأشخاص الطبيعية، لكن تشترك هذه الأخيرة مع الأشخاص المعنوية في مبدأ التقييد بحدود، بمعنى أنّ أهليتهم في التصرف ليست مطلقة، لكن هدف الأشخاص المعنوية غالباً ما يكون معيّنًا، وهو الدافع الذي أدى بمجموعة من الأفراد إلى إنشاء هذا الشخص المعنوي. ويمكن أن نخلص إلى القول، بأنّ مبدأ التخصيص هو من نتائج إرادة الأفراد الذين تجمعهم مصالح مشتركة والذين أنشأوا المنظمات المهنية. انظر في ذلك:

Michel LASCOMBE, *Les ordres professionnels*, Op.cit, p. 201.

<sup>156</sup> - Voir, Pierre CAPITAINE, *Les ordres professionnels en droit privé*, Op.cit. p. 91&s.

ولكن نجد أنّ دور الدولة، يمكن أن يتمحور في السهر على احترام هذا المبدأ من طرف المنظمات المهنية بالرقابة على عدم الانحراف على الأهداف أنشئت من أجلها، هذا الذي يبرر الوصاية التي تمارسها على هذه المنظمات، وهذا خاصة لأنّ هذه الأخيرة أوكلت لها مهمة تسيير مرافق عامة. إذن هذا الذي يلزمها بأن تكون كل الأعمال التي تقوم بها تتوافق مع الأهداف المخصصة لها، وذلك من أجل عدم ابتعادها عن الهدف الأسمى وهو تحقيق المصلحة العامة.

ولهذا إذن، نجد أنّ حتى مبدأ التخصص في حدّ ذاته محدد المعالم من طرف الدولة، بالرغم من أنّه في الواقع نجد أنّ هذا المبدأ كان من نتاج تكوين التجمعات المهنية، وليس من نتاج إرادة الدولة، ولكن بعدما اعترفت الدولة بهذه التجمعات المهنية، قد وضعت ثقة فيها، لهذا بخروج هذه الأخيرة عن مبدأ التخصص يمكن للدولة أن تسحب هذه الثقة. هذا الذي يمكن أن يؤثر في مدى استقلالية هذه المنظمات المهنية.

للتذكير، إنّ قواعد القانون العام حتى بمفهومها التقليدي، تتواءم كل المواءمة في تطبيقها على المنظمات المهنية أو التنظيم المهني بصفة عامة. انطلاقاً من هذه الإمكانية أفصح صراحة القضاء الإداري الفرنسي رغبته في تطبيق على هذه المنظمات وعلى جميع الهيئات شبه الإدارية، مبادئ صارمة مثلها مثل الهيئات الإدارية التقليدية، أثناء القيام بعملية الرقابة على أعمال هذه المنظمات خاصة التنظيمية منها<sup>(157)</sup>.

الرقابة على أعمال المنظمات المهنية، يكون بإخضاع هذه الأخيرة إلى احترام مبدأ التخصص، الذي بموجبه يتم رسم الحدود العامة لمجال تدخلها، وحصرها في تلك التي تم وضعها من طرف المشرع. بحيث لا يمكنها أن تحدد غايتها أو الأهداف المرجوة منها

<sup>157</sup> - CE, Ass, 29 juillet 1950, «comité de défense des libertés professionnelles des experts-comptables brevets par l'état», Rec. Lebon, p.223.

بنفسها، وهذا على حدّ تعبير الأستاذ « RIVERO »<sup>(158)</sup>. لهذا فتقدير مشروعية الأعمال التنظيمية للمنظمات المهنية، يكون بالتوافق مع المهام المعترف بها من طرف المشرع.

تظهر الأهمية العملية أو التطبيقية لضرورة اعتماد القضاء لمبدأ التخصيص، اثناء القيام بعملية الرقابة على قرارات المنظمات المهنية، وعلى سبيل الاستدلال إتماد مجلس الدولة الفرنسي على هذا المبدأ من أجل إقرار مشروعية قرار المجلس الوطني لمنظمة المهندسين المعماريين، الذي يقضي بتحديد مبلغ الاشتراكات المهنية<sup>(159)</sup>. كما اعتمد كذلك مجلس الدولة على هذا المبدأ عندما فصل في مدى مشروعية كيفيات استعمال هذه الاشتراكات المهنية، التي تعتبر من الموارد المالية الرئيسية للمنظمات المهنية<sup>(160)</sup>.

وهذا ما أكدّه مجلس الدولة الجزائري في القرار رقم 130347، في قضية وزارة العدل ضد الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين، حيث أنّ النزاع يتعلّق بإصدار مداولة من طرف الغرفة الوطنية التي ترمي إلى تعديل وتغيير أتعاب المحضر القضائي، وهذه الأتعاب قد تمّ تحديدها مسبقا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 78-09<sup>(161)</sup>، وهو إذن عمل من أعمال السلطة العامة، لهذا باتخاذ الغرفة الوطنية لهذه المداولة تكون قد تجاوزت اختصاصاتها، مما يجعل هذه المداولة مخالفة للقانون ويتعيّن إلغائها<sup>(162)</sup>.

<sup>158</sup> - « l'ordre n'est pas à lui-même sa propre fin », J. RIVERO, A. DE LAUBADERE, A. MATHIOT, G. VEDEL, Pages de doctrine, LGDJ, Paris, 1980, pp 6-9.

<sup>159</sup> - CE, Ass, 23 octobre 1981, «cotisation professionnelles», Rec. Lebon, p. 40.

<sup>160</sup> - «les cotisations des professionnels, que représentent la majeure partie ressources financières des ordres, peuvent couvrir les dépense de toute auxquelles l'ordre est appelé à faire face dans la limite de ses attribution légales». CE, 21 février 1966, «Garetier», Rec. Lebon, p. 134.

<sup>161</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 78-09، مؤرّخ في 11 فيفري 2009، يحدد أتعاب المحضر القضائي، ج ر، عدد 11، الصادر في 15 فيفري 2009.

<sup>162</sup> - مجلس الدولة، 19 جانفي 2017، رقم 130347، قضية وزير العدل ضد الغرفة الوطنية للمحضرين

يفهم من خلال ما سبقت الإشارة إليه، أنّ القضاء الإداري أخضع عملية الرقابة على مدى مشروعية تصرفات المنظمات المهنية، أو بالأحرى حصر إمكانيات تدخلها، بتوافقها مع الصلاحيات المحددة من طرف القانون بصفة مطلقة. لكن في مقام آخر نجد أنّ مجلس الدولة الفرنسي كان واقعياً، بالاعتراف للمنظمات المهنية بإمكانية التدخل لاتخاذ قرارات ليس فقط في إطار ما تنص عليه النصوص القانونية، وإنّما في جميع الحالات التي لها علاقة «*mutatis mutandis*» بخدمة تسيير المرفق العام المعنية بتنظيمه<sup>(163)</sup>.

لا يمكن أن يكون مبدأ التخصص «*Principe de spécialité*»، فعلا من الناحية الواقعية، إذا لم يتلائم مع عدم احترامه توقيع عقوبات. لكن بالرغم من أنّ هذا يبدو منطقياً، إلى أنّ القانون لم ينص صراحة على العقوبات أو التدابير التي يجب تطبيقها على المنظمات المهنية في حالة عدم احترام هذا المبدأ. هذا بالرغم من المكانة الهامة التي تحتلها المنظمات المهنية والأشخاص المعنوية بصفة عامة في المنظومة القانونية، وفي الحياة المدنية بصفة عامة.

وكذلك بالرجوع إلى النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية، نجدها لم تتطرق إلى التدابير التي يجب اتخاذها في حالة عدم احترام هذا المبدأ، هذا بالرغم من أهميته في المساهمة في تحقيق المصلحة العامة. وبسكوت النصوص القانونية الخاصة عن هذا الموضوع، تقتضي الضرورة الرجوع إلى القواعد العامة، بالخصوص تلك التي وضعها القانون المدني<sup>(164)</sup>، خاصة فيما يتعلّق بالالتزامات التعاقدية، وهذا راجع إلى أنّ مختلف الأعمال التي تقوم بها الأشخاص المعنوية تكون على شكل عقد.

ومن بين النتائج التي يمكن أن تنتج جراء الخروج عن مبدأ التخصيص، هي بطلان الأعمال التي تقوم بها الأشخاص المعنوية، على نفس وضعية الأشخاص

<sup>163</sup> - Voir, J-M AUBY, Note sous, CE, 22 juillet 1977, « Colison et Mollet », RDP, 1979, p. 239.

<sup>164</sup> - Voir, Pierre CAPITAINÉ, *Les ordres professionnels en droit privé*, Op.cit. p. 79.

الطبيعية، حيث نصت المادة 78 من التقنين المدني الجزائري على أنه: « كل شخص أهل للتعاقد ما لم يطرأ على أهليته عارض يجعله ناقص الأهلية أو فقدها بحكم القانون ».

لهذا فبالعودة إلى النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية أو بصفة عامة القانون الذي ينشئ الأشخاص المعنوية، هي التي تحدد هدف أو أهداف الشخص المعنوي أو المنظمة المهنية. إذ حتى إن لم تمنعه من التعاقد خارج تخصصها، نجد أنّ هذه القوانين تحدد أهدافها، وبمفهوم المخالفة « *a contrario* » لا يمكن للشخص المعنوي أن يتعاقد بعيدا عن الأهداف المحددة له.

وبالعودة إلى قواعد القانون المدني، نجد أنّ شرط الأهلية يجب أن يتوفر فقط في الشخص الذي يقع عليه الالتزام، إذا كان هذا المبدأ ينطبق على المنظمات المهنية، فنجد كذلك ممارسة حقوقها يجب أن يكون في حدود احترام مبدأ التخصص، وضمن الأهداف المحددة لها، وإذا كان هذا الأخير لم يحترم من طرف الشخص المعنوي، فيكون هذا العمل باطلا أو قابلا للإبطال.

إنّ بعض الأشخاص المعنوية، وعلى سبيل المثال الجمعيات، يمكن أن تُحل في حالة عدم احترام مبدأ التخصص وخروجها عن إطار الأهداف المحددة لها وفقا للقانون الذي أنشأها. ولكن هذه إمكانية لا يمكن أن نتصورها في وضعية المنظمات المهنية، لأنّ هذه الأخيرة موجودة في الأصل لحماية والدفاع على النشاطات المهنية الحرة، وذلك خاصة عن طريق الإنضمام الإجباري إلى المنظمة من طرف الأشخاص الراغبين في ممارسة المهنة، من أجل عدم السماح للأشخاص غير المؤهلين لممارسة هذه النشاطات المهنية، لهذا فزوال هذه المنظمات المهنية يكون مرتبطا بكيفية ظهورها.

نظرا للتطورات التي طرأت على التجمعات المهنية تراجع مبدأ التخصص، باعتبار أنّ هذا المبدأ كان وجوده في الأصل من أجل الاستجابة لبعض الاحتياجات التي تقتضيها

الحياة المدنية في وقت ظهور هذه التجمعات المهنية. لهذا فعلى المهنيين التأقلم مع التطورات التي طرأت على المجتمع، لكن إذا ابتعدت المنظمات المهنية عن الأهداف المحددة لها (مبدأ التخصص)، ستفقد هويتها الأمر الذي يؤدي إلى نهايتها القانونية.

لهذا، فيجب أن ترك مجال للمنظمات المهنية لمواكبة التطورات السالفة الذكر، وذلك باعتبار هذه التغيرات داخلية للتجمعات المهنية. لهذا فيمكن وضع المنظمات المهنية في إطار خاص بالمقارنة مع الأشخاص المعنوية الأخرى، وهذا لأنّ في أول الأمر عوامل ظهور المنظمات المهنية ليس من نتاج الدولة، ولكن وجدت من أجل تحقيق مهمة تسير المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة وهذا الأخير يحول إلى عدم إمكانية من مسايرة التطورات وفقا لتقديرها، من أجل عدم ابتعادها على الأهداف الموجودة من أجلها. لهذا إذن، على الدولة أن تقوم بالتعديلات اللازمة من أجل السماح للمنظمات المهنية بمسايرة التطورات التي طرأت على المجتمع، أو عدم القيام بها، فالدولة وحدها صاحبة القرار في ذلك<sup>(165)</sup>.

إضافة إلى مبدأ التخصص، إنّ الأشخاص المعنوية تختلف كذلك عن الأشخاص الطبيعية، حيث يجب بالضرورة توفر شرط التمثيل، من أجل الحصول على إمكانية التمتع بحقوقها، وهذا ما ينطبق كذلك على المنظمات المهنية.

<sup>165</sup> - Jean-François SEUVIC, «Responsabilité des personnes morales, Abandon du principe de spécialité», RSC, 2004, p. 380.

## المطلب الثاني

## الطبيعة القانونية للشخصية المعنوية للمنظمات المهنية

انطلاقاً من اعتبار أنّ المنظومة القانونية تنقسم إلى فرعين، إذ نجد القانون العام والقانون الخاص، لهذا إشكالية اعتبار المنظمات المهنية من أشخاص القانون العام أو من أشخاص القانون الخاص، الأمر الذي كان محل البحث خاصة بالعودة إلى كيفية ظهور هذه المنظمات الذي كان نتيجة تنظيم تلقائي من طرف مجموعة من الأشخاص تجمعهم مهنة معينة واحدة. لهذا تظهر هذه المنظمات أنّها تجمعات أشخاص يمارسون نفس المهنة بصفة حرة ولحسابهم الخاص.

كما هو متعارف عليه في غالب الأحيان في الدراسات القانونية، المشرع لا يولي أهمية لإعطاء تكييف لمختلف المنظمات أو الهيئات التي يقوم بإنشائها، وفي غياب تكييف صريح لطبيعة هذه الهيئات يتولى القضاء والفقهاء محاولة تكييف هذه الأخيرة، لا سيما المنظمات المهنية. هذا بطرح عدة تساؤلات وبالإجابة عنها يمكن تحديد الطبيعة القانونية لهذه المنظمات، نظراً لما يمكن أن ينتج عن تكييفها بأنّها أشخاص عامة، والتي تمنح عدة إمكانيات والتي لا يمكن أن نجدها لدى الأشخاص الخاصة، سواء من حيث الأشخاص العاملين لدى هذه الأشخاص العامة، يمكنهم الحصول على مركز الاعوان العموميين وبالتالي إمكانية تطبيق القانون العام عليهم، وكذلك فيما يتعلق بالامتلاكات العقارية أو المنقولة التي تخضع لنظام الدوميين العام «domaine public»، والعقود التي تبرمها تخضع لقانون الصفقات العمومية<sup>(166)</sup>. هذا الذي يساهم بشكل كبير في ترسيخ مبادئ دولة القانون، وتطوير الفقه بصفة عامة.

تجدر الإشارة في المقام الأول أنّ المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي بقي ساكتاً عن هذه المسألة، أما من جهة القضاء فقد تردد عندما حاول تصنيف هذه

<sup>166</sup> - René CHAPUS, *Droit administratif général*, Tome I, 9<sup>ème</sup> édition, Montchrestien, Paris, 1995, p.135.

الأشخاص، وفي الأخير نجد ان الفقه تبنى عدة فرضيات مختلفة ومتعارضة في آن واحد، لكن دون الوصول إلى نتيجة نهائية وهي الفصل في انتماء المنظمات المهنية إلى نوع من الأشخاص المعنوية، أو هي نوع خاص بذاتها مستقل عن الأشخاص المعنوية العامة والأشخاص المعنوية الخاصة.

لهذا، التساؤل الناتج هو أنه في حالة ما لا يمكن تكييف هذه المنظمات المهنية إلا وفقا لخيار وحيد، وهو اما اعتبارها أشخاصاً عامة (الفرع الاول)، أو أشخاص خاصة أو يمكن تكييفها أشخاص معنوية ذات طبيعة مختلفة وخاصة بها (الفرع الثاني).

## الفرع الاول

### الطابع العام للشخصية المعنوية للمنظمات المهنية

إن اشكالية إدماج المنظمات المهنية من بين الأشخاص المعنوية العامة أو من بين الأشخاص المعنوية الخاصة، اثارت كثير من الجدل وهذا منذ ظهورها في فرنسا، اذ هناك حتى من رأى عدم وجود المصلحة والأهمية في البحث عن تصنيفها، ولكن ما تجدر الإشارة إليه هو أنه لم يفصل إلى حدّ الآن أحد في مسألة اعتبارها إما اشخاصاً معنوية عامة أم أشخاصاً معنوية خاصة.

إن إبراز مظاهر الطبيعة العامة للمنظمات المهنية يكون بالاستعانة بإحدى نظريات القانون الإداري، خاصة نظرية المرفق العام ونظرية امتيازات السلطة العامة. فلو طبقنا هاتين النظريتين على المنظمات المهنية، لوجدنا أنّها سلطات تتمتع بامتيازات السلطة العامة، وتستعملها لأداء مهام المرفق العام.

## أولاً: في اعتبار المنظمات المهنية أشخاص معنوية عامة

بالرجوع إلى القواعد العامة، في الغالب نجد نوعين من الأشخاص العامة التي تم الاعتراف بها، وهي الهيئات الإقليمية والمؤسسات العمومية، وهي تلك التي اعتمد عليها المشرع الجزائري لتحديد اختصاص القضاء الإداري كقاعدة عامة. لهذا من أجل تكييف المنظمات المهنية، يجب محاولة إدراجها في إحدى هذين النوعين من الأشخاص المعنوية العامة، أما اعتبارها هيئات إقليمية هذا الذي يتم استبعاده، لتبقى إمكانية اعتبارها مؤسسات عامة.

ونظرا للجدال القائم حول تحديد الطبيعة القانونية للمنظمات المهنية في فرنسا، خاصة بعد صدور القرار الشهير لمجلس الدولة الفرنسي لسنة 1943 «Arrêt Bouguen»، الذي أسفر على اخراج المنظمات المهنية من دائرة المؤسسات العمومية «établissements publique»، لكن أقر لها إمكانية اتخاذ قرارات إدارية أثناء القيام بمهامها.

وهكذا فالتكييف السلبي للمنظمات المهنية الذي جاء به هذا القرار، دفع بالعديد من الفقهاء بعد ذلك إلى تكييف المنظمات المهنية بأنها أشخاص عامة، بدون حتمية اعتبارها مؤسسات عمومية، بالرغم من تشابهها في بعض المبادئ ولاسيما مبدأ تخصيص الأهداف، هذا باعتبارها شخص معنوي وجد من أجل تحقيق هدف معين<sup>(167)</sup>. هذا الذي أكدته المحكمة الإدارية لباريس في قضية «Buvet» لسنة 1958، حيث اعتبرت صراحة أن المنظمات المهنية هي أشخاص عامة<sup>(168)</sup>.

ويلاحظ أنّ القضاء الإداري الفرنسي يأخذ بمعيار السلطة العامة لتكييف نشاط المنظمات المهنية على أنّها مرفق عام، وعليه تفقد النشاطات المهنية الحرة طبيعتها التقليدية وتصبح مرافق عامة، لكن النشاط الذي يعدّ مرفقا عاما هو التنظيم ورقابة

<sup>167</sup> - Stéphane BRACONNIER, *Droit des services publics*, PUF, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, 2007, p. 445.

<sup>168</sup> -Jean-Marie AUBY, « Nature juridique de l'ordre des pharmaciens », RDSS, N° 04, 1990, p. 657.

ممارسة المهنة الحرة، أما مزاولة المهنة بحدّ ذاتها فتبقى مهنة حرة وتحفظ بطبيعتها التقليدية.

### ثانيا: في تطبيق معيار السلطة العامة

إنّ فكرة السلطة العامة التي جاءت للفصل بين قواعد القانون الإداري والقانون الخاص، بعد فشل نظرية المرفق العام في ذلك، حيث يكون تطبيق القانون الإداري إذا لجأت الإدارة إلى استعمال امتيازات السلطة العامة. هذا الذي يعني تحديد ولاية القانون الإداري تكون بالنظر إلى الوسيلة التي تستعملها الإدارة. إنّ القول بأنّه يمكن تطبيق القانون العام على المنظمات المهنية في حالة استعمالها لأساليب السلطة العامة، هذا الذي يؤدي إلى إمكانية اعتبار أن التصرفات التي تقوم بها المنظمات المهنية في بعض الحالات، تكيفها بأنّها بمثابة السلطة العامة، وفي بعض الحالات الأخرى أين تكون بمثابة اشخاص خاصة، لكن ما يمكن ملاحظته من خلال هذه التصرفات التي تقوم بها المنظمات المهنية أنّها متداخلة فيما بينها، وغير قابلة للفصل حتى نستطيع معرفة وتحديد حدود تصرفها كسلطة عامة، وحدودها عندما تتصرف كأشخاص خاصة، مما يصعب من إيجاد الحدّ الفاصل والقانون الواجب التطبيق، وكذا الجهة القضائية المختصة.

بالعودة إلى أصل المهام التي تقوم بها المنظمات المهنية، والتي تتمحور خاصة في عملية التنظيم والرقابة على النشاطات المهنية الحرة، نجده في الأصل من اختصاصات السلطة العمومية وهي اختصاصات ذات طبيعة ادارية، على عكس مثلا مهام الفيدراليات الرياضية<sup>(169)</sup>، التي يعود أصل ظهورها إلى مبادرة المجتمع المدني، فالدولة قامت بإدارتها من أجل حسن تأطيرها.

<sup>169</sup> - Rachid ZOUAÏMIA, *La délégation de service public au profit des personnes privées*, Op.cit. p 07 & s.

ولهذا، فالسلطة العامة لا تتنازل عن هذه الاختصاصات بصفة كلية، وخاصة فيما يتعلّق باختصاص الرقابة، باعتبار أنّ الدولة هي التي قامت بإنشاء هذه المنظمات، وقامت بتأهيلها للقيام بمهام الرقابة والتنظيم، وعملية التأهيل في شأن المنظمات المهنية غير محددة بمدة زمنية معيّنة<sup>(170)</sup>.

### ثالثاً: في تطبيق معيار النفع العام

إنّ الاعتماد على معيار المنفعة العامة لتحديد طبيعة النشاط الذي تقوم به المنظمات المهنية، كما يتم كذلك الاستناد عليه لتحديد القانون الواجب التطبيق على هذه الأخيرة، يؤدي إلى اعتبار المنظمات المهنية ضمن أشخاص القانون العام. بالرغم من أنّ هذا التحليل يتميز بنوع من المنطقية، لكن بالرجوع إلى عدة اعتبارات، ونذكر من بينها أنّ تحقيق المنفعة العامة ليس مقتصرًا فقط على الأشخاص العامة، لهذا لا يمكن الاعتماد على هذا المعيار لتحديد القانون الواجب التطبيق إذا ما كان القانون العام أو القانون الخاص أو مزيج بينهما.

إنّ الأشخاص العامة تمنح عدة إمكانيات التي لا يمكن أن تتوفر لدى الأشخاص الخاصة، حيث الأشخاص العاملون لدى الأشخاص العامة يمكنهم الحصول على مركز الاعوان العموميين، وبالتالي إمكانية تطبيق القانون العام عليهم، وكذلك فيما يتعلّق بالممتلكات العقارية أو المنقولة التي تملكها المنظمات المهنية فتخضع لنظام الدومين العام، والعقود التي تبرمها تخضع لقانون الصفقات العمومية<sup>(171)</sup>.

لكن بالرجوع إلى النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية نجد عكس ذلك، لا سيما في عدم خضوع الممتلكات العقارية أو المنقولة لهذه المنظمات المهنية للقانون العام، الأمر الذي تم التطرق إليه سابقاً في دراسة الذمة المالية لهذه المنظمات، وكذا

<sup>170</sup> - Voir, Aurélie VIROT-LANDAIS, «les activités de contrôle exercées par les personnes privées chargées d'un service public», RDP, N° 03, 2013, p.619 & S.

<sup>171</sup> - René CHAPUS, *Droit administratif général*, Op.cit, p. 136.

عدم إلزامية خضوع العقود التي تبرمها لقانون الصفقات العمومية، وهذا وفقا لما يقتضيه نص المادة 6 من المرسوم الرئاسي رقم 15-247، الذي حصر مجال تطبيق قانون الصفقات العمومية في محل نفقات الدولة، الجماعات الإقليمية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، المؤسسات العمومية الخاضعة للتشريع الذي يحكم النشاط التجاري عندما تكلف بإنجاز عملية ممولة كلياً أو جزئياً بمساهمة مؤقتة أو نهائية من الدولة أو من الجماعات الإقليمية<sup>(172)</sup>. هذا الذي يدفعنا إلى إخراج هذه المنظمات المهنية من دائرة الأشخاص المعنوية العامة.

## الفرع الثاني

### الطابع الخاص للشخصية المعنوية للمنظمات المهنية

من المنطقي اعتبار المنظمات المهنية أشخاصاً معنوية خاصة، إذا توصلنا إلى عدم إمكانية اعتبارها أشخاص معنوية عامة. وهذا راجع إلى التقسيم التقليدي للأشخاص المعنوية إلى عامة وخاصة. وقد ظهر عدة فقهاء الذين تبناوا هذا التكييف وهذا بعد صدور قرار مجلس الدولة الفرنسي «Monpeurt» لسنة 1942<sup>(173)</sup>، لهذا سوف نحاول التطرق إلى متخلف التبريرات والحجج المقدمة من طرف الفقه والقضاء لتكييف الشخصية المعنوية لهذه المنظمات المهنية بأنها أشخاص معنوية خاصة (أولاً)، للوصول بعد ذلك إلى إمكانية اعتبار أن هذه المنظمات المهنية حتى وإن تعتبر من قبيل الأشخاص الخاصة، إلا أنّها من نوع خاص (ثانياً).

<sup>172</sup> - مرسوم رئاسي رقم 15-247، يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، المرجع السابق.  
<sup>173</sup> - CE, Ass, 31 juillet 1942, «Monpeurt», Rec., Lebon, 1942, p. 239.

أولاً: تبرير اعتبار المنظمات المهنية أشخاصاً معنوية خاصة

الإستناد إلى الاختصاصات التي تتمتع بها المنظمات المهنية، حيث أنّها تتمتع بامتيازات السلطة العامة، التي تعتبر من بين عناصر السيادة والتي تحتكرها الدولة، وهذا من أجل تحقيق المنفعة العامة وليس لتحقيق المصلحة الخاصة من أجل اعتبارها أشخاصاً من القانون العام لا يؤدي الغرض، وأمام هذه الوضعية، لا يمكن الفصل في الطبيعة القانونية للشخصية المعنوية للمنظمات المهنية حول إمكانية اعتبارها أشخاصاً معنوية خاصة أو أشخاصاً معنوية عامة، إذ نجد حتى القضاء في المراحل الأولى لم يكن في وسعه إعطاء حل واضح لهذه الوضعية، إذ نجد قرار مجلس الدولة الفرنسي الصادر في 02 أفريل 1943 في قضية بوقان «Bouguen» اعتبر أن المجلس الأعلى لمنظمة الأطباء أنّه ليس هيئة عمومية.

« *Le conseil supérieur de l'ordre des médecins ne constitue pas un établissement public* »<sup>(174)</sup>.

لكن هذا القرار اعتبر المجلس الأعلى لمنظمة الأطباء أنّه ليس هيئة عمومية، وهذا التكييف بالطبع يمكن تعميمه على باقي المنظمات المهنية الأخرى، كذلك يفهم من هذا القرار أنّ هذه المنظمات تابعة للقانون الخاص، كما يمكن أن يفهم كذلك إن هذا القرار ينشئ نوعاً آخر من الهيئات، لأنّ المجلس يمكن له أن يكيف هذه المنظمات صراحة بأنّها هيئات تابعة للقانون الخاص بدون ترك مجال للشك، الأمر الذي لم يفعله.

لهذا، تبني فكرة تكييف المنظمات المهنية بأنّها تندرج ضمن الأشخاص المعنوية الخاصة، يمكن تأسيسه على أنّ وجود فكرة الهيئات الاقليمية والمؤسسات العامة، تكفي لحصر مفهوم الأشخاص المعنوية العامة، وبعد ذلك يأتي منطوق اسقاط مفهوم هذه المنظمات المهنية الذي لا يمكن لا إدراجه تحت غطاء مفهوم الهيئات الاقليمية ولا

<sup>174</sup> - CE, ass. 02 avril 1943, « Bouguen », n° 72210, Rec., Lebon, p. 86.

إدراجه تحت مفهوم المؤسسات العامة. هذا الذي حاول الفقيه « LACHARRIERE »، توضيحه، حيث في حالة عدم إمكانية اعتبار المنظمات المهنية هيئات إقليمية ولا يمكن اعتبارها مؤسسات عامة، هذا الذي يخرجها من دائرة الهيئات الإدارية، إذن لا يمكن إلا اعتبارها أشخاص خاصة، على حد تعبيره:

« *N'est pas dit sans doute que les comités d'organisation sont des institutions privées. Mais jouissent de la personnalité morale, s'ils ne sont pas des établissements publics, c'est qu'ils ne sont pas des organes administratifs* »  
(175)

وهناك بعض من الفقهاء الآخرين الذين ساندوا فكرة اعتبار المنظمات المهنية أشخاص معنوية خاصة، وهذا بالاستناد على المهام التي تقوم بها هذه المنظمات، حيث أنّ توكيل هذه الأخيرة مهام تسيير مرافق عامة لا يؤدي بالضرورة إلى تكييفها ضمن الأشخاص المعنوية العامة، واعتمدوا في تحليلهم على التكييف السلبي الذي جاء به مجلس الدولة في قرار «Bouguen»، وكذلك على أنّه في الحقيقة ليست المنظمات المهنية هي التي تتدخل في مهام المرفق العام، فعلى سبيل المثال في وضعية مهنة المحاماة، المحامون هم الذين يقومون بتمثيل موكلهم (تقديم خدمة) مقابل أتعاب معينة، وهم الذين يشاركون في خدمة مرفق العدالة وليس منظمة المحامين<sup>(176)</sup>. لكن حتى وإن ظهر هذا التحليل يحمل في طياته بعض مبررات اعتبار المنظمات المهنية أشخاصاً معنوية خاصة، إلا أنّه لا يمكن إنكار مشاركة هذه المنظمات في خدمة المرفق عن طريق حجم الصلاحيات التي تتمتع بها سواء التنظيمية أو الاستشارية أو التأديبية.

<sup>175</sup> - Voir, René LACHARRIERE, « La gestion par les organismes professionnels des services publics de l'économie dirigée », in Droit & société, 1944, p. 10, cité par, Nathalie ALBERT., *L'institution ordinale*, Op.cit, p. 359.

<sup>176</sup> - عرفت المادة 02، من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة على أنّه: « المحاماة مهنة حرة ومستقلة تعمل على حماية وحفظ حقوق الدفاع وتساهم في تحقيق العدالة واحترام مبدأ سيادة القانون ».

لكن، لو نفترض أنّ المنظمات هي أشخاص معنوية عامة، هذا يؤدي إلى أنّ الدولة هي التي تحوز على قائمة المنخرطين إلى المنظمة، وهي التي تقوم بقبول أو رفض الانضمام إلى قائمة المنظمة، وهي كذلك التي تمارس السلطة التأديبية، وأيضاً هي التي تسطر قواعد أخلاقيات المهنة التي يجب أن يحترمها المهنيون، فهل نكون أمام النشاطات المهنية الحرة أم نكون فقط أمام الوظيفة العامة، وفي وضعية الحال هذه النشاطات المؤطرة عن طريق المنظمات المهنية ليست من قبيل الوظيفة العامة ولا المهنيون من تعداد الموظفين العامين.

لقد سبقت الإشارة في هذه الدراسة إلى أنّ المشرع الجزائري في القانون رقم 10-01 المتعلق بمهنة الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين، على غرار بعض المهن الأخرى التي هي قيد الدراسة، أنشأ ما يسمى بالمجلس الأعلى للمحاسبة الذي وضعه مباشرة تحت سلطة وزير المالية، ومن بين اختصاصات هذا المجلس هو منح الاعتماد للأشخاص الراغبين في ممارسة هذه المهنة المذكورة أعلاه، هو الذي يقوم بإعداد قائمة المسجلين وحتى هو الذي يمارس السلطة التأديبية عليهم والذي يعتبر هيئة إدارية<sup>(177)</sup>، لكن موازاة مع هذا المجلس نجد المصنف الوطني بالنسبة للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية بالنسبة لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية بالنسبة للمحاسبين المعتمدين، التي هي من قبيل المنظمات المهنية، حيث تختلف طبيعتها عن طبيعة هذه المجالس العليا.

ويتجلى من خلال التحاليل السابقة، أنّ أساس اعتبار المنظمات المهنية من قبيل الأشخاص المعنوية الخاصة، يعود إلى تاريخ ظهور هذا النوع من التنظيمات، حيث يعود الفضل إلى المهنيين، وإتّما كان تدخل الدولة بمجرد الإعراف بها. إضافة إلى ذلك تركيبها، حيث معظم هذه المنظمات تتشكّل من المهنيين أنفسهم، وعلى سبيل

<sup>177</sup> - المادة 07 من القانون رقم 10-01، يتعلّق بتنظيم مهنة الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين، المرجع السابق.

الاستدلال وضعية مهنة المحاماة ومهنة الطب، بالنسبة للبعض الآخر من المنظمات نجد ممثلين للسلطة العامة ضمن التشكيلة، لكن دون الوصول إلى حدّ إمكانية اعتبارها تتشابه مع الهيئات الإدارية التقليدية. ومن حيث كذلك الموارد المالية التي تشكّل الذمة المالية لهذه المنظمات ، والتي نجدها ذات طابع خاص، وحتى كيفية تسيير هذه الذمة المالية تخضع لقواعد القانون الخاص، باستثناء اللجنة الوطنية للوكلاء المتصرفين القضائين، حيث تتكفل الدولة بمصاريف تسييرها<sup>(178)</sup>.

بالرغم من هذا، تبقى المنظمات المهنية تتمتع بامتيازات السلطة العامة، لهذا هل يمكن اعتبار المنظمات المهنية ضمن الأشخاص المعنوية المختلطة (Droit mixte)، باعتبارها تتضمن على عناصر القانون الخاص وعناصر القانون العام؟ أكيد أنّ هناك فرق بين خصائص القانون العام والقانون الخاص، لكن هذا لا يمنع من وجود بعض الاستثناءات، إذ يمكن للأشخاص المعنوية العامة التدخل في مجال القانون الخاص وكذلك العكس، هذا الذي أكدّه العميد «Duguit» باعتبار أن الدولة شخص معنوي عام إلا أنّها ملزمة بالتدخل في بعض الحالات في الحياة المدنية، بمعنى آخر يمكن للدولة أن تتحلّى بالرّي المدني<sup>(179)</sup>، مثلاً تدخل الدولة في المجال الاقتصادي في إطار المؤسسات العمومية الاقتصادية، التي تختلف بطبيعتها تماماً عن المرافق العامة ذات الطابع الإداري.

لكن يبقى التساؤل هل يمكن أن نطبق هذه الوضعية على حالة المنظمات المهنية، بمعنى إمكانية الجزم أنّ مهما كانت طبيعة هذه المنظمات المهنية يمكنها أن تتدخل في الحياة المدنية كما يمكنها أن تتدخل في الحياة العامة.

إنّ تدخل المنظمات المهنية في الحياة المدنية لا يطرح أي إشكال، وهذا راجع أولاً إلى كيفية ظهورها، إذ يعود الفضل إلى المهنيين وإلى نوع النشاطات المهنية التي تنظمها

<sup>178</sup> - المادة 12 من الأمر رقم 23-96، يتعلّق بالوكيل المتصرف القضائي، المرجع السابق.

<sup>179</sup> - Pierre CAPITAINE, *Les ordres professionnels en droit privé*, Op.cit, p.56.

التي تتمثل في المهن الحرة والتي تخضع لقواعد القانون الخاص، إذن إمكانيتهم في التدخل في الحياة المدنية هو شيء عادي. أما عن تمتع هذه المنظمات بامتيازات السلطة العامة، الأمر الذي يقحمها في الحياة العامة، نجد في هذه الحالة أنّ الدولة بالإعتراف بهذه المنظمات أوكلت لها مهمة تنظيم هذه المهن من أجل تحقيق المصلحة العامة. لهذا لا يمكن اعتبار المنظمات المهنية في نفس وضعية الدولة التي تتدخل في الحياة المدنية والحياة العامة.

بالنظر إلى الدور الذي تلعبه هذه المنظمات المهنية، خاصة أنّ معظم النصوص القانونية التي تنظم هذه المنظمات تنص على أنّه يجب على هذه الأخيرة السهر على الدفاع على المصالح المعنوية للمهن الحرة، وعلى سبيل المثال ما نجده في مدونة أخلاقيات مهنة الطب، إذ على هذه الفروع التنظيمية الدفاع عن شرف وكرامة واستقلالية مهنة الطب، كما تعتبر أيضا هي المتحاور والمستشار الوحيد للسلطات العامة فيما يتعلّق بالمهنة، إذن هذه المنظمات المهنية نجدها تتدخل في كلا الفرعين سواء القانون الخاص أو القانون العام، لهذا البحث عن طبيعة هذه المنظمات في غاية الأهمية من أجل تصنيفها، لكن تجدر الإشارة إلى أنّه مهما كان تصنيفها لا تخرج المنظمات المهنية ضمن أشخاص القانون الخاص.

**ثانيا: المنظمات المهنية اشخاص معنوية خاصة مكلفة بتيسير مرفق عام**

إختيار الدولة اللجوء إلى المنظمات المهنية التي تدخل في دائرة الأشخاص المعنوية الخاصة، للقيام بتأطير هذه المهن الحرة، خاصة بالنظر إلى الأهمية التي يتميز بها الدور الموكل إليها، يجد تبريره حسب اعتقادنا، في الرغبة التي توليها الدولة في تجسيد حرية الدخول لممارسة هذه النشاطات المهنية، والرغبة في التأكيد على التوجه نحو الانفتاح الاقتصادي، الذي هو من مقتضيات العولمة، وكذا بالتراجع عن الدور الذي كانت عليه

في ظل الاقتصاد الموجه، باعتبارها الدولة الحارسة لتصبح بعد ذلك تلعب دور الدولة المنظمة<sup>(180)</sup>.

هكذا، على خلاف الدولة فإنّ الأشخاص الخاصة هي الأقرب إلى تجسيد واحترام والحفاظ على الحريات العامة، والمبادئ العامة لممارسة المهن الحرة، التي تعتبر من بين المطالب الهامة والأساسية التي تسعى نسبة كبيرة من الأفراد في المجتمع لتجسيدها، لاسيما في هذه النشاطات المهنية وفي الوقت الراهن، نظرا للرغبة المتزايدة في الحصول على سهولة العلاج، وكذا ضمان الدفاع أمام الهيئات القضائية إلى غيره من المتطلبات، لكن الأهمية تكمن خاصة في نوعية هذه الخدمات المقدّمة من طرف المهنيين، حيث يكون ضمان تحقيقها بأكثر فعالية، بتوكيل عملية التنظيم للأشخاص المهنيين باعتبارهم الأكثر اختصاصا من تركها للتنظيم التقليدي للدولة، وبالمقابل كذلك هذه التقنية سمحت للدولة بصفة عامة بالتخلص من عبء ضمان نوعية الخدمات المقدمة من طرف المهنيين.

لهذا، فالمنظمات المهنية ليست الأشخاص المعنوية الخاصة الوحيدة التي وُكّلت لها الدولة مهام السهر ومراقبة نوعية الخدمات المقدمة من طرف المهنيين على سبيل المثال نذكر الفيدراليات الرياضية<sup>(181)</sup>، حيث نصت المادة 1/51، من قانون 10-04، على أنّه: "تشارك الاتحادية الرياضية الوطنية في تنفيذ مهمة خدمة عمومية بمساهمتها من خلال أنشطتها وبرامجها في تربية الشباب وترقية الروح الرياضية وحماية أخلاقيات الرياضة وتدعيم التماسك والتضامن الاجتماعيين"<sup>(182)</sup>. وكذلك

<sup>180</sup> - Voir, Rachid ZOUAÏMIA, *La délégation de service public au profit des personnes privées*, Op.cit, pp. 08 - 13; Sébastien WUST, *La réception par le droit de l'ordre sportif*, Mémoire de DEA de droit privé, Université D'Aix-Marseille III, 2003, pp. 46-48; CE., 8 avril 1998, *Fédération nationale interprofessionnelle des mutuelles*, Req., n° 189314.

<sup>181</sup> - Cf., Rachid ZOUAÏMIA, *Les autorités administratives indépendantes et la régulation économique en Algérie*, édition Houma, Alger, 2005, p. 9.

<sup>182</sup> - قانون رقم 10-04، مؤرّخ في 14 أوت 2004، يتعلّق بالتربية البدنية والرياضة، ج ر، عدد 25، الصادر في

التعاضديات الاجتماعية التي هي عبارة عن جمعيات تتشكّل وفق قانون الجمعيات لغرض غير مريح، حيث تهدف إلى تقديم أداءات اجتماعية سواء كانت فردية أو جماعية لأعضائها أو ذوي حقوقهم<sup>(183)</sup>.

يمكن اعتبار المنظمات المهنية أنّها أشخاصاً معنوية ذات تنظيم خاص وذات نشاط عام، هذا الذي يؤدي إلى ازدواجية نظامها القانوني واختصاصها القضائي، وبالتالي يمكن القول أنّها أشخاص انشئت بإرادة السلطة العامة وتشكّل أشخاص القانون الخاص من نوع خاص (*ad hoc*). ومن خصوصية المنظمات المهنية، أنّها عبارة عن مؤسسات ثانوية بالنظر إلى المؤسسة الأصلية وهي الدولة، وهذا حسب مفهوم العميد هوريو<sup>(184)</sup>. كما تتوفر المنظمات المهنية على تنظيم سلمي الذي يخضعها للتنظيم السلمي للدولة، وكذا باعتبارها مؤسسة ثانوية لها خصوصية الطائفية أو الفئوية «corporative»، باعتبارها تسير من طرف المهنيين أنفسهم «gérées collégialement»، هذا الذي يوسّع من اختصاصها الرقابي.

<sup>183</sup> - قانون رقم 90-33، مؤرّخ في 25 ديسمبر 1990، يتعلّق بالتعاضديات الاجتماعية، ج ر، عدد 56، الصادر في 26 ديسمبر 1990، معدل ومتمم، بالأمر رقم 96-20، مؤرّخ في 06 جويلية 1996، ج ر، عدد 42، الصادر في 07 جويلية 1996.

<sup>184</sup> - « Une idée d'œuvre ou d'entreprise qui se réalise et dure juridiquement dans un milieu social ; pour la réalisation de l'idée, un pouvoir s'organise qui lui procure des organes ; d'autre part entre les membres du groupe social, il se produit des manifestations de communion dirigées par des organes du pouvoir et réglées par des procédures ». Voir, VIROT-LANDAIS Aurélie, «les activités de contrôle exercées par les personnes privées chargées d'un service public», RDP, N° 03, 2013, p. 616.

## المبحث الثاني

## إعتراف الدولة بالمنظمات المهنية

انطلاقاً، مما تمت دراسته سابقاً في محاولة تكييف الشخصية المعنوية التي تتمتع بها المنظمات المهنية، توصلنا إلى نتيجة مفادها أنّ المنظمات المهنية في الواقع الحالي هي من نتاج إرادة الدولة، بالرغم من أنّه في أول الأمر كان ظهورها نابعاً من إرادة المهنيين، لكن الدولة هي التي تكفّلت بعد ذلك بتنظيمها وتحديد اختصاصاتها، لهذا منطقياً يجب أن نتساءل عمّا دفع بالدولة إلى انتهاج هذا المنهج لتنظيم بعض النشاطات المهنية الحرة؟

في الواقع، ظهور المنظمات المهنية خاصة في فرنسا، وحتى في الجزائر كان نتيجة لعدة عوامل منها خاصة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، وكذلك للاتجاه الفقهي السائد آنذاك في فرنسا والموالي لنظام حكومة فيشي، وبقي على هذا الحال حتى بعد سقوط هذا النظام بعد الحرب العالمية الثانية. أما عن الوضعية في الجزائر فظهور هذه المنظمات المهنية، يعود إلى عوامل سياسية واقتصادية، خاصة مع تحول طبيعة دور الدولة، من دور الدولة الحارسة إلى دور الدولة المنظمة، لكن هل يبدو هذا كافياً لتبرير القوة والمكانة التي تحتلها المنظمات المهنية في الحياة المدنية؟

تبرير المكانة الهامة التي تحتلها المنظمات المهنية في المنظومة القانونية العامة للدولة، في حجم ونوعية المهام التي تنفرد بها هذه المنظمات (المطلب الأول)، وتتأكد قوتها التي تضمن استمرارية وجودها في مجال التنظيم المهني بخصوصية مهامها بالموازاة مع المرافق العامة التقليدية والتنظيمات المهنية الأخرى (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

## مضمون المهام الموكّلة للمنظمات المهنية

تحديد مضمون المهام التي وكلتها الدولة للمنظمات يكون في أول الأمر عن طريق استقراء مختلف النصوص القانونية التي تنظم المنظمات المهنية، حيث نجد أنّ كل النشاطات المهنية الحرة المنظّمة عن طريق المنظمات المهنية، تحتوي على مظاهر وخصائص التي تجعلها قريبة بنشاطات المرفق العام، لهذا تظهر المنظمات المهنية أنّها بمثابة متعاون مع عدة مرافق عامة حسب النشاطات المهنية الحرة التي تنظّمها.

ولكن إذا تمعنا في ما هو المرفق العام الذي تشارك في تسييره منظمة الأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة، فنجدها تشارك في تسيير مرفق الصحة، وأما بالنسبة لمنظمة المحامين، ومنظمة المحضرين القضائيين، والوكلاء المتصرفين القضائيين، يمكن أن نقول أنّها تشارك في تسيير مرفق العدالة، لكن يكون الأمر معقدا بالنسبة للمنظمات المهنية الأخرى، كمنظمة المهندسين المعماريين، والمهندسين الخبراء العقاريين، الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين، من أجل إيجاد نوع المرفق العام الذي تشارك في تسييره، هذا من جهة، ومن جهة أخرى حتى وإن اعترفنا بأنّ منظمة الأطباء ومنظمة المحامين تشارك في تسيير مرفق الصحة والعدالة، إلاّ أنّه في الاصل هم الأطباء الذين يقومون بالعلاج والمحامين هم الذين يقومون بالدفاع، أما المنظمات فلا تقوم بهذا ولا ذلك. وهذا ما يدفع بنا إلى البحث عن المهام الحقيقية التي وُكّلت للمنظمات المهنية.

لا يمكن تبيان المهام الحقيقية الموكّلة للمنظمات المهنية، إلا بالرجوع إلى القرار الشهير لمجلس الدولة الفرنسي «Bougen»، الذي اعتبر أنّ المشرع الفرنسي منح لمنظمة الأطباء سلطة التنظيم والرقابة على مهنة الطب، هذا الذي يعني أنّ منظمة الطب هي سلطة ضبط المهنة «La police de la profession» (الفرع الأول)، بالرغم من هذا

الوصف يبدو محصورا جدا، باعتبار أنّ على هذه المنظمات السعى لضمان نوعية وجودة عالية في الخدمات المقدّمة من طرف المهنيين (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### المنظمات المهنية سلطة ضبط المهنة

من المنطق والطبيعي رغبة المهنيين في الحفاظ على المكانة والهيبة التي توفرها لهم هذه النشاطات المهنية، والحفاظ على هذا المركز الاجتماعي يكون خاصة بضرورة الدفاع على شرف هذه النشاطات المهنية بتدعيم الضمير المهني، حيث يعتبر الفقيه «SAVATIER»، أنّ هذه النشاطات المهنية الحرة تمتاز أو تتسم أكثر بالروح لا بالمركز، على حد تعبيره؛ « La profession libérale est caractérisée plus par un esprit que par un statut<sup>(185)</sup>، ومن خلال هذا الاعتبار تظهر الصعوبات التي تواجه المنظمات المهنية لتنظيم هذه النشاطات ومختلف العلاقات الناتجة عنها، وذلك يكون بالبحث عن تحقيق التوازن بينها. هذا الذي يوحي إلينا بأنّ هذه المنظمات في النهاية تقوم بعملية الضبط (أولا).

إنّ تبرير إمكانية اعتبار أنّ المنظمات المهنية هي بمثابة سلطة ضبط النشاطات المهنية الحرة، تقتضي ضرورة تحديد مجال أو نطاق تدخلها (ثانيا).

#### أولا: فكرة الضبط لدى المنظمات المهنية

فكرة الضبط ليس لها مضمون أو مدلول قانوني محدد<sup>(186)</sup>، أنّها الفكرة الوصفية التي تستعيد استعمال وسائل الضبط في مجال البوليس (Police) الاقتصادي، أو يتعلّق الأمر بالضبط الخاص بمجال المنافسة، أو يتعلّق الأمر بضبط النشاطات المهنية الحرة «البوليس المهني». إنّ ميدان الصحة العامة مثال واضح على ذلك، حيث ضرورة حماية

<sup>185</sup> -Jean SAVATIER, *Etude juridique et pratique de la profession libérale*, Op.cit, p. 63.

<sup>186</sup> - Martin COLLET, «Valeur(s) de la régulation», *Confluences: mélanges en l'honneur de Jacqueline MORAND-DEVILLER*, Montchrestien, Paris, 2007, p. 245.

الصحة العامة هي من المبررات الأساسية للقواعد التي تنظم النشاطات المهنية التي تتدخل في هذا المجال، وكذا الرقابة الممارسة على الممارسين لهذه النشاطات (187).

تحديد معنى فكرة الضبط لدى المنظمات المهنية، يدفع بنا إلى القيام بعملية اسقاط مفهوم الضبط في المجال الإداري ومفهوم الضبط في المجال الاقتصادي، لمحاولة الوصول إلى تحديد معنى الضبط في مجال النشاطات المهنية الحرة.

عرف المشرع الجزائري فكرة الضبط في المادة 03/هـ من القانون رقم 08-12، تعدل وتتمم المادة 03 من الأمر رقم 03-03<sup>(188)</sup>، على أنه: «الضبط: كل إجراء أيا كانت طبيعته، صادر عن أية هيئة عمومية يهدف بالخصوص إلى تدعيم وضمان توازن قوى السوق، وحرية المنافسة، ورفع القيود التي بإمكانها عرقلة الدخول إليها وسيرها المرن، وكذا السماح بالتوزيع الاقتصادي الامثل لموارد السوق بين مختلف أعوانها وذلك طبقا لأحكام هذا الأمر».

يتجلى من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، استبعاد مهام المنظمات المهنية من هذه المقاربة، باعتبار أن هذه الأخيرة لا تتدخل في السوق<sup>(189)</sup>، لكن هذا لا يمنعنا من أن نستخلص من هذا التعريف أن المراد من عملية الضبط، هو البحث عن التوازن بين العلاقات القائمة بين المتدخلين في المجال الاقتصادي، وهذا يتطابق مع مهام المنظمات المهنية التي تسعى إلى تحقيق التوازن بين مصالح المهنة ومصالح المهنيين ومصالح الجمهور (Le public)، لهذا يمكن القول أن المنظمات المهنية تقوم بمهام الضبط من نوع خاص.

<sup>187</sup> -Pierre DELVOLVE, *Droit public économique*, DALLOZ, Paris, 1998, p. 561.

<sup>188</sup> - أمر رقم 03-03، مؤرخ في 19 جويلية 2003، يتعلق بالمنافسة، ج ر، عدد 43، الصادر في 20 جويلية 2003، معدل ومتمم بالقانون رقم 08-12، مؤرخ في 25 جوان 2008، ج ر، عدد 36، الصادر في 02 جويلية 2008، ومعدل ومتمم بالقانون رقم 10-05، مؤرخ في 15 أوت 2010، ج ر، عدد 46، الصادر في 18 أوت 2010.

<sup>189</sup> - في تعريف السوق، انظر المادة 03/ب، من أمر رقم 03-03، المرجع نفسه.

يصطدم كذلك مهام المنظمات المهنية مع فكرة الضبط الإداري<sup>(190)</sup>، هذا خاصة وأنّ مصطلح الضبط يحمل في طياته عدة معاني وهذا حسب المقام الذي استعمل فيه، حيث لم يتفق على تعريف محدد للضبط الإداري فعرفه الأستاذ "الطماوي" على أنه: « حق الإدارة في أن تفرض على الأفراد قيوداً تحدّ بها من حرياتهم بقصد حماية النظام العام<sup>(191)</sup>»، ويرى آخرون أنّه وظيفة من أهم وظائف الإدارة التي تتمثل أصلاً في السعي إلى المحافظة على النظام العام<sup>(192)</sup>. وبالتالي يمكن القول أنّ مصطلح الضبط يأخذ *lato sensu* مفهوم أو فكرة التنظيم القانوني.

اعتبار المهام التي تقوم بها المنظمات المهنية له علاقة مع فكرة الضبط الإداري ليس بالجديد، حيث أنّ القضاء الإداري في قرار مجلس الدولة الفرنسي في قضية "Abadie" اعترف بإمكانية أشخاص القانون الخاص المشاركة في مهام الضبط الإداري<sup>(193)</sup>.

ونظراً لتعدد وظائف المنظمات المهنية، فإنّ عملية الضبط بالمفهوم الإداري كافية لاستيعاب هذه الوظائف، بالخصوص الوظيفة التأديبية لهذه المنظمات التي تساهم في الحفاظ على النظام العام ذو طابع اجتماعي، ونظراً كذلك لنوع العلاقة التي تجمع المهنيين بالمتعاملين معهم<sup>(194)</sup>. هذه المهمة التي تسعى إليها هذه المنظمات المهنية، تكمن في القيام بمحاولة تحقيق التوازن بين المصالح المعنوية والمادية للمهنيين والمصلحة المهنية

<sup>190</sup> - البوليس أو الضبط في إحدى النشاطات الإدارية يُكوّن الضبط الإداري، لأنّه يمثل إحدى النشاطات الأساسية لهذه السلطات، وهذا النشاط هو مجموع التدخلات الإدارية التي تجسد في شكل التنظيمات، والتي تهدف من جهة إلى وضع قيود أو حدود على حرية الأفراد لممارستهم لبعض النشاطات، ومن جهة أخرى تهدف هذه التنظيمات إلى حماية النظام العمومي. انظر: محيو أحمد، محاضرات في المؤسسات الإدارية (ترجمة محمد عرب صاصيلا)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص. 399، نقلاً عن لباد ناصر، القانون الإداري، النشاط الإداري، الجزء الثاني، منشورات لباد، 2004، ص. 05.

<sup>191</sup> - الطماوي سليمان، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، 1992، ص. 539.

<sup>192</sup> - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1994، ص. 471.

<sup>193</sup> - CE., Sect., 17 avril 1959, « Abadie », Rec., Lebon, p. 239.

<sup>194</sup> - Philippe BIAYS, *La fonction disciplinaire des ordres professionnels*, Op.cit, p. 462.

(المصلحة العامة)، وتحقيق هذا التوازن هو في الأصل من دور الدولة<sup>(195)</sup>، ومن أجل تحقيقه يقتضي تجمع عدة وسائل في يد هيئة واحدة<sup>(196)</sup>. هذا الذي دفع بالفقه إلى البحث عن الوسيلة التي بموجبها يمكن لهذه المنظمات المهنية القيام بمهامها، فيرى الأستاذ «LASCOMBE»، أنّ هذه الوسيلة تتجسد في عملية الرقابة التي تقوم بها على المهنيين وقبل وقوع الخطأ أو التعدي على القواعد المتعلقة بأخلاقيات المهنة<sup>(197)</sup>.

إجراء مقارنة بين فكرة الضبط الإداري والمهام الذي تقوم به المنظمات المهنية، أدى إلى ظهور جدال فقهي حاد في فرنسا حول مدى إمكانية اعتبار المهام الموكلة للمنظمات المهنية هي مهام الضبط الإداري المعروف لدى السلطة العامة<sup>(198)</sup>. يرى بعض الفقهاء الرافضين لهذا الاعتبار، ومن بينهم الفقيه «PICARD»، الذي يعتبر أنّ الإعراف بأنّ المنظمات المهنية تؤدي خدمة المرفق العام، كان من الجانب التقني فقط لهذا الأخير، وكان من أجل السماح للقاضي الإداري لمعرفة نوع التصرفات التي تقوم بها هذه التنظيمات التي تبقى طبيعتها القانونية غامضة، بالإضافة إلى أنّ فكرة المرفق العام تضي في هذا المقام الشرعية على تصرفات هذا النوع من التنظيمات المهنية، التي وُكّلت لها المهام ذات الطابع الإداري التنظيمي<sup>(199)</sup>.

لكن في المقابل، يرى الفقيه «BENOIT»، على أنّه يعتبر من قبيل أساليب الضبط الإداري عندما تكون السلطة الضبطية تتمتع باختصاصات تسمح لها بالقيام

<sup>195</sup> - Voir, Fabrizio CAFAGGI, «Le rôle des acteurs privés dans les processus de régulation: participation, autorégulation et régulation privée», *Revue française d'administration publique*, N° 1, 2004, p. 25 & s.

<sup>196</sup> - Cf. Marie-Anne FRISON-ROCHE, « Le droit de la régulation », *Dalloz*, N° 07, 2001, p. 613

<sup>197</sup> -Michel LASCOMBE, «Les ordres professionnels», *AJDA*, N° 12, 1994, p. 855; Nathalie Albert, «Les organismes privés chargés d'une mission de service public», in *Droit administratif et administration*, *Doc. Fr.*, Paris, 2008, p. 65.

<sup>198</sup> -Nathalie Albert, «Les organismes privés chargés d'une mission de service public», *Op.cit.*, p. 66 & s.

<sup>199</sup> -« le détour par le service public est révélateur de cette conviction profondément libérale que si les personnes privées peuvent à la rigueur exercer une mission de service public, il est indispensable, sauf par ce biais, d'admettre qu'elles puissent disposer d'un pouvoir de police». Voir, Etienne PICARD, *la notion de police administrative*, LGDJ, Paris, 1984, p. 428.

بعملية تنظيم بعض النشاطات والممارسات وكذا العلاقات بين الأفراد<sup>(200)</sup>. انطلاقاً من هذه المقاربة المنظمات المهنية وكّلت لها مهام تنظيم النشاطات المهنية الحرة، ولها اختصاص تنظيم العلاقات بين المتدخلين في هذه النشاطات، ولهذا حسب رأي هذا الفقيه فالمنظمات المهنية تقوم بمهمة الضبط الإداري.

من خلال ما سبقت الإشارة إليه، نستخلص أن مهام المنظمات المهنية تتداخل (imprégné) مع فكرة الضبط في المجال الاقتصادي، من حيث البحث على إقامة التوازن بين المصالح المادية والمعنوية لمختلف المتدخلين في العلاقة المهنية، ومهامها تتداخل كذلك مع فكرة الضبط الإداري من حيث صلاحياتها التنظيمية، لنخلص في الأخير إلى القول أنّ المنظمات المهنية تقوم بعملية ضبط من نوع خاص، عن طريق الرقابة الذاتية للمهنة<sup>(201)</sup>.

### ثانياً: في نطاق تدخل المنظمات المهنية كسلطة ضبط

تعتبر مهمة ضبط المهنة التي تتجسد عن طريق الرقابة الذاتية التي تتمتع بها المنظمات المهنية، من بين المهام الحقيقية الموكلة من طرف الدولة إلى هذه الأخيرة، هذا الذي ساندته معظم الفقهاء في فرنسا. حيث يجب على المنظمة المهنية السعي والسير على أن تكون ممارسة المهنة على النحو الذي يرضي الجميع (الدولة، المهنيين، والجمهور).

الإعتراف للمنظمات المهنية بهذه المهمة التي تمتاز بالعمومية والشمولية، أدت إلى البحث عن مدى مشاركة ومساهمة هذه المنظمات المهنية في رسم التوجه العام لهذه

<sup>200</sup> - Voir, Pierre CAPITAINE, *Les ordres professionnels en droit privé*, Op.cit, p. 414.

<sup>201</sup> - فكرة الرقابة الذاتية هي التي تتميز به المنظمات المهنية، وهي التي تضيف على نظامها القانوني نوعاً من الخصوصية والاستقلالية، باعتبارها مجموعة مهنية، وهذه النتيجة ترجعنا إلى رأي الفقيه «ROMANO»، في تعدد الأنظمة القانونية بتعدد المؤسسات، على حد تعبيره :

«Il ya autant d'ordres juridiques que d'institutions, chacune incarnant un véritable microcosme juridique, c'est- à-dire, un monde juridique en soi, complet dans son genre et pour ses fins». Voir, Santi ROMANO, *L'ordre juridique*, Traduction française par Lucien FRANÇOIS et Pierre GOTHOT, coll. Philosophie du droit, DALLOZ, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, 1975, p. 174.

النشاطات المهنية الحرة، باعتبارها بمثابة همزة وصل بين أطراف العلاقة المهنية، لتحقيق رغبة الدولة.

يتمحور نطاق الرقابة الذاتية للمنظمات المهنية على ممارسة النشاطات المهنية الحرة، من خلال التدابير والإجراءات التي تتخذها لتكريس التنظيم في عملية ممارسة هذه النشاطات، حيث تعدّ هذه الرقابة الضابط الوحيد والأساسي لدفع المهنيين أثناء الممارسة إلى احترام القوانين المعمول بها، وعدم اللجوء إلى استعمال أساليب لا تتناسب لأخلاقيا ولا مهنيا. هذا الذي يستبعد المنظمات المهنية من إمكانية تدخلها في رسم السياسة المهنية العامة المنتهجة من طرف الدولة، إنّما مهمتها تنحصر في الإشراف والرقابة على طريقة ممارسة المهنة.

لتبيان أكثر نطاق تدخل المنظمات المهنية كسلطة ضبط، نستهل الدراسة بالتركيز على المبدأ العام والأساسي الذي يركز عليه وجود أو قيام المنظمات المهنية، وهو مبدأ الإلزام الإجباري، حيث تظهر جلياً من خلاله سلطة هذه المنظمات في قبول الإلزام من عدمه. هذا بغض النظر عن استيفاء طالب التسجيل للشروط المنصوص عليها في القوانين المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة، تبقى لدى المنظمة المهنية السلطة التقديرية في مدى توفر الجانب الأخلاقي الذي يسمح للشخص بالاندماج في النشاط المهني.

كذلك، لا تقتصر عملية الرقابة التي على المنظمات المهنية القيام بها فقط على عملية الإلزام إلى المهنة، بل يتعدى مجالها حتى أثناء مزاوله هذه الأخيرة، إذ تتدخل عن طريق مجالسها للقيام بعمليات التفتيش والرقابة الدورية على أماكن الممارسة المهنية<sup>(202)</sup> وعلى المهنيين، هذا لضمان حسن السير ومطابقة كفاءات الممارسة مع

<sup>202</sup> - لقد نصت مجمل القوانين والأنظمة المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة التي هي قيد الدراسة على الشروط الواجب توافرها في أماكن الممارسة المهنية، وعلى سبيل الاستدلال ما نصت عليه الفقرتين 2 و 3 من المادة 51 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق، على أنه: « يعين نقيب المحامين مقرراً للقيام بزيارة المكتب أو المكاتب المجمع أو مقرات الشركة المدنية للمحامين.

القوانين والأنظمة المعمول بها<sup>(203)</sup>.

تتمحور عملية التفتيش والمراقبة التي على المنظمات المهنية القيام بها بصفة دورية على أماكن الممارسة المهنية، سعياً منها لتطبيق واحترام الشروط القانونية التي على المهنيين توفيرها في أماكن الممارسة المهنية، التي بدورها تضمن الاحترام والشرف للمهنيين والمهنة والمتعاملين معهم. وعلى سبيل الاستدلال في وضعية مهنة التوثيق، ما نصت عليه الفقرتين 1 و 2 من المادة 51 من القانون رقم 02-06، على أنه: « تخضع مكاتب التوثيق للتفتيش الدوري، وفقاً لبرنامج تعدّه الغرفة الوطنية للموثقين، وتبلغ نسخة منه إلى وزير العدل، حافظ الاختتام.

وتسند مهام التفتيش إلى موثقين يتم اختيارهم من قبل الغرفة الوطنية بالتشاور مع الغرفة الجهوية، يتم تعيينهم من طرف رئيس الغرفة الوطنية لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد.»

يتجلى من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، أهمية العملية الرقابية التي على المنظمات القيام بها على مكاتب التوثيق، من أجل ضمان حسن سير المهنة، وكذلك أهميتها لدى السلطة الوصية التي تتجسد في وزير العدل حافظ الاختتام، حيث يتم إرسال نسخة من تقارير التفتيش إليه بصفة فورية.

يجب أن يكون المكتب لائقاً ومؤثلاً وفي مكان لائق، ويحتوي على الأقل على ثلاث (3) غرف، تخصص الأولى لمكتب المحامي والثانية للأمانة والثالثة تستعمل كقاعة انتظار، ولا تقل مساحته عن 40 م<sup>2</sup> منها مساحة (3×3 م) لكل غرف. انظر كذلك: المواد 7، 8 و 9 من المرسوم التنفيذي رقم 08-242، مؤرخ في 03 أوت 2008، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، ج ر، عدد 45، الصادر في 06 أوت 2008؛ المادة 83، من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمن أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق.

<sup>203</sup> - المادة 52 من القانون رقم 13-07، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق؛ المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-242، المرجع السابق.

لا تقتصر عملية التفتيش والرقابة على أماكن الممارسة المهنية فقط، بل تمس عمليات المحاسبة، وذلك بسعي هذه المنظمات إلى التأكد في مدى صحة ومطابقة الكتابات المحاسبية بالصندوق وفي مسك دفاتر المحاسبة، وهذه العملية الرقابية تشمل على العديد من النشاطات المهنية الحرة، وعلى سبيل الاستدلال وضعية مهن المترجم والتراجمة الرسميين، ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 96-292<sup>(204)</sup>، على أنه: « تتم مراجعة محاسبة المترجم - المترجمان الرسمي مرة في السنة على الأقل ويقوم بها مندوبون تعيّنهم الغرفة الجهوية للمترجمين - التراجمة الرسميين من بين أعضائها». والوضعية نفسها بالنسبة لمهنة التوثيق<sup>(205)</sup> ومهنة المحضر القضائي<sup>(206)</sup>.

تعتبر أيضا من مظاهر سلطة الضبط التي لدى المنظمات المهنية، الرقابة التي تمارسها على الحرية في تغير الموطن المهني، حيث يخضع لترخيص مسبق من طرف المنظمة المهنية كل تغير يطرأ على الموطن المهني أو العنوان المهني. هذا ما تم تكريسه لدى مجمل النشاطات المهنية الحرة<sup>(207)</sup>، وتتجلى أكثر أهمية هذه السلطة في مهنة الطب، التي تمنع ممارستها بصفة متنقلة<sup>(208)</sup>، ومن حيث مقتضيات الحفاظ على مبدأ الزمالة بين المهنيين، عدم إمكانية السماح للطبيب أو جراح أسنان الذي استخلف أو أناب أحد زملائه في المهنة أكثر من ثلاثة أشهر أن يمارس مهنته في مكان يدخل في منافسة

<sup>204</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 96-292، مؤرخ في 02 سبتمبر 1996، ينظم محاسبة المترجمين - التراجمة الرسميين، يحدد كفاءات دفع الأتعاب مقابل خدماتهم، ج ر، عدد 51، الصادر في 04 سبتمبر 1996.

<sup>205</sup> - المادة 10، من المرسوم التنفيذي رقم 08-244، مؤرخ في 03 أوت 2008، يحدد كفاءات مسك محاسبة الموثق ومراجعتها، ج ر، عدد 45، الصادر في 06 أوت 2008.

<sup>206</sup> - المادة 10، من المرسوم التنفيذي رقم 09-79، مؤرخ في 11 فيفري 2009، يحدد كفاءات مسك ومراجعة محاسبة المحضر القضائي، ج ر، عدد 11، الصادر في 15 فيفري 2009.

<sup>207</sup> - المواد 2 و3 و4 و6، من المرسوم التنفيذي رقم 11-31، مؤرخ في 27 جانفي 2011، يتعلّق بالشروط والمعايير الخاصة بمكاتب الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، ج ر، عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011.

<sup>208</sup> - المادة 21، من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمّن أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق.

مباشرة للطبيب أو جراح أسنان الذي خلفه من قبل، وهذا لمدة سنة إلا في حالة وجود اتفاق صريح بينهم، مع عرض هذا الأخير على الفرع النظامي المختص<sup>(209)</sup>.

في وضعية مهنة المحاماة، بالرغم من إقرار الحرية للمحامي في اختيار مكان ممارسة المهنة في دائرة اختصاص المجلس القضائي، لكن في حال تغير الإقامة المهنية نصت المادة 59، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، على أنه: « يخضع تغير الإقامة المهنية داخل نفس المنظمة لترخيص مسبق من النقيب ». والوضعية نفسها في حالة تغير المقر المهني خارج اختصاص المنظمة الجهوية التي ينتهي إليها، مع الحصول على الموافقة المبدئية من المنظمة المستقبلة أو المراد التحويل إليها.

### ثالثا: في خضوع المنظمات المهنية لقانون المنافسة

يقصد من قانون المنافسة محاربة كل أشكال الاحتكار مهما كان مصدره وذلك نظرا لأثاره على الاقتصاد العام للدولة . إنّ فعالية الاقتصاد وتطوره يقتضي منافسة نزيهة بين الاعوان الاقتصاديين، فالمنافسة الحرة وسيلة لتحقيق التقدم الاقتصادي. هذا الذي حاول تحقيقه قانون المنافسة الجزائري من خلال النص على مبدأ المنافسة الحرة في العلاقات الاقتصادية، حيث ركّز في هذا الإطار على وضع تدابير حمائية لمواجهة كل اشكال الممارسات التعسفية والتمييزية لعرقلة المنافسة الحرة<sup>(210)</sup>.

إقحام قانون المنافسة في مجال النشاطات المهنية الحرة التي تم تأطيرها عن طريق المنظمات المهنية، يطرح عدة إشكاليات التي تتمحور أساسا حول إمكانية تطبيق قانون المنافسة على هذه التنظيمات التي تتميز بخصوصية مهامها، وخصوصية هذه

<sup>209</sup> - انظر في ذلك: المادة 82، من المرجع نفسه.

<sup>210</sup> - انظر في ذلك: جلال مسعد، «مدى إخضاع الأشخاص العمومية لقانون المنافسة»، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، عدد 01، 2014، ص. 139.

النشاطات التي هي معنية بتنظيمها، والتي لا يمكن اعتبارها نشاطات تجارية في جميع الحالات<sup>(211)</sup>.

لقد عرّفت محكمة العدل الأوروبية المهن الحرة باعتبارها تلك النشاطات التي يطغى عليها الطابع العلمي والمعرفي، والتي تتطلب ممارستها توفر مؤهلات علمية في أعلى مستوى، التي تخضع في غالب الحالات إلى قواعد تنظيمية مهنية صارمة، بالإضافة إلى ذلك أنّ ممارسة هذه النشاطات تكتسي الطابع الشخصي، وضرورة توفر الإستقلالية في القيام بالأعمال المهنية<sup>(212)</sup>.

يتجلى من خلال هذا التعريف، أنّ هذه النشاطات المهنية توقّر وتقدّم بصفة أساسية خدمات ذات طابع علمي وفكري وبطريقة انفرادية، هذا الذي يمكن أن يبعدها من المفروض من نطاق تطبيق قانون المنافسة، لكن تتدخل هذه النشاطات في المجال الاقتصادي، باعتبار تقاضى هؤلاء المهنيين لأتعايمهم جراء الخدمات المقدمة، ولا تتدخل باعتبارها سلطات عامة. إنّ الأخذ بهذا المنطق، يمكن إخضاع نشاط المحامي المتمثل في المرافعات والاستشارات القانونية إلى غير ذلك من الأعمال لقانون المنافسة، واعتبار تشكيل شركات المحامين بمثابة مؤسسة تتدخل كوحدة في المجال الاقتصادي هذا الذي يمكن من الرقابة على التجميعات الاقتصادية<sup>(213)</sup>. والوضعية نفسها بالنسبة للأطباء والصيدالة والمهندسين المعماريين والخبراء المهندسين العقاريين.

أما في وضعية الموثقين والمحضرين القضائيين، الأمر مختلف باعتبارهم يتمتعون بجزء من امتيازات السلطة العامة أثناء ممارسة لنشاطهم، والتي تمنح لهم القدرة على

<sup>211</sup> - Voir sur l'objet du droit de la concurrence; Rachid ZOUAÏMIA, *Le droit de la concurrence*, édition Belkeise, Alger, 2012, pp. 22-29.

<sup>212</sup> -C.J.C.E., 11 octobre 2001, « Adam/administration de l'enregistrement et des domaines», C-267/99, *Rec. C.J.C.E.*, V° I, 2001, p. 7482.

<sup>213</sup> -Louis DUBOUIS et Claude BLUMANN, *Droit communautaire matériel*, Coll. Domat Droit Public, 5<sup>ème</sup> édition, Montchrestien, Paris, 2002, p. 78.

إسباغ صفة الرسمية على العقود التي تبرم بين الخواص، هذا الذي يخرج نشاط الموثق والمحضر القضائي من نطاق تطبيق قانون المنافسة.

يفهم من منطوق المحكمة الأوروبية أنّ إخضاع المنظمات المهنية لقانون المنافسة، يكون على أساس عدم استعمال امتيازات السلطة العامة، بمعنى استبعاد الحالات التي بمقتضاها تهدف المنظمات العامة إلى تحقيق خدمة المرفق العام واستعمال امتيازات السلطة العامة، وهذا الذي كرّسته هذه المحكمة في قرار «Wouters»<sup>(214)</sup>، لهذا يمكن إخضاع المنظمات المهنية لقانون المنافسة في حالة تدخلها كمجموعة من المؤسسات<sup>(215)</sup>.

أما عن إمكانية إخضاع المنظمات المهنية لقانون المنافسة في الجزائر، إلى حدّ الآن ليس هناك سابقة، وأنّ تدخل مجلس المنافسة في مجال هذه المنظمات، على عكس مجلس المنافسة الفرنسي (سلطة المنافسة حالياً)، الذي تدخل في قرار منظمة المحامين لمرسيليا، الذي يقضي بفرض الانخراط للمحامين في عقد تأمين جماعي حول الاخطار المهنية الذي تم عقده بين المنظمة وشركة التأمين، هذا الذي كيّفه مجلس المنافسة أنّه من بين الممارسات المنافية للمنافسة، وعلى المنظمة أن تضع حدًا لهذه الممارسات<sup>(216)</sup>.

<sup>214</sup>- قرار «Wouters»، الإشكالية المطروحة في هذا القرار لمحكمة العدل الأوروبية، وعلى هذه الأخيرة الإجابة عليه، هو إمكانية اعتبار أن قرار منظمة المحامين لهولندا، الذي يقضي بإمكانية إبرام اتفاقيات التعاون بين المحامين والخبراء المحاسبين لما يقتضيه حسن سير مهنة المحاماة، لقد خلصت المحكمة بموجب هذا القرار إلى أن قرار المنظمة المهنية كان ضمن المهام الموكلة إليها في إطار تحقيق خدمة المرفق العام، واستعمال امتيازات السلطة العمومية، وبالتالي استبعاد تطبيق عليه قانون المنافسة. انظر:

Alexandre DOMESTICI-MET, « L'interdiction des collaborations intégrées entre avocats et experts-comptables : la réglementation des ordres professionnels constitue-t-elle une entente contraire au droit communautaire ? », *Note sous CJCE, 19 février 2002, « Wouters », In Chronique de droit de la concurrence, N° 5, l'Université Aix-Marseille, 10 avril 2002, p. 3 & s.*

<sup>215</sup>- Voir, Dominique BERLIN, «Un ordre professionnel peut-il être une association d'entreprises?», *La Semaine Juridique*, Edition Générale, n° 52, 22 Décembre 2014, p 01 & s.

<sup>216</sup>- Conseil de la concurrence français, Décision N° 03-D-03, du 16 janvier 2003, relative à des pratiques mise en œuvre par le barreau des avocats de Marseille en matière d'assurances, <http://www.autoritedelaconcurrence.fr/pdf/avis/03d03.pdf>

لكن تجدر الإشارة إلى أنّ المشرع الجزائري في تعديل سنة 2008، لقانون المنافسة لا سيما في المادة 02، حيث نصت على أنّه: «تطبق أحكام هذا الأمر على:

- نشاطات الإنتاج والتوزيع والخدمات بما فيها الاستيراد وتلك يقوم بها الأشخاص المعنويون العموميون والجمعيات والاتحاديات المهنية، أيا كان شكلها أو موضوعها،
  - الصفقات العمومية ابتداء من الإعلان عن المناقصة إلى غاية المنح النهائي للصفقة
- غير أنّه، يجب ألا يعيق تطبيق هذه الأحكام أداء مهام المرفق العام أو ممارسة صلاحيات السلطة العمومية.»

يتجلى من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، أنّ المشرع الجزائري نص صراحة على إمكانية تطبيق قانون المنافسة في مجال المنظمات المهنية، وحتى على الأشخاص المعنويين العموميين، كما أخذ بمنطق محكمة العدل الأوروبية الذي سبق الإشارة إليه، بحيث استثنى إمكانية تطبيق قانون المنافسة في حالة ما تعلق المهام بالمرفق العام أو باستعمال امتيازات السلطة العامة.

## الفرع الثاني

### على المنظمات المهنية ضمان نوعية الخدمة

اعتبار أنّ المنظمات المهنية تقوم بمهمة ضبط المهنة، والتي تهدف من خلالها إلى إقرار الرقابة على المهنيين، وهذا قبل وقوع، أو بعد حدوث المخالفة الناجمة عن عدم احترام قواعد الممارسة المهنية. لكن يبدو لنا أنّها مهمة واحدة وتدخل في نطاق مهمة ضبط المهنة، لكن تمارس في أوقات معيّنة، ووفق إجراءات مختلفة.

لهذا، نتساءل هل هذه هي المهمة الحقيقية التي أرادت الدولة توكيلها للمنظمات المهنية؟ أم هذه هي مجرد وسيلة يتم الاعتماد عليها من طرفها لتحقيق مهمة أخرى؟

وحسب ما يبدو لنا من خلال ما سبق التطرق إليه، وخاصة باستقراء النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم هذه المنظمات المهنية، نجد في الحقيقة أنّ الدولة أرادت من هذه الأخيرة ضمان النوعية في الخدمات المقدمة (Assuré une qualité de service) من الممارسين لهذه النشاطات المهنية.

إلقاء مهام تحقيق النوعية في الخدمات المقدمة من الممارسين للنشاطات المهنية الحرة على عاتق المنظمات المهنية، هو اعتراف الدولة بعدم إمكانية تحقيق هذه الغاية عن طريق السلطات الإدارية التقليدية، هذا الذي يدفعنا في أول الأمر إلى محاولة تحديد فكرة تحقيق النوعية في الخدمة (أولاً)، ونظراً لخصوصية النشاطات المهنية الحرة والتي على المنظمات المهنية تأطيرها، حيث تركز أساساً على المؤهلات العلمية والفكرية، فإنّ اشراك هذه المنظمات في التأهيل العلمي والفكري ضرورة لتحقيق النوعية في الخدمة (ثانياً)، للوصول في الأخير إلى البحث عن مدى إمكانية تحقيق حماية مستغلي (المستهلك)، هذه النشاطات المهنية الحرة، بتفعيل دور المنظمات المهنية (ثالثاً).

#### أولاً: فكرة ضمان نوعية الخدمة

إنّ مفهوم فكرة ضمان النوعية في الخدمة، يقترب من مفهوم إدارة الجودة الشاملة الذي يعتبر من بين المفاهيم الإدارية الحديثة<sup>(217)</sup>، والتي تهدف من خلاله إلى تطوير وتحسين الأداء بصفة مستمرة لتحقيق رضا الجمهور المعني بالخدمات، الذي يؤدي إلى الاستجابة إلى السياسة العامة التي ترغب الدولة تحقيقها في المجال المهني.

تتمحور فكرة ضمان النوعية في الخدمة في الخروج أو استبعاد فكرة ضمان سيوروة تحقيق خدمة المرفق العام بانتظام واطراد، هذا الذي عبّر عنه الأستاذ «بوبشير محند أمقران»، في مجال حقيقة المهمة الموكلة للجهات القضائية على حدّ تعبيره: « ما

<sup>217</sup> - انظر في ذلك: مناصرة رشيد، «أهمية الكفاءات البشرية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالمؤسسة»، دراسة

حالة سوناطراك، حامي مسعود، الجزائر، مجلة الباحث، عدد 11، 2012، ص 193.

يخشى فهمه أنّ المهمة التي خولتها الدولة لجهات القضاء هي تصفية المنازعات في أقرب أجل ممكن، لا تحقيق العدل<sup>(218)</sup>. « يفهم من خلال ذلك أنّ العبرة هو تحقيق الهدف الأسمى الذي تم إنشاء هذه الجهات القضائية من أجله، وليس ضمان صيرورة الخدمة، وتتطابق هذه الفكرة على المنظمات المهنية التي لا يجب أن يتمحور دورها في ضمان ديمومة الممارسة المهنية، إنّما يتعدى ذلك إلى تحقيق النوعية في الممارسة.

تظهر مهمة المنظمات المهنية في السعي من أجل ضمان النوعية في الخدمات المقدمة من طرف المهنيين، خاصة في محاربة الممارسة غير المشروعة للنشاطات المهنية الحرة، وهذه الظاهرة تكثُر في بعض النشاطات المهنية الحرة، بالخصوص تلك التي لا يعتبر شرط التّسجيل هو الذي يمنح الصفة للشخص من أجل اعتباره طبيب أو مهندس معماري أو صيدلي أو جراح أسنان أو مترجم، باعتبار اكتساب الصفة في الوضعيات المذكورة تكون بالحصول على الشهادات العلمية في هذه المجالات، وعلى سبيل الاستدلال ما نصت عليه المادة 204 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمّن أخلاقيات المهنة، على أنّه: « لا يجوز لأيّ أحد غير مسّجل في قائمة الاعتماد أن يمارس في الجزائر مهنة طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي، تحت طائلة التعرض للعقوبات، المنصوص عليها في القانون.

غير أنّ هذا الإجراء لا يهم الأطباء أو جراحي الأسنان أو الصيدلة العاملين في قطاع الصحة العسكري وكذلك من لا يمارس منهم الطب أو جراحة الأسنان أو الصيدلة ممارسة فعلية». هذا على عكس وضعية مهنة المحاماة، أين يكون شرط التّسجيل في جدول المنظمة هو الذي يضيء صفة المحامي على الشخص وفي حالة ممارسة مهنة

<sup>218</sup> - انظر في ذلك: بوبشير محند أمقران، «إجراءات التقاضي أو إجراءات لعرقلة التقاضي»، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، عدد 02، 2010، ص.30.

المحامية بدون التّسجيل نكون أمام وضعية انتحال الصفة المعاقب عليها في قانون العقوبات<sup>(219)</sup>.

وتكون محاربة الممارسة غير المشروعة على عدة مستويات، سواء تعلق الأمر بحالة المتطّفين على المهنة، بمعنى ممارسة المهنة بدون توفر الشهادات التي تثبت المؤهلات الفكرية والعلمية اللازمة في هذا الميدان، أو في حالة المهنيين الذين تم توقيفهم بصفة مؤقتة أو بصفة نهائية، ولذلك لعدم احترامهم لقواعد الممارسة المهنية. بالقيام بهذه المهمة المنظمات المهنية تحقق مهمتها وهي ضمان النوعية في الخدمات المقدمة للجمهور، وذلك بضمان تقديمها من طرف أشخاص مؤهلين وأكفاء لذلك.

إذا سلّمنا بأنّ المنظمات المهنية من مهامها محاربة أو الرقابة على الممارسة غير المشروعة للنشاطات المهنية الحرة، إذن من هذا المنطلق نقرّ ونحصر دور المنظمات المهنية بمعاينة الممارسة غير المشروعة التي تشكّل المخالفة والمعاقب عليها في قانون العقوبات.

وبالتالي تقوم بإخطار القضاء، وتتأسس كطرف مدني في القضية. وهذا راجع إلى عدم امكانيتهما التدخل مباشرة، وانعدام الآليات القانونية لذلك باعتبارها غير مختصة. وفي هذه الحالة فالمنظمات المهنية لا تمثّل المهنة ولا المهنيين وإنّما تمثّل الجمهور الذي قدمت له خدمات من اشخاص غير مؤهلين لذلك. لهذا تأسس المنظمة المهنية كطرف مدني في قضايا الممارسة غير المشروعة للمهنة، يكون من أجل الدفاع على ضمان النوعية في الخدمات المقدمة.

بالرجوع إلى الوضعية العامة للمنظمات المهنية في فرنسا، نجدها تقوم بدور الدفاع على المهنيين كذلك حيث من المفترض أن يكون من مهام النقابات المهنية<sup>(220)</sup>،

<sup>219</sup> - المادتان 243 و 244، الأمر رقم 66-156، يتضمّن قانون العقوبات، المرجع السابق.

<sup>220</sup> - (L) DUBOUIS, L'ordre des médecins à nouveau en question, In *Mélange Jean Savatier*, PUF, Paris, 1992, p. 191.

خاصة المتقاعدين منهم والمرضى من أجل ضمان مستوى معيشي محترم لهم، وذلك من أجل سدّ الطريق لهؤلاء المهنيين من اللجوء إلى طرق غير قانونية لتلبية حاجياتهم، عن طريق إنشاء ميكانيزمات للحماية الاجتماعية للمهنيين<sup>(221)</sup>. بالرغم من أنّ هذه الحماية الاجتماعية لا تدخل في نطاق ضروريات تحقيق المصلحة العامة.

إنّ المنظمات المهنية في سعيها من أجل ضمان النوعية في تأدية الخدمات من طرف المهنيين، تقوم بالرقابة على ضمان حسن معاملة الجمهور من طرف الممارسين للمهن الحرة ومحاربة كل سلوك يؤدي إلى المساس بحسن المعاملة، أو القيام بتغليب الجمهور بتوهمهم بحلول وهمية، وهذا يظهر خاصة في ميدان الطب والذي يؤدي منطقياً إلى المساس بنوعية الخدمة المقدمة.

لكن هذا النوع من الرقابة وحدها غير كاف لتحقيق وضمان النوعية، وإنّما يجب أن يكون موضوع الرقابة يضم جميع الجوانب التي يمكنها أن تؤدي إلى تدعيم الثقة بين الممارسين للنشاطات المهنية الحرة والجمهور، نظراً لخصوصية طبيعة العلاقة التي تجمعهم، وهذا يكون بالقيام بعملية الرقابة على السلوك العام المنتهج من طرف المهنيين، إلى درجة الأخذ بعين الاعتبار السلوكيات المنتهجة من قبل هؤلاء في حياتهم الخاصة.

ولهذا، فالإعتراف بأنّ الدور الأساسي للمنظمات المهنية هو السعي من أجل ضمان النوعية في الخدمات المقدمة من طرف الممارسين للنشاطات المهنية الحرة، تقتضي الضرورة مرافقته باختصاصاتها امتيازات السلطة العامة. تمتع هذه المنظمات بهذا النوع من الاختصاصات هو الذي يفسر بصفة واضحة نية الدولة في البحث على نوعية الخدمات المقدمة، جراء ممارسة هذه النشاطات المهنية الحرة، وبالتالي تبرير اعتراف الدولة بهذا النوع من التنظيمات.

<sup>221</sup> - المادة 107 من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

لهذا، حتى وان سلّمنا بعدم إمكانية قيام المنظمات المهنية بضمان تحقيق النوعية في الخدمات المقدمة من طرف المهنيين إلا بمهمتها التي تتمثل في ضبط المهنة، عن طريق الرقابة التي تقوم بها على المهنيين من أجل تحقيق هذه النوعية في الخدمة. هذا الذي يبيّن الدور الفعّال الذي يلعبه مهام التمثيل الذي تحظى به المنظمات المهنية سواء أمام الهيئات القضائية أو أمام السلطات العمومية.

### ثانياً: تحسين المدارك العلمية آلية لضمان نوعية الخدمة

تتمتع المنظمات المهنية بدور لا يستهان به في مجال التكوين المهني، والسعي إلى تحسين المدارك العلمية للمهنيين، هذا بالخصوص أنّ النشاطات المهنية الحرة التي هي موضوع دراستنا تركز ممارستها على توفر المؤهلات العلمية. ونظراً للتطورات المستمرة في جميع الميادين، تكون عملية تحيين القدرات العلمية من الضرورة الملحة لإمكانية تقديم خدمات ذات نوعية. أكثر من ذلك في وضعية مهنة الطب وكّلت مهمة التكفل والحرص على مواءمة أحكام مدونة أخلاقيات هذه المهن لمتطلبات هذه الأخيرة، التي تمتاز بالتطور التقني والاقتصادي والاجتماعي وتطويرها لفائدة المرضى لتحقيق نوعية الخدمات المقدمة<sup>(222)</sup>.

نستهل الدراسة في وضعية مهنة المحاماة، حيث نصت المادة 33 من القانون رقم 07-13، يتضمّن مهنة المحاماة على إنشاء مدارس جهوية لتكوين المحامين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية، ولالتحاق بهذه المدارس يكون عن طريق المسابقة<sup>(223)</sup>. هذا المكسب الذي نادى به منظمات المحامين لعدة سنوات، وهذا الذي يعتبر انتقاء أوليّا لضمان توفر المؤهلات العلمية ورفع المستوى في الأشخاص الراغبين في الحصول على شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة.

<sup>222</sup> - المادة 171، من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمّن أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق.

<sup>223</sup> - في الشروط الواجب توافرها في المترشح لشهادة الكفاءة لمهنة المحاماة واجتياز المسابقة، انظر: المادة 34 من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

يتمتع نقيب المحامين بدور محوري في متابعة حسن سير التبرص الذي هو شرط جوهرى لإمكانية التّسجيل في جدول منظمة المحامين<sup>(224)</sup>، حيث يقوم بتوزيع المتربصين على مديري التبرص الذين هم محامون لهم أقدمية عشرة سنوات على الأقل.

في وضعية مهنة الخبراء المهندسين العقاريين من مهام المنظمة، العمل على تحسين التأهيل العلمي والمهني، وكذا تحسين المستوى المهني للمهندسين المتربصين، حيث من شروط ممارسة المهنة اجراء تبرص لمدة ثلاث سنوات، حيث يجب أن يرسل كل من يرغب اكتساب صفة مهندس متدرب، طلبا مصحوباً بكل الوثائق التي تثبت توفره على الشروط المطلوبة قانونا إلى رئيس المجلس الجهوي للهيئة، وعلى هذا الأخير الفصل في طلبات قبول الالتحاق بالتدريب المهني<sup>(225)</sup>، كما يقوم كذلك عند الحاجة تعيين المهندس الخبير العقاري أو مكتب المهندسين الخبراء العقاريين لتوجيه المهندسين المتربصين<sup>(226)</sup>. ولتدعيم وتحسين مستوى المهندسين الخبراء العقاريين أكثر اعتبرت المادة 33 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، مشاركتهم في جميع التظاهرات العلمية والدورات التكوينية المبرمجة من طرف الهيئة من الإلتزامات والواجبات التي تقع على عاتقهم.

دائما سعيا من الهيئة الوطنية للمهندسين الخبراء العقاريين إلى تحقيق النوعية في الخدمات المقدمة للجمهور، عمدت في قانونها الداخلي إلى توحيد الوثائق التي بموجبها

<sup>224</sup> - التبرص هو شرط جوهرى بعد الحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة لإمكانية طلب التّسجيل في الجدول، الذي يضفي المشروعية على ممارسة مهنة المحاماة، إلا على الاشخاص المستثناءة في المادة 36 من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>225</sup> - المادتين 43 و 44، من المرسوم التنفيذي رقم 95-96، يحدد كفاءات تنظيم هيكل مهنة المهندس الخبير العقاري وسيرها ويضبط طرق ممارسته المهنة، المرجع السابق؛ كما نجد أن المادة 11 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، منشور في «www.ogef-dz.com» حددت واعتبرت من صلاحيات المجلس الجهوي للهيئة في تقدير مدى توفره في المشرف على التدريب المعايير التي تؤدي إلى السير الحسن للتدريب، وذلك من جانب توفره على الوسائل المادية والبشرية والمؤهلات العلمية وعدم تعرضه لأي عقوبة خلال الثلاث سنوات الاخيرة.

<sup>226</sup> - انظر في ذلك: المواد 03 و 11 و 33 و 34، من المرسوم التشريعي رقم 08-95، يتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، المرجع السابق.

يؤدي المهندس الخبير العقاري مهامه، حيث حدد الشروط الواجب توافرها في المخطط المنجز من طرف الخبير، وذلك بضرورة الاستجابة إلى بعض المعايير لاسيما الدقة والتفاوت المسموح به والربط والرموز المتفق عليها، فضلا عن الالتزامات التعاقدية، كما يجب أن ينجز وفق القياسات المتفق عليها، وأن يتطابق مع الميدان في تاريخ الرفع ومع سلم المخطط<sup>(227)</sup>.

### ثالثا: المنظمات المهنية وحماية المستهلك

نستهل دراسة دور المنظمات المهنية في تفعيل حماية المستهلك، فيما جاءت به المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 يتضمن أخلاقيات مهنة الطب، حيث اعتبرت من بين الواجبات المهنية الاخلاقية للطبيب وجراح الأسنان أن يكون تحت خدمة الفرد والصحة العامة، وتكون ممارسة مهنة الطب مع احترام حياة الفرد وشخصه البشري، بكل ما تتضمنه هذه العبارة في مدلولها.

تباين النشاطات المهنية الحرة المنظمة عن طريق المنظمات المهنية، دفع بنا إلى استعمال مصطلح المستهلك<sup>(228)</sup>، حتى وإن كان هذا الأخير لا يؤدي الغرض خاصة في المهن القانونية الحرة (المحاماة، المحضر القضائي، الموثق، محافظ البيع بالمزايدة، الوكيل المتصرف القضائي)، باعتبار أنّ المصطلح الأصح هو مستعملي أو مستخدمى هذه المهن<sup>(229)</sup>، لكن بالمقابل مصطلح المستهلك بالمفهوم العام التقليدي يؤدي الغرض في المهن الحرة الأخرى.

<sup>227</sup> - المادة 31، من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، المرجع السابق.

<sup>228</sup> - عرفت المادة 03، من القانون رقم 03-09، مؤرخ في 25 فيفري 2009، يتعلّق بحماية المستهلك وقمع الغش، ج ر، عدد 15، الصادر في 08 مارس 2009، على أنه: «المستهلك: كل شخص طبيعي أو معنوي يقتني، بمقابل أو مجانا، سلعة أو خدمة موجهة للاستعمال النهائي من أجل تلبية حاجته الشخصية أو تلبية حاجة شخص آخر أو حيوان متكفل به.»

<sup>229</sup> - Voir, sur la définition du consommateur, l'intervention de Monsieur Christian MELLOTTÉE, «Discipline et protection du consommateur», Quatrième table ronde, actes du colloque du haut

تظهر العلاقة بين دور المنظمات المهنية وحماية المستهلك، في أعمال قواعد أخلاقيات هذه النشاطات المهنية المكلفة بتأطيرها، ذلك من أجل القيام بعملية المواجهة بين حقوق المستهلك التقليدية والنظام التأديبي لدى المنظمات المهنية، الذي يسمح لنا بالبحث عن ملاءمة هذا النظام التأديبي لتحقيق خدمة ذات نوعية لمستعملي هذه النشاطات المهنية، أو بالأحرى حماية المستهلك.

وجود مجموعة من القواعد الاخلاقية التي يخضع لها الممارسون للنشاطات المهنية الحرة، ضمانا للمستهلك<sup>(230)</sup>، للحصول على الخدمة المرغوب فيها من المهني، وهذا بإقرار الحرية في اختيار واستبدال المهني المرغوب التعامل معه في جميع النشاطات المهنية الحرة، هي ضمانة أساسية وأولية لتكريس الحماية للمستهلك<sup>(231)</sup>. هذا ما تبنته مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية، واعتبرته من بين الواجبات المهنية، وعلى سبيل الاستدلال في وضعية مهنة الطب نصت المادة 42، من المرسوم 92-276، يتضمن أخلاقيات مهنة الطب على أنه: « للمريض حرية اختيار طبيبه أو جراح أسنانه أو مغادرته، وينبغي للطبيب أو جراح الأسنان أن يحترم حق المريض هذا، وأن يفرض احترامه، وتمثل حرية الاختيار هذه مبدأ أساسيا تقوم عليه العلاقة بين الطبيب والمريض والعلاقة بين جراح الأسنان والمريض ». وتدعيما لمبدأ حرية الاختيار تم منع

conseil des professions, *sur les règles déontologiques au service des usagers du droit*, du 11 novembre 2011, DALLOZ, Paris, 2013, p.115 & s.

<sup>230</sup> - Voir, l'intervention de Madame Reine-claude MADER, «Les attentes et les difficultés rencontrées par les consommateurs», Quatrième table ronde, actes du colloque du haut conseil des professions, *sur les règles déontologiques au service des usagers du droit*, du 11 novembre 2011, DALLOZ, Paris, 2013, p.120.

<sup>231</sup> - نصت المادة 85 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق، على أنه: « يمكن سحب وكالة المحامي من طرف موكله في كل وقت وعلى هذا الاخير اطلاعه بذلك صراحة وان يبلغه كتابة بمحضر يوقعه بمكتبه أو عن طريق المحضر القضائي أو برسالة مضمونة الوصول مع الاشعار بالاستلام دون المساس بأتعاب المحامي الذي يتقاضاها عن الخدمات المقدمة ودون أن يتحمل المحامي أية مسؤولية عن ذلك السحب ».، انظر كذلك، نص المادة 131، من المرسوم رقم 92-276، يتضمن أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق.

المهنيين من اللجوء إلى جلب الزبائن بالقيام بعملية الإشهار أو السعي إلى ذلك<sup>(232)</sup>.

يعتبر الحفاظ على السر المهني كذلك من بين الواجبات الأخلاقية التي على المهنيين احترامها، وهذا ما نصت عليه مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية<sup>(233)</sup>، ويتجلى دور هذه الأخيرة في السعي إلى احترام واجب السر المهني<sup>(234)</sup>، الذي يعتبر ضماناً لحماية المستهلك من عدة جوانب، وبالخصوص الحياة الخاصة<sup>(235)</sup>.

بالإضافة إلى ما سبقت الإشارة إليه في دور المنظمات المهنية في مجال حماية المستهلك، سعيها لضمان الإستقلالية للمهنيين في ممارستهم المهنية، حيث باستقراء مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية، نجدها كرست وحرصت على الحفاظ على الإستقلالية في جميع الوضعيات والكيفيات التي يمكن بموجبها القيام بالممارسة، كما كرّست نظام التنافس في جميع النشاطات المهنية الحرة التي هي قيد الدراسة، هذا نظراً لما يمكن أن يحققه مبدأ الإستقلالية من حماية للمستهلك.

في الأخير، من دواعي ربط العلاقة بين القواعد الأخلاقية التي على المهنيين التقيد

<sup>232</sup> - المادة 12، من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق، المواد 04، 77، 78 و 127 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمّن أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق.

<sup>233</sup> - المادة 114، من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، المرجع نفسه، المادة 13 من القانون رقم 07-13، يتضمّن مهنة المحاماة، المرجع السابق، المادة 21، من القانون رقم 07-16، يتضمّن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزايدة، المرجع السابق.

<sup>234</sup> - للسر المهني أهمية بالغة في مجال النشاطات المهنية الحرة، وبالخصوص المهن القانونية، هذا نظراً لدوره في تدعيم الثقة في هذه المهن والمنظمات المهنية، إلى حد اعتباره من بعض الفقهاء من بين النظام العام ومقتضيات صيرورة المجتمع، على حد تعبير أحد الكُتاب:

« le secret professionnel est là pour inspirer la confiance dans les confidentes nécessaires », Voir, Bernard BEIGNIER, « Rapport de synthèse », actes du colloque du haut conseil des professions, sur les règles déontologiques au service des usagers du droit, du 11 novembre 2011, DALLOZ, Paris, 2013, p.148.

<sup>235</sup> - للمزيد من التفاصيل انظر في ذلك: ماديو نصيرة، *إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة*، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2010، ص. 04 ومايلها.

بها واحترامها أثناء القيام بالممارسة المهنية، ومقتضيات حماية المستهلك، هو في بادئ الأمر السعي إلى تكريس دولة القانون، وذلك بإخراج هذه القواعد الأخلاقية من دائرة تطبيقها فقط من أجل تكريس مبدأ الزمالة من أجل ضمان العلاقات الجيدة بين الممارسين للمهنة، لإدراجها أو وضعها في خدمة المواطن.

## المطلب الثاني

### الطبيعة القانونية لمهام المنظمات المهنية

إن الإشكالية التي نحاول الإجابة عنها في موضوع البحث عن الطبيعة القانونية للمهام الموكلة للمنظمات المهنية، هي البحث عما إذا يمكن اعتبار أنّ هذه المهام من بين مهام تسيير المرفق العام، أو غير ذلك، وهذا لا يكون إلا بتحديد أولاً المعايير التي يمكن بموجبها تعريف مهام خدمة المرفق العام (الفرع الأول)، ثم البحث عن المهام التي تقوم بها المنظمات المهنية والذي يتوافق مع هذا التعريف (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### إشترك المنظمات المهنية في خدمة المرفق العام

ليست الغاية في دراسة معايير تحديد خدمة المرفق العام، هو التطرق إلى نظرية المرفق بصفة عامة، وإنما ضرورة التطرق إلى العناصر الأساسية التي تسمح لنا، بإجراء التطابق بين المهام الموكلة للمنظمات المهنية من جهة، وخدمة المرفق العام من جهة أخرى، وذلك بالبحث في إمكانية اعتبار هذه المنظمات المهنية مرافق عامة (أولاً).

لكن نظراً لتداخل مهام المنظمات المهنية بين مختلف الميادين، وذلك بمساهمتها بصفة غير مباشرة بإعداد القوانين أو تعديلها المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة، ودورها الذي لا يستهان به في مجال تنظيم هذه النشاطات، بالإضافة إلى سلطة التأديب التي

تمارسها على المخالفين للقوانين والأنظمة المعمول بها، لهذا يتبادر إلى أذهاننا طرح التساؤل حول المكانة التي تتمتع بها المنظمات المهنية في المنظومة العامة للدولة (ثانياً).

أولاً: في إمكانية اعتبار المنظمات المهنية مرافق عامة

المنظمات المهنية لا تلتزم بالدفاع عن المصالح المهنية للأشخاص الممارسين، وإنما المهام الرئيسية تتمحور أساساً حول السهر على تنظيم المهنة ومراقبتها، باعتبارها تقدم خدمات كبيرة للجمهور وبصفة منتظمة ومطردة مع مراعاة مبدأ المساواة، وهذا النوع من الخدمات يدخل في الأصل في اختصاصات الدولة<sup>(236)</sup>. وبالتالي تحقيق المصلحة العامة. وعليه، فالأعمال التي تقوم بها المنظمات المهنية لا تتنافى ولا تتعارض مع مدلول فكرة المرفق العام بالمفهوم الموضوعي.

الأخذ بهذه المقاربة، يؤدي إلى إمكانية الجزم أنّ ركن النشاط الذي يمارسه المرفق العام متوفر لدى المنظمات المهنية، على عكس النقابات المهنية التي تتمحور مهامها في الدفاع على مصالح المهنيين، وفي غالب الأحيان على المصالح المادية<sup>(237)</sup>. مع الأخذ بعين الاعتبار أنّ مهام النقابات يمكن أن يؤدي إلى تحسين الخدمات المقدمة للجمهور من خلال الدفاع عن حقوق المهنيين المادية، لكن ليس هو الدافع الرئيسي.

المنظمات المهنية ذات طبيعة إدارية، وبالتالي يمكن تصنيفها ضمن الأشخاص العامة، وإن تردد القضاء الإداري الفرنسي في هذا التكييف ولم يجزم بصفة قاطعة، وذلك بتصنيفها ضمن الأشخاص العامة غير التقليدية، هذا من أجل التأكيد على نسبية الطبيعة الإدارية للمنظمات المهنية<sup>(238)</sup>.

فالمنظمات المهنية يمكن اعتبارها أشخاصاً عامة في حدود ما تتمتع به من

<sup>236</sup> - CAPITAINE Pierre, *Les ordres professionnels en droit privé*, Op.cit., p. 535.

<sup>237</sup> VERVOORT Maxence, *L'exercice du droit de grève dans le secteur privé*, Thèse pour le doctorat en droit, Université Nice Sophia-Antipolis, 2015, p. 417 & s.

<sup>238</sup> - Anne Marie LE BOS-LE POURHIET, *Les substitutions de compétence en droit public Français*, Op.cit. p.69 et S.

صلاحيات واختصاصات التي تسمح لها بممارسة نشاطها، وبالخصوص في مدى استعمال الوسائل التي تنفرد في استعمالها السلطات العامة، لتمكين عملية التماثل بين نشاطها مع نشاط الأشخاص العامة التقليدية<sup>(239)</sup>. حيث يرى بعض شرّاح القانون الإداري، أنّه يكفي صدور القرار في نطاق وظيفة تدخل ضمن وظائف الدولة، مع استخدام امتيازات السلطة العامة أو بعضها، من أجل اعتبار القرار إدارياً، دون البحث عن توفر صفة المؤسسة العامة من الجهة مصدرة القرار<sup>(240)</sup>.

يبدو لنا، أنّه في حالة الاعتماد على فكرة المرفق العام في تحديد الاختصاص القضائي، بالخصوص في تحديد الجهة القضائية المختصة للنظر في المنازعات المتعلقة بالمنظمات المهنية، هو التسليم بأنّ هذه المنظمات المهنية مرافق عامة مهنية « Les services publics corporatifs ou professionnels » فبالتالي من المنطقي أن يكون لهذه المنظمات حق إصدار قرارات، واعتبارها قرارات ذات طابع إداري<sup>(241)</sup>. إضافةً إلى ذلك، توصلنا فيما سبق إلى أنّ هذه المنظمات المهنية تقوم بمهام الضبط من نوع خاص، هذا بالرغم من التشابه الموجود بين مهامها ومهام الضبط الإداري الذي تقوم به الهيئات الإدارية التقليدية. هذا الذي يمكن أن يضيء طابع المرفق العام على هذه المنظمات، هذا الذي عبر عنه أحد الكُتاب على هذا النحو:

« Il a été dit que service public et police s'opposent apparemment car le procédé normal de la police est prescription, alors que le procédé normal du service public est la prestation. En réalité, il est nécessaire de rappeler, et ce n'est pas un argument purement rhétorique, que l'activité de police n'est, dans son aspect de production de normes qu'un secteur particulier du cas général de la production de normes par des personnes publiques. Or, lorsque cette production normative a pour but de réglementer l'activité privée avec un but d'intervention directe (interdiction, réglementation), on est en présence à n'en

<sup>239</sup> - CE, ass. 02 avril 1943, Bougen, n° 72210, Rec. Lebon, p. 86.

<sup>240</sup> - محمد فؤاد عبد الباسط، القرار الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص. 275.

<sup>241</sup> - Voir, Jean Marie AUBY, Robert DUCOS-ADER, Grands services publics et entreprises nationales, PUF, Tome 1, 1<sup>ère</sup> édition, Paris, 1969, p. 183.

*point douter d'un service public»<sup>(242)</sup>.*

لكن يلاحظ في الآونة الأخيرة، انتهاج الدولة سياسة عامة تهدف إلى التآطير المحكم للمنظمات المهنية، وهذه السياسة تعكس رغبة الدولة في التحكم وتفعيل الرقابة على كل الهيئات شبه الإدارية (Infra-étatique)، وهذا من أجل التقليل في مجال استعمال امتيازات السلطة العامة، وبالتالي درء التجاوزات التي يمكن أن تحدث نتيجة هيمنة مجالس المنظمات المهنية على عملية تنظيم النشاطات المهنية الحرة.

أدت هذه السياسة التي تهدف أساساً إلى تعميق مجال الرقابة على المنظمات المهنية، إلى درجة فهم واستخلاص رغبة الدولة في تهميش دور المنظمات المهنية في التدخل لتنظيم النشاطات المهنية الحرة<sup>(243)</sup>. بالرغم من أنه يمكن أن لا تكون هذه هي الرغبة الحقيقية للدولة، وإتّما هي مجرد رغبة في تدعيم وجودها مع المنظمات المهنية، من أجل تحقيق الغاية الرئيسية وهي حسن تنظيم النشاطات المهنية الحرة، وتقديم خدمات ذات نوعية للجمهور.

في كل الأحوال، تكريس تبعية المنظمات المهنية للنظام العام للدولة مؤكداً، يتجسد أساساً في تحديد وحصر مجال السلطة المعيارية (Le pouvoir normatif) للمنظمات المهنية، هذا ما يظهر أساساً في عملية إعداد مدونات أخلاقيات المهنة<sup>(244)</sup>، بالرغم من وجود إمكانية لدى المنظمات المهنية في المساهمة في إعداد أو اقتراح مدونات أخلاقيات المهنة، إلا أنه تبقى عملية الإصدار من الاختصاص الحصري للسلطة

<sup>242</sup> - Gilles GUGLIELMI, *Droit administratif, les régimes*, Universitoo, Paris, 2003, p. 115.

<sup>243</sup> - Rachid ZOUAÏMIA, *La délégation de service public au profit des personnes privées*, Op.cit, p. 30.

<sup>244</sup> - Voir, Isabelle POIROT-MAZERES, «L'Etat et la démarche néo-corporative: l'institutionnalisation de l'unité normative», *In* : Le groupement et le droit «corporatisme, néo-corporatisme», Toulouse, 1996, p. 67.

(245) العامة .

يلاحظ كذلك في مجال إعداد الانظمة الداخلية للمنظمات المهنية، حيث تجد هذه الأخيرة نفسها أمام بعض الحدود التي تمس إلى حد ما من استقلاليتها المؤسساتية، نظرا لخضوعها إلى نوع من الوصاية التي تمارسها الوزارة المعنية، اذ نجد أنّ صدور الأنظمة الداخلية يكون بموجب قرار، الذي يعتبر بمثابة الموافقة<sup>246</sup>. هذا الذي يمكن أن يدفعنا إلى القول أنّ تعميق الرقابة على المنظمات المهنية، وصلت إلى حدّ وصفها أنّها أخذت وضعية ملبدة (Une manière feutrée).

لقد عبّر أحد الكُتاب الفرنسيين على هذا التضيق الذي فرضته الدولة على المنظمات المهنية، وهذا رغبة منها بتلطيف تكييف وضعية التبعية، حيث نجد أنّه اعتبرها رغبة من الدولة في إنشاء نوع جديد للتدخل في المجال المهني عن طريق عدم ترك المنظمات المهنية في مجال مغلق بعيد عن النظام القانوني العام للدولة، وهذا بمشاركتها في عملية تنظيم النشاطات المهنية الحرة. على حد تعبيره:

« La meilleure intégration des instances ordinales à l'ordre juridique étatique s'effectue aussi par cette méthode plus indirecte qui consiste à les associer aux décisions prises par institution étatique. il s'agit par la même d'éviter que les ordres ne fonctionnent en " vase clos" et constituent de véritables " Républiques particulières", mais aussi de bénéficier de l'avis des professionnels sur des questions qui ont directement trait à leur activité»<sup>(247)</sup>.

ثانيا: المنظمات المهنية في مواجهة مبدأ الفصل بين السلطات

المكانة التي تحتلها المنظمات المهنية في المنظومة الإدارية العامة للدولة، وبالخصوص في الجزائر، تمتاز بالوضوح والغموض في آن واحد، وهذا راجع إلى عدم

<sup>245</sup> - المادة 45 من المرسوم التشريعي رقم 07-94، مؤرّخ في 18 ماي 1994، يتعلّق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، المرجع السابق.

<sup>246</sup> - المادة 106 من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>247</sup> - Pierre CAPITAINE, *Les ordres professionnels en droit privé*, Op.cit. p. 530.

إمكانية استبعاد مهامها من مهام الهيئات الأخرى التابعة للدولة، وبالتالي لا يمكن استبعاد وظيفة المنظمات المهنية من الوظائف الثلاثة المعروفة للدولة، وهي السلطة التشريعية والسلطة التنظيمية والسلطة القضائية، وهذا ما يدفعنا إلى القول أنّ مكانة المنظمات المهنية مرتبط ارتباطاً وثيقاً بمبدأ الفصل بين السلطات<sup>(248)</sup>.

وانطلاقاً من هذا المنطق، فإنّ الخصوصية التي تتمتع بها التركيبة العضوية لبعض المنظمات المهنية، تجعلها تقترب من مفهوم الهيئات الإدارية التقليدية من جهة، لكن من جهة أخرى، هي التي تبعدها كذلك عن هذه الهيئات باعتبارها تتمتع بالإستقلالية سواء العضوية أو الوظيفية، وبمعنى آخر، ما يمكن أن يميزها عن الهيئات الإدارية التقليدية، هي إمكانية اعتبارها أنّها هيئات لديها سلطة اتخاذ القرار بصفة مستقلة عن الحكومة أو السلطة التنفيذية بصفة عامة، ولا تخضع للسلطة الرئاسية ولا تقع تحت مسؤولية الحكومة، وما يكرّس أكثر حسب رأينا فعالية هذه الإستقلالية هي تمتعها بالشخصية المعنوية.

أما عن الخصوصية الوظيفية للمنظمات المهنية، فتظهر في طبيعة المهام التي تقوم بها والتي تنحصر في ذلك الذي خصصه المشرع لها وفق مجال معيّن، هذا الذي يؤدي بها إلى التدخل عند القيام بمهامها بالوظائف الثلاثة المعروفة للدولة.

تبرر مشاركة المنظمات المهنية في الوظيفة التنفيذية، بمهامها التنظيمية، وعن طريق الآراء التي تقدمها حول مشاريع القوانين المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة أو عن السياسة العامة للتنظيم المهني، وبهذا تشارك في الوظيفة التشريعية، كما تشارك كذلك في الوظيفة القضائية عن طريق سلطتها التأديبية وسلطة توقيع العقوبات، بالرغم من أنّ التسليم بمشاركتها في الوظيفة القضائية يمكن أن يكون محل جدل، خاصة وأنّ نوع

<sup>248</sup> - Cf, Pierre DE MONTALIVET, «Constitution et autorités de régulation», R.D.P., N° 02, 2014, p. 317.

المنازعات التي تفصل فيها هذه المنظمات المهنية، هي ذات طابع اداري أكثر من أن تكون ذات طابع قضائي<sup>(249)</sup>.

وهكذا إذن، الإعتراف للمنظمات المهنية بالقيام بتنفيذ أو السهر على تنفيذ والمساهمة في إعداد القوانين المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة، وإقامة العدالة بين الممارسين لهذه النشاطات، يثير نوعاً من الخلط والغموض في الجمع بين هذه الوظائف.

لكن يجب التمعن وفهم محتوى هذا الغموض، حيث يسمح هذا التجميع في المهام بين يدي أجهزة المنظمات المهنية، بممارسة الرقابة على النشاطات المهنية والمهنيين، عكس الرقابة القضائية، أو الإدارية التقليدية، ففي هاتين الأخيرتين فإن فكرة الفصل بين السلطة القضائية والسلطة التنفيذية، والفصل بين مهام المتابعة والتحقيق والفصل، يتطلب تدخل عدة هيئات وباختصاصات مختلفة، وعلى ضوء هذه الاختصاصات وتحت غطاء الفعالية منح لهذه المنظمات المهنية اختصاصات متنوعة.

كما يمكن إرجاع هذا التنوع إلى طبيعة النشاطات المهنية الحرة، حيث تتمتع المنظمات المهنية بالمهام التنظيمية والمهام التأديبية والمهام التمثيلية، بالإضافة إلى مهمة الوساطة التي تقوم بها بعض المنظمات المهنية من أجل تقريب وجهات النظر سواء بين المهنيين أنفسهم تجمعهم مهنة واحدة أو بين مهنيين لا تجمعهم مهنة واحدة، أيضا بينهم وبين المتعاملين معهم من الجمهور. وبالتالي يستوجب تنظيمها للجوء إلى استعمال الوسائل القانونية التي تنتهي بطبيعتها إلى الوظائف الثلاثة للدولة.

ثالثا: نحو معيار جديد لتحديد طبيعة قرارات المنظمات المهنية

الأخذ بفكرة المرفق وفكرة استعمال امتيازات السلطة العامة دام لفترة طويلة، لكن بعض شرّاح القانون، يعتبرون أنّ الاعتماد على هذه المعايير لا يؤدي الغرض في

<sup>249</sup> - Bénédicte DELAUNAY, *L'amélioration des rapports entre l'administration et les administrés*, LGDJ, Paris, 1994, p. 132 & s.

عملية تحديد محتوى أو مضمون السلطة التنظيمية للأشخاص الخاصة الخاضعة للقانون الخاص والمكلفة بتسيير مرافق عامة. مستندين في ذلك إلى أنّ القضاء الإداري قام بتكييف بعض القرارات الصادرة من هؤلاء الأشخاص المعنوية، بأنّها إدارية دون الاستعانة، لا بفكرة المرفق العام ولا بفكرة استعمال امتيازات السلطة العامة هذا من جهة<sup>(250)</sup>.

من جهة أخرى، في بعض الحالات نجد أنّ الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون الخاص، وكلت لها مهام تحقيق المصلحة العامة فقط، وهذه الأخيرة تشكّل بدورها المعيار المادي لمفهوم فكرة المرفق العام، وبالتالي غياب المعيار العضوي لتكملة فكرة المرفق العام. إضافةً إلى ذلك هناك ضرورة الأخذ بعين الاعتبار، أنّ فكرة المصلحة العامة تتأثر بالاعتبارات السياسية السائدة في تلك الفترة، وكذلك لإمكانية وجود فارق بين المصلحة العامة ومصلحة الشخص المعنوي المكلف بتسيير المرفق العام.

لهذا، نجد أنّ مجلس الدولة الفرنسي لا يذكر الطبيعة العامة أو الخاصة للهيئة مصدرة القرار، ولا مدى استعمالها للامتيازات السلطة العامة في ذلك، من أجل اعتباره قراراً إدارياً. وإنّما أقرّ باختصاصه بالنظر في مدى مشروعية هذه القرارات، وذلك لعدم تسببها بمعنى يجب أن تكون مسببة «Motivé»<sup>(251)</sup>، وهذا عكس ما متعارف عليه في مجال القرارات الإدارية الصادرة من السلطات الإدارية التقليدية، أين نجد أنّ تسبب

<sup>250</sup> - من باب تبرير تفضيل القضاء المزدوج عن القضاء الموحد، هو أنّ هذا الأخير يتجاهل وضع الإدارة ومقتضيات الصالح العام، أما نظام الازدواجية القضائية هو إيجاد قاضي إداري مستقل يراعي وضع الإدارة ومقتضيات الصالح العام. انظر في ذلك بن طيفور نصر الدين، «ملاحظات حول قواعد الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية ومجلس الدولة»، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، عدد 02، 2010، ص. 100؛ عيساوي عزالدين، الرقابة القضائية على السلطة القمعية للهيئات الإدارية في المجال الاقتصادي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015، ص. 32.

<sup>251</sup> - CE, Sec, 20 janvier 2014, « conditions de motivation de la décision du conseil national de l'ordre des médecins de rejeter un RAPO », Rec., Lebon, 2014.

ليس بصفة تلقائية أو كقاعدة عامة<sup>(252)</sup>، وإنما يكون التسبب إلزاميا في حالة النص عليه صراحة.

ولعل، العبرة من الاعتماد على وجوبية التسبب في القرارات الإدارية الصادرة عن المنظمات المهنية، هو الرغبة في تفعيل المنظومة القانونية التي بموجبها يتم تكريس حماية للأفراد في علاقاتهم مع الدولة، وهذا نظرا لإمكانية المساس بحقوقهم وحررياتهم أثناء ممارسة الهيئات الإدارية لمهامها عن طريق تقنية القرار، وذلك تحت غطاء تحقيق المصلحة العامة ومقتضيات تسيير المرفق العام<sup>(253)</sup>.

## الفرع الثاني

### خصوصية مهام المنظمات المهنية

يتمحور دور المنظمات المهنية بصفة عامة حول ضرورة ضمان النوعية في الخدمة المقدمة للجمهور، هذا عكس ما هو عليه لدى المرافق العامة التقليدية التي تضمن توفير الخدمة العامة بانتظام واطراد. إضافة إلى أنه في غالب الأحيان يؤخذ على المرافق العامة من الناحية الواقعية غياب النوعية في التسيير والخدمات المقدمة. لهذا الدولة وكلت لهذه المنظمات المهنية مهام البحث والسعي إلى بلوغ أقصى حد ممكن من النوعية في الخدمات المقدمة من طرف المهنيين، من أجل ضمان انسحابها في هذا المجال<sup>(254)</sup>.

<sup>252</sup> - لمزيد من التفصيل انظر في ذلك، بوفراش صفيان، مبدأ التعليل الوجوبي للقرارات الادارية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015، ص.74.

<sup>253</sup> - انظر في ذلك، فريجة حسين، «التنفيذ المباشر في أحكام القضاء الاداري الجزائري»، مجلة إدارة، عدد 02، 2003، ص.05؛ بوجادي عمر، «اختصاص مجلس الدولة في المادة الادارية الاستعجالية»، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2007، ص.88.

<sup>254</sup> - منح مهام تنظيم النشاطات المهنية للحرية للمنظمات المهنية، ما هو إلا دليل على عدم قدرة الدولة على تحقيق وضمان هذه النوعية في الخدمات المقدمة من طرف المهنيين، أو ببساطة رأت أنه من الأفضل والأجدر تكليف المنظمات المهنية بهذه المهام. وهذا نظرا لخصوصية طبيعة الخدمات التي تقدمها هذه النشاطات المهنية الحرة التي تمتاز في معظم الأحيان بالتقنية، والتي لا يفهم فيها إلا المهنيين. وهذه الطريقة انتهجتها الدولة أيضا في

يرتكز أساسا مهام المنظمات المهنية على نوعين من العلاقات، تلك التي تربط بين المهنيين من جهة والزبائن أو المتعاملين معهم، ومن جهة أخرى تلك العلاقة التي تنشأ بين الممارسين لمهنة واحدة. في كلتا الحالتين المنظمات المهنية تسعى إلى تحقيق مستوى عالي في الممارسة المهنية مع الحفاظ على شرف وأخلاقيات المهنة لضمان وحدة النشاطات المهنية (أولا). السعي إلى تحقيق المعادلة يكون بالتوفيق بين هذه العلاقات الناتجة عن الممارسة المهنية، هذا الذي يؤدي إلى طرح مسألة إمكانية الحفاظ على تماسك وانسجام ووحدة الممارسة المهنية (ثانيا).

#### أولا: في وحدة وداخلية مهام المنظمات المهنية

تحقيق وحدة النشاط المهني، يكون أساسا بالحفاظ على العلاقات بين الممارسين، الذي يتجسد بتكريس حماية فعّالة للقيم وتقاليد الممارسة النزهة التي تشكل شرف المهنة، وفي تدخل المنظمات المهنية لتكريس هذه الوحدة تخضع لازدواجية النظام القانوني المطبق في هذا المجال.

ميادين أخرى التي تمتاز بالتقنية كالإعلام، والإعلام السمعي البصري، ومجال الاتصالات السلكية واللاسلكية، حيث قامت بإنشاء الهيئات الادارية المستقلة التي تتكفل بالتنظيم في هذه المجالات. انظر: قانون عضوي رقم 05-12، مؤرّخ في 12 جانفي 2012، يتعلّق بالإعلام، ج ر، عدد 74، الصادر في 15 جانفي 2012، قانون رقم 14-04، مؤرّخ في 24 فيفري 2014، يتعلّق بنشاط السمعي البصري، ج ر، عدد 16، الصادر 23 مارس 2014، قانون رقم 03-200، مؤرّخ في 05 أوت 2000، يحدد القواعد العامة المتعلقة بالبريد وبالمواصلات السلكية واللاسلكية، ج ر، عدد 48، الصادر في 06 أوت 2000، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 06-24، مؤرّخ في 26 ديسمبر 2006، يتضمّن قانون المالية لسنة 2007، ج ر، عدد 85، الصادر في 27 ديسمبر 2006، ومعدل ومتمم بموجب القانون رقم 14-10، مؤرّخ في 30 ديسمبر 2014، يتضمّن قانون المالية، ج ر، عدد 78، الصادر 31 ديسمبر 2014.

Cf, Rachid ZOUAÏMIA, « De l'Etat interventionniste à l'Etat régulateur : l'exemple algérien », *Revue critique de droit et sciences politiques*, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, n°1, 2008, pp.7 & s.

## 1- حماية شرف وأخلاقيات المهنة

تظهر اختصاصات المنظمات المهنية للوهلة الأولى، أنّها تتسم أو تمتاز بالتعدد والتنوع وكذا التباين في نظامها القانوني، لكن بالتمعّن والتحليل فيما تظهر إمكانية توحيدها، بالخصوص في الطابع الإلزامي لفكرة التأديب لدى المنظمات المهنية، الذي يعتبر الحجر الأساس لكل الاختصاصات التي تتمتع بها هذه الأخيرة.

لا يمكن اعتبار فكرة التأديب لدى المنظمات المهنية ذات طابع الزامي، بدون اقترانه بالهدف الذي يسعى إلى تحقيقه. لهذا نجد أنّ هذه الفكرة ترتكز أساسا على الحفاظ على شرف وأخلاقيات المهنة<sup>(255)</sup>. لقد عبر عنها الفقيه «SAVATIER» على أنّه الدور الذي يجب أن تقوم به المنظمات المهنية بالارتكاز على الطابع الإلزامي لفكرة التأديب في نظر الممارسين للمهنة، فعليها أن تكون هي روح المهنة، ومن ثمة وجود المنظمة مقترن أساسا بالحفاظ على شرف وأخلاقيات المهنة<sup>(256)</sup>.

بالتمعّن في الاختصاص التأديبي للمنظمات المهنية وكيفية القيام به، يتشابه مع فكرة التأديب بالمفهوم البدائي الذي يهدف إلى الردع بتوقيع عقوبات على الأشخاص

<sup>255</sup> - تحديد مفهوم الشرف بمحاولة تمييزه عن بعض المصطلحات الأخرى المشابهة مثل النزاهة (probité)، التي تدل على ما لدى الغير، أو احترام ممتلكات الغير، ولكن الشرف لا ينحصر مضمونه في المسائل أو الاعتبارات المالية، وإنما يتمحور حول كل ما تتضمنه من معنى المصادقية والصدق والسمعة الحسنة، بالاهتمام الذي يمكن أن يبديه الشخص الحريص على احترام الواجبات الأساسية. بالتالي مفهوم الشرف لدى المنظمات المهنية هو اهتمام المهني بنفسه وزملائه في المهنة وفي المنظمة المهنية التي ينتمي إليها. لمزيد من التفصيل، انظر:

Bernard, BEIGNIER *L'honneur et le droit*, Tome II, Thèse pour le doctorat d'états en droit, université de droit, d'économie et de sciences sociales de paris (Panthéon Assas) paris II, 1991.p. 39.

<sup>256</sup> - «l'opinion de René SAVATIER lorsqu'il soulignait relativement à l'ordre des médecins, qu'il fallait certainement voir là un esprit, celui qui les ramène à la moralité professionnelle la principale raison d'être de l'ordre», Voir, Solange PAJAUD-GUEGUEN, *Essai sur le pouvoir normatif des organismes de droit privé*, Op.cit, p. 254.

الذين ارتكبوا تصرفات المخالفة للقوانين والأنظمة المعمول بها<sup>(257)</sup>، من أجل الدفع بالمهنيين إلى احترام القواعد الأخلاقية للمهنة وهذه هي الرقابة البعدية.

لكن بالمقابل المنظمات المهنية تمارس هذا الاختصاص بمفهوم آخر غير الذي تم ذكره قبل قبول الإنضمام إلى المنظمة، مع العلم أنّ هذا الأخير هو الذي يسمح للمهني بالممارسة المشروعة للمهنة<sup>(258)</sup>، حيث تقوم المنظمة المهنية بواسطة مجالسها تقييم الأفعال والتصرفات التي قام بها طالب الإنضمام في ما إذا لا يمكن أن تكون عائقا لهذا الأخير في الاندماج والخضوع للقواعد الأخلاقية التي تقتضيها المهنة.

بالإضافة ما سبق القول، حتى في شرط تسبب المنظمة المهنية لقراراتها عن طريق ذكر الدوافع والحجج القانونية التي اعتمدت عليها، بالخصوص قرار رفض التّسجيل في جدولها، تكون متقاربة ومتشابهة مع التعليل في قرار الشطب من الجدول. ولهذا تأخذ المهام التأديبية للمنظمات مفهوم الرقابة القبلية أو يمكن تسميتها كذلك بالتأديب الذاتي «Auto-discipline»، التي بموجبها تمارس اختصاصها التأديبي بالمفهوم الوقائي.

إنّ الأخذ بفكرة الاختصاص التأديبي الوقائي، مبرر بالاختصاص الحصري للمنظمات المهنية في قبول التّسجيل في جدول المنظمة، حيث تقوم بموجب هذا الأخير بالحفاظ على أخلاقيات المهنة وشرفها بالانتقاء. عندما تلجأ هذه المنظمات باستبعاد الأشخاص الذين توفرت لديهم سلوكيات متعارضة مع أخلاقيات وشرف المهنة، وهذا ما تم تكريسها من طرف النصوص القانونية المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة<sup>(259)</sup>.

<sup>257</sup> - Jean BRETHER de la GRESSAYE, « le pouvoir juridictionnel des ordres professionnels », *Revue Droit & Société*, 1955, p. 597.

<sup>258</sup> - انظر في ذلك: المادة 204، من المرسوم رقم 92-276، يتضمّن مدونة أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق.

<sup>259</sup> - انظر في وضعية مهنة المحاماة، المادة 07 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

في خصوصية مهام المنظمات المهنية، طرحت إشكالية مدى إمكانية اعتبار قرار رفض التّسجيل في جدول المنظمة أنّه تأديبية أكثر من أن يكون إدارياً، باعتباره يحمل في طياته مظاهر الردع. حيث يرى أحد الكُتّاب أنّ قرار رفض التّسجيل يعاقب تصرف أو سلوك أو واقعة تخالف شرف وأخلاقيات المهنة، وهذا الرفض الذي يؤدي إلى عدم إمكانية الممارسة، هي العقوبة<sup>(260)</sup>. بالتالي نوافق هذا الطرح الذي يؤدي إلى اعتبار هذا الاختصاص وقائياً بالنسبة للمجموعة المهنية، وردعياً بالنسبة للشخص طالب الإنضمام.

لهذا، يتدخل مبدأ حماية الشرف لدى المنظمات المهنية، كقاعدة قانونية في حالة ضرورة تفعيل احترام مدونة أخلاقيات المهنة، هذه الوضعية تؤدي بمبدأ الشرف إلى اعتباره بمثابة قاعدة معيارية، التي بموجها يتم إعداد واحترام أخلاقيات النشاطات المهنية الحرة والوصول إلى إنشاء قانون الشرف.

تظهر خصوصية مهام المنظمات المهنية في تطبيق قانون الشرف. لكن أعمال هذا الأخير لا يمكن أن يكون بدون شروط، لا بد من إخضاعه لضوابط قانونية التي تضي عليه المشروعية، على حدّ تعبير الأستاذ «BEIGNIER»، القانون بدون شرف يكرّس الرداءة، والشرف بدون قانون يعتبر هراء<sup>(261)</sup>.

## 2- في ازدواجية النظام القانوني المطبّق على مهام المنظمات المهنية

تطبيق القانون بالوجه العام هو عمل مشترك بين الإدارة بالمفهوم الواسع والجهات القضائية، فكلاهما تسعيان إلى تطبيق القاعدة القانونية، فمن أهداف الإدارة في ممارسة وظيفتها تسيير المرافق العامة والمحافظة على الأمن وتحقيق المصلحة العامة، وأما القضاء وهو بصدد مباشرة وظيفته يقوم بفض المنازعات ومحاكمة مرتكبي

<sup>260</sup> - Voir, Solange PAJAUD-GUEGUEN, *Essai sur le pouvoir normatif des organismes de droit privé*, Op.cit, p. 255.

<sup>261</sup> -« *Le droit sans honneur n'est que médiocrité et (que) l'honneur sans droit n'est que déraison*». Voir, Bernard BEIGNIER, *L'honneur et le droit*, Op.cit, p. 97.

الجرائم، فلئن اختلفت كلتا الوظيفتين من حيث الطابع فأتّهما يلتقيان من حيث الهدف. حيث يظهر التشابه القائم في أنّ كلتا الوظيفتين تهدفان إلى نقل حكم القانون بتطبيقه على الحالات الفردية التي تواجهها<sup>(262)</sup>.

ومعنى ذلك، صعوبة التمييز بين الوظيفة القضائية والوظيفة الإدارية، هذا الذي أدى إلى ظهور عدة اتجاهات فقهية، منها التي اعتمدت على المعيار العضوي الذي يركّز على الجهة المصدرة للعمل، والاتجاه الذي اعتمد على تكييف الوظائف بالنظر إلى الطبيعة الداخلية للعمل أو جوهره، أما الاتجاه الأخير الذي يرى ضرورة المزج بين المعيارين الشكلي والموضوعي لتحديد طبيعة الوظيفتين. لهذا إذا اعترفنا بصعوبة التفرقة بين الوظيفتين القضائية والإدارية، نجد صعوبات أكثر في التفرقة بين هاتين الوظيفتين التي تمارسهما المنظمات المهنية.

كرّس القضاء الإداري في فرنسا، مبدأ ازدواجية النظام القانوني على مهام المنظمات المهنية، بالخصوص على مهام الرقابة على الإنضمام إلى المهنة عن طريق التّسجيل، هذا الأخير اعتبره مجلس الدولة الفرنسي قراراً ذي طبيعة إدارية، بينما اعتبر العقوبة التي توقع على المهني، في حالة الإخلال بالقواعد المنظمة للمهنة ذات طبيعة قضائية<sup>(263)</sup>، وهذا بالاعتماد على الموضوع الذي يتدخل فيه هذا القرار وليس معيار الغاية أو النتيجة منه، بحيث يعتبر قرار التّسجيل مبدئياً وأساسياً ذي طابع إداري لانعدام أي إخطار أو نزاع أو شكوى يتم الفصل فيها، وإنّما يتضمن هذا القرار إثبات حق من عدمه.

<sup>262</sup> - راجع في هذا السياق، بلحونسيم، المسؤولية القانونية للموثق، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون الجنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015، ص 149-151.

<sup>263</sup> - CE, Ass, 12 décembre 1953, « De Bayo », Rec. Lebon, p. 544.

انطلاقاً من منطق مجلس الدولة الفرنسي، يتمحور طلب التّسجيل في جدول المنظمة أساساً حول تنفيذ الإطار التشريعي والتنظيمي للمهنة، وفي المضمون نفسه إنّ التّسجيل في الجدول هو تصرف مشروط يؤدي إلى تنفيذ مركز عام ومجرد<sup>(264)</sup>.

في مسألة الإزدواجية القانونية لمهام المنظمات المهنية، طرحت إشكالية مدى إمكانية اعتبار المجالس التأديبية للمنظمات المهنية ذات طابع إداري. بالرجوع إلى المبادئ التي تم تكريسها من طرف القضاء الإداري الفرنسي، الذي اعتمد على المعيار الموضوعي بإقامة العلاقة بين الطبيعة القضائية للمجالس التأديبية واختصاص الردع عن طريق توقيع الجزاءات<sup>(265)</sup>. وهذا ما تم تكريسه من طرف مجلس الدولة الجزائري في القرار 004827، بتاريخ 24 جوان 2002، حيث جاء في حيثياته أنّ: «الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين منظمة مهنية وطنية وهي تتخذ عقوبات تنظيمية دون استشارة سلطة إدارية ومن ثمة فإنّ قراراته تكتسي طابعاً قضائياً وبالنتيجة ويمكن الطعن فيها كما هو منصوص عليه في المادة المذكورة أعلاه أمام مجلس الدولة»<sup>(266)</sup>.

### ثانياً: الحفاظ على وحدة وانسجام المهنة

يتطلب تحقيق وحدة وانسجام النشاطات المهنية، تمتع المنظمات المهنية باختصاص الذي يسمح لها بالتدخل لخلق بيئة ملائمة التي يؤدي الغرض، عن طريق السعي إلى حل النزاعات المهنية التي تنشأ بين أبناء المهنة، وكذا الدفاع عنها من التعدييات الخارجية.

<sup>264</sup> - Voir, Didier LINOTTE, Raphaël ROMI, *Services publics et droit public économique*, Op.cit, p. 304.

<sup>265</sup> - CE, Ass, 12 décembre 1953, « De Bayo », Rec. Lebon, p. 544.

<sup>266</sup> - مجلس الدولة، 24 جوان 2002، رقم 004827، مجلة مجلس الدولة، عدد 02، 2002، ص. 170.

## 1- انسجام المهنة بتجسيد الوساطة

تأكيد وتبيان خصوصية مهام المنظمات المهنية يتم من خلال الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، ومن بين هذه الأهداف السعي إلى تحقيق تماسك ووحدة النشاطات المهنية الحرة «Tout uni, cohérent, homogène»<sup>(267)</sup>. لا يمكن تحقيق هذه الغاية إلا بالاعتماد على أعمال مبدأ التوسط لفض النزاعات الناشئة بين المهنيين الممارسين، هذا بغض النظر عن الخصوصيات التقنية لهذه النشاطات التي تفرضها الممارسة الفعلية.

قيام المنظمات المهنية بدور الوسيط<sup>(268)</sup> لفض النزاعات بين المهنيين، كان نتيجة عدة اعتبارات، لاسيما النتائج والآثار التي يمكن أن تكون في حالة ترك هذه الخلافات تعرض على الجهات القضائية وعلم الجمهور بها، وما يمكن أن ينجر عن ذلك من آثار سيئة على شرف وسمعة المهنة<sup>(269)</sup>.

أما عن ممارسة هذه المهام فهناك تباين بين المنظمات المهنية في كيفية إعمالها. ففي وضعية مهنة الطب يمكن الجوء إلى طلب والبحث عن الوساطة، بالاستعانة بأحد أعضاء مجلس المنظمة المختص لفض النزاع بين الزملاء<sup>(270)</sup>، كما تقوم الفروع النظامية

<sup>267</sup> -Jacques CHEVALLIER, « L'analyse institutionnelle », C.U.R.A.P.P., PUF, Paris, 1981, p. 03.

<sup>268</sup> - تعرف الوساطة على أنها عملية يساعد فيها شخص ثالث شخصين أو أكثر على التوصل إلى حل نابع منهم بشأن قضية أو أكثر من القضايا المتنازع عليها، وهي آلية بديلة للقضاء لفض النزاع. لمزيد من التفصيل أنظر في ذلك: باحمادي عبد الله، «الوساطة القضائية كطريق بديل لحل النزاعات (المركز القانوني للوسيط-المعوقات)»، أعمال الملتقى الدولي حول " الطرق البديلة لتسوية النزاعات: الحقائق والتحديات»، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، يومي 26 و 27 أبريل 2016، ص 309.

<sup>269</sup> - علم الجمهور بالخلافات الداخلية القائمة بين المهنيين الممارسين لمهنة واحدة، لا يخدم المظهر الخارجي الذي تسعى المنظمات المهنية إلى الحفاظ عليه، على حد تعبير أحد الكتاب على النحو الآتي:

« Il ya la encore du prestige et de la crédibilité de la profession qui n'a rien à gagner à exposer sur la place publique ses querelles intestines». Voir, Solange PAJAUD-GUEGUEN, *Essai sur le pouvoir normatif des organismes de droit privé*, Op.cit, p. 260.

<sup>270</sup> - نصت المادة 64، من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمن مدونة أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق، على أنه: « يتعين على الطبيب أو جراح أسنان، له خلاف مهني مع أحد زملائه، أن يسعى إلى التصالح ولو

الجهوية بدور التوفيق للفصل في النزاعات التي قد تحدث بين المرضى والأطباء أو جراحي الأسنان أو الصيادلة أنفسهم، أو بينهم وبين الإدارة، هذا الذي تم تكريسه من طرف مدونة أخلاقيات الطب<sup>(271)</sup>. لكن يظهر لنا جليا، أنّ دور المنظمة المهنية كوسيط في وضعية هذه المهنة هو اختياري.

في وضعية مهنة المحاماة، يتمتع نقيب المحامين<sup>(272)</sup> وكذا مجلس المنظمة بالاختصاص الحصري للنظر في النزاعات المتعلقة بأخلاقيات وتقاليده المهنية التي تحدث بين المحامين<sup>(273)</sup>، كما وكلت لهذه المجالس اختصاص الفصل في النزاعات أو الصعوبات التي تطرأ في مجال تنفيذ الاتفاقيات في حالة ممارسة المهنة على شكل مكاتب متجمعة<sup>(274)</sup>.

لعل، تمتع مجلس المنظمة بهذا النوع من الاختصاص، كان من أجل حماية والحفاظ على سمعة مهنة المحاماة وشرفها، حيث تتولى أجهزة هذه المنظمات داخليا بإيجاد حلول لإقامة الصلح بين المهنيين عن طريق فض النزاعات<sup>(275)</sup>، لهذا يكون اللجوء

---

بواسطة عضو من الفرع النظامي الجهوي المختص». انظر كذلك في نفس السياق، المادة 162 من المرجع نفسه، في وضعية مهنة الصيادلة.

<sup>271</sup>- المادة 178، من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمن مدونة أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق  
<sup>272</sup>- في موضوع خصوصية مهام المنظمات المهنية، تتميز منظمة المحامين نظرا إلى مكانة ودور النقيب الذي يعتبر بمثابة رب العائلة «*pater familias*»، حسب تقاليد المهنة، وحجم اختصاصاته لاسيما في مجال الخلافات التي تطرأ بين المهنيين فيما بينهم والمهنيين والجمهور فيما يتعلق بالأتعاب، وفي مجال عقود ممارسة المحامي بأجر، حيث نصت المادة 84، من القانون رقم 13-07، يتضمن مهنة المحاماة على أنه: «تعرض النزاعات الناشئة عن عقد العمل على النقيب للتحكيم، وتكون قراراته قابلة للاستئناف أمام مجلس الإتحاد».

<sup>273</sup>- المادة 78، من المرجع نفسه.

<sup>274</sup>- المادة 165، من القانون الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>275</sup>- عملية فض النزاع التي من اختصاص منظمة المحامين تكون بمثابة التحكيم بين الزملاء المتنازعين هذا الذي نصت عليه الفقرة 05 من المادة 72 من القانون رقم 13-07، على أنه: «في حالة نزاع، يتم إخطار نقيب المحامين للتحكيم ويكون قراره ملزما وغير قابل لأي طعن»، إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن هناك اختلاف بين التحكيم في

إلى المنظمة في هذا النوع من القضايا أكثر من ضروري فهو اجباري<sup>(276)</sup>. هذا الذي تم تكريسه كذلك في وضعية مهنة المهندس الخبير العقاري، حيث من مهام المجالس الجهوية لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين السعي إلى المصالحة في كل خلاف ينشأ بين الممارسين للمهنة، والفصل في النزاع بمقررات نافذة في حالة عدم المصالحة<sup>(277)</sup>.

الوضع مختلف في مهن المحاسبة، حيث وكلت هذه المهمة إلى لجنة الانضباط والتحكيم الموضوعة على مستوى المجلس الوطني للمحاسبة، التي تقوم بضمان الدور الأساسي الذي على المنظمات المهنية في مجال المحاسبة القيام به، والذي يتمثل في الاستشارة والوقاية والمصالحة والتحكيم في المنازعات بين المهنيين، وبينهم وبين الزبائن<sup>(278)</sup>.

## 2- الدور التمثيلي للمنظمات المهنية

تتطلب ضرورة الحفاظ على وحدة وانسجام المهنة من المنظمات المهنية، السعي إلى دفع التعدييات الخارجية التي يمكن أن تتعرض لها النشاطات المهنية الحرة، لهذا

القانون وفض النزاع بين المهنيين من طرف المنظمات المهنية، لهذا الاعتراف بهذا الاختصاص لهذه الأخيرة يعتبر استثناء على المفهوم التقليدي للتحكيم. لمزيد من التفصيل انظر:

Cf, Noureddine BERRI, *Les nouveaux modes de régulation en matière de télécommunications*, Thèse pour le doctorat en droit, université Mouloud Mammeri Tizi ousou, 2014, p. 281.

<sup>276</sup> - في مدى إلزامية خضوع المهني طرف في النزاع إلى الحل الذي تم التوصل إليه جراء أعمال الوساطة، في وضعية مهنة الطب هي مجرد إمكانية الجوء إلى أعمال هذا المبدأ، وبالتالي لا يمكن أن نتحدث عن الإلزامية، أما في وضعية مهنة المحاماة، الأمر يختلف بكونه اختصاص النظر في النزاع وينتهي بإصدار قرار، واحترام قرارات المنظمات المهنية من الالتزامات المهنية وعدم احترامها يؤدي إلى المساءلة التأديبية. في هذا الموضوع مجلس الدولة الفرنسي أنّ عدم الأخذ بما توصلت إليه الوساطة لا يمكن اعتباره خطأ مهنيًا الذي يؤدي إلى المساءلة التأديبية، انظر:

CE, 1<sup>er</sup> février 1961, «Rateau», Rec. Lebon, p. 76.

<sup>277</sup> - المادتين 17 و 21، من الأمر رقم 08-95، يتعلّق بمهنة المهندس الخبير العقاري، المرجع السابق.

<sup>278</sup> - المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 11-24، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره، المرجع السابق.

ومن أجل إمكانية تدخل هذه المنظمات باسم هذه النشاطات المهنية يجب أن تتمتع بمهام التمثيل. هذا الأخير ثار جدال فقهي حول الإعتراف به لهذه المنظمات المهنية، نظرا لتداخل عملية تمثيل مصالح المهنة مع تمثيل مصالح المهنيين.

إنّ عملية التداخل بين هذه المصالح يمكنها أن تحدث نوعا من التعارض بين مهام المنظمات المهنية كسلطة ضبط المهنة، ومهامها كهيئة تمثيل المهنة، حيث يظهر من باب المنطق، صعوبة التوفيق بين هاتين المهمتين. هذا ما دفع بجانب من الفقه في فرنسا خاصة إلى المطالبة بتنحية مهام تمثيل المهنة للمنظمات المهنية، وترك هذه المهام للنقابات المهنية<sup>(279)</sup>.

أما الجانب الآخر من الفقه حاول إزالة هذا التعارض بين المهمتين، وذلك بالتفرقة بين مهمة التمثيل الذي تحظى بها المنظمات المهنية التي تركز على المصالح المعنوية والأخلاقية للمهنة وليس على المصالح المادية للمهنيين، هذا الذي يؤدي إلى عدم حصر مهمة المنظمات المهنية في مجرد بوليس المهنة (la police de la profession)<sup>(280)</sup>. وهذا المنطق تبناه المشرع الجزائري في مهن المحاسبة<sup>(281)</sup>.

<sup>279</sup> - Voir, Didier LINOTTE, Raphaël ROMI, *Services publics et droit public économique*, Op.cit, p. 286.

<sup>280</sup> - Ibid., p.287.

<sup>281</sup> - المادة 15، من القانون رقم 01-10، يتعلّق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، المرجع السابق.

تظهر خصوصية مهام التمثيل لدى المنظمات المهنية في ازدواجية طبيعته، حيث من جهة هو ذو طابع وقائي ومن جهة أخرى ذو طابع علاجي، على حدّ تعبير أحد الكُتّاب<sup>(282)</sup>. حيث يعتبر مهام التمثيل لدى المنظمات المهنية وقائياً عندما تتدخل قبل وقوع التعدي أو المساس بمصالح المهنة، بالخصوص أمام السلطات العامة، وذلك في إمكانية مطالبة هذه السلطات التدخل لتعديل سواء القانون الذي ينظم المهنة أو عن طريق اتخاذ بعض القرارات لتطوير الانظمة القانونية التي تساهم في تطوير المهنة والارتقاء بها. في هذه الوضعية مهام التمثيل يمكن أن يكون تلقائياً (Spontanée) أو بناء على طلب (sollicitée).

أما كون مهام التمثيل علاجي، عندما تتدخل المنظمة المهنية للدفاع عن المهنة بعد المساس بمصالحها. في هذه الحالة يكون تلقائياً، بحيث يفيد التمثيل في هذه الوضعية عدة أغراض منها التنبيه والتنديد بالتجاوزات التي مست مصالح المهنة، أو الدفاع عنها أمام الجهات القضائية.

المنظمات المهنية هي برج المراقبة للنشاطات المهنية الحرة، هذا هو الذي يمنح لها حق الدفاع على المبادئ الأخلاقية لهذه النشاطات المهنية<sup>(283)</sup>. هذا ما تبنته مجمل النصوص القانونية المنظمة لهذه الأخيرة، على سبيل الاستدلال ما نصت عليه المادة

<sup>282</sup> - Michel BAZEX, Georges FLÉCHEUX, «L'application du droit de la concurrence aux ordres professionnels», Op.cit, p. 1031.

<sup>283</sup> - اعتبار المنظمات المهنية حامي النشاطات المهنية الحرة، أدى بها إلى إمكانية التدخل والبت في القوانين أو الانظمة التي يمكن أن تكون لها علاقة حتى وإن كانت غير مباشرة بهذه النشاطات المهنية، ففي فرنسا منظمة الاطباء تدخلت وندّدت في مشاريع القوانين التي لها علاقة غير مباشرة بمهنة الطب، وعلى سبيل المثال الضجة التي أحدثتها مجلس منظمة الاطباء حول قانون «Bioéthique».

Voir, (J-Y) NAU, L'ordre, la loi et les embryons, Le monde, 02 novembre 1994, p. 10.

تدخل المنظمات المهنية بهذا الشكل دفع بأحد الفقهاء إلى اعتبارها من بين جماعات الضغط، على حد تعبيره: « Tout groupe d'intérêt qui utilise l'intervention auprès du gouvernement à quelque titre que ce soit (exclusif, principal, occasionnel) pour faire triompher ses revendications ou affirmer ses prétentions, au besoin contre une attaque du secteur étatique lui-même ». Voir, Jacques MEYNAUD, Les groupe de pression en France, 1953, cité par ,Georges BURDEAU, Traité de sciences politiques, Tome III, LGDJ, Paris, 1982, p. 210.

102 من القانون رقم 07-13، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة على أنه: « يمثل نقيب المحامين المنظمة أمام الجهات القضائية وفي سائر أعمال الحياة المدنية.

كما يمثلها أما السلطات العمومية والمهن الأخرى لمساعدتي العدالة.»

يتجلى من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، مهام التمثيل الذي تتمتع به المنظمة المهنية للمحامين، يُكون شرطاً للصفة والمصلحة المذكورين في قانون الاجراءات المدنية والإدارية<sup>(284)</sup> كشرط ذو أهمية لقبول الدعوى أمام الجهات القضائية، وهذا تطبيقاً للقاعدة " لا دعوى بدون مصلحة"<sup>(285)</sup>، هذا رغم ما يكتنف مفهوم المصلحة من غموض<sup>(286)</sup>. نظراً لافتراض وجود مصلحة مباشرة وشخصية<sup>(287)</sup> في آن واحد لدى رافع الدعوى تحت طائلة عدم القبول.

الإعتراف للمنظمات المهنية بمهام التمثيل والدفاع على مصالح المهنة، سمح بظهور فكرة المصلحة الجماعية<sup>(288)</sup> التي بموجبها يتم تحديد إمكانية المنظمات المهنية في رفع الدعوى للدفاع عن مصالحها. في هذا المقام يتميز مضمون المصلحة الجماعية (L'intérêt collectif) عن المصلحة العامة (L'intérêt général) وعن مجموع المصالح الشخصية (La somme des intérêts individuels) للمجموعة المهنية. في الحقيقة من الصعب القيام بعملية التمييز بين مضمون هذه المصطلحات الثلاثة نظراً

<sup>284</sup> - نصت المادة 13، من القانون رقم 09-08، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية، ج ر، عدد 21، الصادر في 23 أبريل 2008، على أنه: « لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون.

يثير القاضي تلقائياً انعدام الصفة في المدعي والمدعى عليه.

كما يثير تلقائياً انعدام الاذن إذا ما اشترطه القانون.»

<sup>285</sup> - (M.), LALIGANT, «La notion d'intérêt pour agir et le juge administratif», *RDP*, 1971, p. 43; Katy SIBIRIL, *La notion d'intérêt en droit administratif français*, Thèse pour le doctorat en droit, Université de Bretagne occidentale, Brest, 2012, p. 05 & s.

<sup>286</sup> - بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري - دعوى الإلغاء - دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007، ص 124.

<sup>287</sup> - لمزيد من التفصيل حول مضمون المصلحة الشخصية والمباشرة، انظر:

VERVOORT Maxence, *L'exercice du droit de grève dans le secteur privé*, Op.cit, p. 16 & s.

<sup>288</sup> - Maryvonne HECQUARD-THÉRON, « De l'intérêt collectif », *AJDA*, 1986, p. 65.

لتداخلها<sup>(289)</sup>، وكذا عمومية تحديد اختصاص أو دور المنظمات المهنية، حيث على هذه الأخيرة السهر للحفاظ وحماية أخلاقيات المهنة، والنزاهة في الممارسة والدفاع عن شرف واستقلالية المهنة. لهذا يبقى تقدير مدى توفر شرط المصلحة لدى المنظمات المهنية للقاضي الذي يبحث عن العلاقة بين موضوع الدعوى ومصلحة هذه المنظمات في رفع الدعوى<sup>(290)</sup>.

<sup>289</sup> - Jean-Luc MAILLOT, «La qualité pour agir du représentant d'une personne morale devant le juge administratif», *Petites affiches*, 14 décembre 1998, n° 149, p. 8 & s.

<sup>290</sup> - Voir, Maurice HAURIOU, *Aux sources du droit, Le pouvoir, L'ordre et la liberté*, Cahier de la nouvelle journée, édition Bloud & Gay, 1933, pp. 98 et 99.

## خاتمة الباب الأول

إنّ تنظيم النشاطات المهنية الحرة من الالتزامات التي تقع على عاتق الدولة، لكن نظرا للتطورات الحديثة لمفهوم الدولة، الذي تأثر بدوره بتطور المجتمع في جميع النواحي سواء الجانب الاجتماعي أو الاقتصادي أو السياسي، أصبح تنظيم هذه النشاطات المهنية الحرة من قبل الدولة لا يتماشى مع السياسة الاقتصادية المراد انتهاجها هذا الذي دفع بالدولة إلى اللجوء إلى تنظيمها بالاستعانة بأبناء المهنة أنفسهم، عن طريق المنظمات المهنية وذلك بإشراكهم في إدارة المرافق العامة.

تمتع المنظمات المهنية على غالبيتها بالشخصية القانونية والاستقلال المالي الذي دعمته تركيبتها العضوية، والتي تتشكّل في مجملها من أبناء المهنة الممارسين. إضافة إلى ذلك التباين الواضح في الإطار القانوني الذي بموجبه تم تنظيم هذه المنظمات المهنية بالخصوص في الجزائر الذي انتهج ولو نسبيا نهج التنظيم الفرنسي. هذا ما أدى إلى صعوبة تحديد طبيعتها القانونية، لكن بدراسة وتحليل مختلف المعايير التي يعتمد عليها لتكييف الأشخاص المعنوية، توصلنا إلى عدم إمكانية تكييفها ضمن الأشخاص المعنوية العامة كما لا يمكن تكييفها ضمن الأشخاص المعنوية الخاصة نظرا لتدخلها في تسيير المرافق العامة، وبالتالي هي أشخاص معنوية خاصة مكلفة بتسيير مرافق عامة.

## الباب الثاني

في توحيد النظام القانوني لنشاط المنظمات المهنية

يؤدي الاعتماد على فكرة المنظمات المهنية لتأطير النشاطات المهنية الحرة، ظاهرياً الغرض للاستجابة إلى مختلف الحقائق الاقتصادية والاجتماعية. لكن إمكانية هذه المنظمات للتصدي لهذه الحقائق توجي بضرورة تمتع هذه الأخيرة بتنظيم محكم يسمح لها بالوصول إلى المبتغى منها. سبقت الإشارة في هذه الدراسة إلى مختلف المبادئ التي تركز عليها هذه التنظيمات المهنية، وكذا محاولة تحديد طبيعتها القانونية بالنظر إلى خصوصية الدور المنوط بها، الذي يتمحور أساساً حول التوفيق بين عدة معادلات التي تنبثق من مختلف العلاقات الناتجة بين الأفراد الذين تجمعهم مهنة حرة واحدة، وكذا الدفاع على مصالحهم لا سيما المعنوية منها.

لكن من الجهة المقابلة، نجد أنّ المهام التي يجب أن تلعبها هذه المنظمات المهنية، باعتبارها تؤطر نشاطات مهنية حرة تؤدي خدمات للجمهور، هو تدخلها لتنظيم مختلف العلاقات الناتجة بين الممارسين والجمهور حمايةً للمصلحة العامة. لهذا يجب على هذه المنظمات المهنية أن تتمتع بتلك الصلاحيات التي تتوافق مع حجم الاهداف أو المهام التي يجب تحقيقها. ولعل الاعتراف لهذه المنظمات بضرورة تمتعها بالسلطة المعيارية «Le pouvoir normatif واحدة منها، والتي بموجبها يمكن لهذه المنظمات التدخل لتنظيم هذه النشاطات المهنية الحرة. ومن دواعي تفعيل هذه الصلاحية التي تتمتع بها هذه المنظمات يجب أن تمنح لها إمكانية فرض سلطتها على الاعضاء المنتسبين إليها، بإقرار السلطة التأديبية لها (الفصل الأول).

إنّ الاعتراف للمنظمات المهنية بالسلطة المعيارية والسلطة التأديبية التي تمارسها على المهنيين، باعتبارها أشخاصاً معنوية خاصة مكلفة بتسيير مرافق عامة، والتي تنطوي تحت غطاء المنظومة القانونية العامة للدولة، يجب إخضاعها إلى الرقابة القضائية على أعمالها، لا سيما تلك التي تنبثق عن ممارسة هاتين السلطتين المعيارية والتأديبية، التي لها تأثير على الحقوق والحريات الفردية للأشخاص الممارسين لهذه النشاطات المهنية الحرة (الفصل الثاني).

## الفصل الأول

### في ازدواجية سلطات المنظمات المهنية

تتضمن السلطة المعيارية الوظيفية التنظيمية للمنظمات المهنية، والتي لا يمكن تبيانها إلا بالتمعن والتحليل الدقيق والمعمق لجميع أنواع القواعد أو الأحكام القانونية التي يمكن أن تنشئها أو تساهم في إنشائها هذه المنظمات. وكذلك يكون تبيانها بالبحث عن كيفية تحديد مجال تطبيق هذه السلطة التنظيمية، والتي تتلخص أساساً في إعداد مختلف القواعد الأخلاقية التي على المهنيين احترامها، لضمان التوفيق بين مختلف العلاقات الناتجة عن ممارسة النشاطات المهنية الحرة. وكذا في مساهمة هذه المنظمات بإعداد أنظمتها الداخلية التي تكفل تنظيم العلاقات بين مختلف الأجهزة التي تتشكل منها.

وفي موضع آخر، تقوم هذه المنظمات المهنية في إطار صلاحياتها التنظيمية بالتدخل لتحقيق وضمان حسن سير و صيرورة هذه النشاطات المهنية، هذا بتدخلها في تنظيم المسار المهني للأشخاص الممارسين، وهذا ابتداءً من التسجيل في جدول المنظمة إلى غاية الشطب منه (المبحث الأول).

لكن، ضرورة تفعيل القرارات التي يتم اتخاذها في إطار الدور التنظيمي الذي على المنظمات القيام به، خاصة في السهر على احترام قواعد أخلاقيات المهنة التي تهدف أساساً إلى الدفاع على شرف المهنة وتكريس الزمالة بين الممارسين لمهنة واحدة، تتطلب تمتع هذه المنظمات بأجهزة تأديبية وبنظام تأديبي يؤديان هذا الغرض (المبحث الثاني).

## المبحث الأول

## السلطة المعيارية للمنظمات المهنية

إنّ استقراء معظم النصوص القانونية التي تنظم المنظمات المهنية، مكّنتنا من التوصل إلى نتيجة مفادها أنّ المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي، وضعوا في يد هذه المنظمات سلطات واسعة للقيام بتنظيم النشاطات المهنية الحرة.

وفي الظاهر تعتبر السلطة التنظيمية الممنوحة للمنظمات المهنية مؤسّسة قانوناً، كما يمكن اعتبارها كذلك مجرد آلية أو وسيلة للقيام بعملية ضبط هذه النشاطات المهنية الحرة. لكن هذا لم يسلم من طرح عدة تساؤلات حول مدى مشروعيتها وشرعيتها تجاه الأحكام الدستورية وفي مجال نطاق تطبيقها (المطلب الأول).

إضافة إلى تمتع المنظمات المهنية بصلاحيات إعداد أو المشاركة في إعداد كل من مدونة أخلاقيات المهنة وأنظمتها الداخلية، تتدخل في إطار سلطتها التنظيمية في قبول أو رفض طلبات التسجيل في جدول المنظمة، وهو الإجراء الأوّلي والجوهري لإمكانية ممارسة الأشخاص للمهنة التي يرغبونها، وتتدخل كذلك في تنظيم المسار المهني للممارسين للمهن التي تؤطرها (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

## في مضمون الاختصاص التنظيمي للمنظمات المهنية

تمتع المنظمات المهنية بالسلطة المعيارية، من الأمور التي تبدو غريبة للوهلة الأولى، بالنظر إلى تركيبها العضوية، وطبيعة شخصيتها المعنوية التي يمكن اعتبارها ظاهرياً ضمن الأشخاص المعنوية الخاصة، حيث تطرح عدة تساؤلات وإشكالات والتي تتمحور أساساً في كيف يمكن لهذا النوع من المنظمات الارتقاء إلى حدّ تمتعها بالسلطة التنظيمية التي هي أصلاً من احتكار السلطات العمومية؟ والتي بموجبها يتم تحقيق رغبة الدولة؟

وفي الحقيقة طرح نفس الإشكال في شأن الهيئات الإدارية المستقلة باعتبارها كيان جديد في المنظومة القانونية للدولة في الجزائر، والتي أجاب عليها الاستاذ «زوايمية»، إذ يرى أنّ هذه الهيئات هي عبارة عن سلطات ولا يمكن اعتبارها أجهزة استشارية، وسلطة القرار الذي تتمتع به استمدته من الاختصاص التقليدي للسلطة التنفيذية<sup>(291)</sup>.

وانطلاقاً من هذا المنطق نحاول البحث عن مدى مشروعية، وكذا مصدر هذه الصلاحيات التي تتمتع بها المنظمات المهنية باعتبارها كيان قانوني جديد في المنظومة القانونية للدولة (الفرع الأول)، لتمكيننا بعد ذلك من تحديد مضمونها ومجال تطبيقها (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

في مدى مشروعية الاختصاص التنظيمي للمنظمات المهنية

إنّ من بين الاعتبارات والنتائج التي يمكن أن نستوحها من إنشاء وتنظيم بعض النشاطات المهنية الحرة عن طريق المنظمات المهنية. هو إمكانية قيام المهنيين أنفسهم بفهم و إيجاد الحلول لمختلف الإشكالات التي يمكن أن تطرح خلال ممارسة مهنتهم.

ومن دواعي ودعائم وصول المنظمات المهنية إلى تحقيق الهدف الأسمى الذي وجدت من أجله، والذي يتمحور أساساً حول السهر على حسن سير النشاط المهني الحر والممارسة النزيمية له. كان من الضروري أن تتمتع هذه المنظمات بنوع من الإستقلالية الوظيفية، التي لا يمكن أن تكون إلا بالتمتع بالسلطة المعيارية أو التنظيمية التي تسمح لها بتنظيم شؤونها بنفسها. وذلك بتكريس ما يمكن تسميته بالضبط الذاتي (L'auto-régulation) أو التنظيم الذاتي (l'auto-organisation) أو التسيير الذاتي (l'auto-gestion) (أولاً).

<sup>291</sup> - Rachid ZOUAÏMIA, *Les autorités administratives indépendantes et la régulation économique en Algérie*, Op.cit, p. 70 & S.

لكن، الإشكالية المطروحة في تمتع المنظمات المهنية بالسلطة المعيارية أو السلطة التنظيمية، تكمن في البحث حول ما إذا كان مصدر هذه السلطة التي تحمل في طياتها صلاحيات واسعة، والتي تؤدي بها إلى حدّ الإستقلالية، كانت حتمية واكتسبتها باعتبارها تُكون مجموعة (collectivité)، أو بصيغة أخرى اكتسبتها بكونها عبارة عن مؤسسة والدولة قامت بالاعتراف بأحقية تمتعها بهذه السلطة، وبالتالي ممارسة هذه الصلاحيات يكون في الإطار القانوني العام للدولة، أو أنّ هذه السُلطة التي تتمتع بها المنظمات المهنية هي عبارة عن عملية تفويض سلطة (ثانياً).

أولاً: السلطة التنظيمية للمنظمات المهنية: تعبير عن الإستقلالية المؤسسية

إنّ السلطة التنظيمية بالوجه العام، هي ذلك التأهيل أو هي الأهلية التي تسمح للمنظمات المهنية على غرار المرافق العامة التقليدية والمؤسسات العمومية لاتخاذ أو القيام بأعمال قانونية انفرادية، تمتاز بالعمومية والتجريد، والتي تهدف إلى إنشاء حقوق والتزامات وهذا بعيداً عن رضا الأشخاص المخاطبين بها، وبهذا المعنى نستبعد الأعمال الأخرى التي تأخذ شكل التوصيات.

لقد، تميّزت معظم الدراسات الفقهية التي تعرضت إلى محاولة تبرير تمتع المنظمات المهنية بالسلطة التنظيمية بالتوافق والاختلاف في آن واحد من حيث زاوية الانطلاقة. فباعتبار أنّ فكرة الاعتراف بالسلطة التنظيمية للمنظمات المهنية، لا يمكن أن يكون إلا تعبيراً عن الإستقلالية المؤسسية للمنظمات المهنية، نجد أنّ الفقيه «HAURIU» يرى أنّ هذه الفكرة لها ارتباط وثيق بنظرية المؤسسة، حيث أرجع أصل ومصدر تمتع هذه الأخيرة بالسلطة التنظيمية إلى الدستور والتنظيم الإداري بصفة عامة، وليس من الضروري أن يكون على أساس مبدأ تفويض السلطة<sup>(292)</sup>.

<sup>292</sup> - (M.) HAURIU, La théorie de l'institution et de la fondation, Cahiers de la Nouvelle Journée, N° 4, Paris, 1925 p. 28.

وهذه الفكرة هي التي أيدها بعض الفقهاء إلى حدّ اعتبار، أنّه من الضروري تمتع بالسلطة التنظيمية لكل المؤسسات أو الهيئات سواء كانت خاضعة للقانون العام أو للقانون الخاص، وهذه السلطة هي التي تمنح الطابع السيادي وتضمن الإستقلالية لهذه الهيئات<sup>(293)</sup>.

أما عن الفقيه SAVATIER يرى أنّ القواعد المهنية تحظى بسهولة لتقبلها من طرف المهنيين عندما تكون صادرة من الهيئات المهنية التي تم انتخابها من هؤلاء المهنيين أنفسهم، بمعنى أنّها انبثقت من الداخل وسوف تكون أكثر مرونة وملائمة للحياة المهنية، على عكس صدورها من خارج هذه الهيئات، أي عن المشرع أو السلطات العمومية<sup>(294)</sup>.

وفيهم من خلال رأي الفقيمين، أنّه يُفترض أو حتى من المنطقي وبصفة تلقائية تمتع كل مجموعة (collectivité) التي تسعى في طريقها لتصبح أو تأخذ شكل مؤسسة بالتمتع بالسلطة التنظيمية. ومن خلال هذا المنطلق، فالسلطة التنظيمية هي إحدى الدعائم أو من بين الآليات الضرورية التي يجب أن تتمتع بها المؤسسة (institution) عندما تبلغ درجة معيّنة من التطور من أجل أن تفرض بصفة انفرادية ارادتها.

وبالتالي، فالتبرير الذي اعتمد عليه الفقيه «HAURIU» هو اعتباره أنّ أساس السلطة التنظيمية ومصدرها يكمن في مجموع الانخراطات الفردية في الفكرة التي يتمحور حولها مسار إنشاء المؤسسة<sup>(295)</sup>.

لكن في المقابل، نجد الفقيه "LEGAL" والفقيه "BRETHE de la GRESSAYE" أرجعوا أساس التنظيم أو السلطة التنظيمية التي تتمتع بها المنظمات المهنية إلى نتيجة الطابع الاجتماعي للمجموعة (la socialisation du groupe)، أما

<sup>293</sup> - Gérald SIMON, *Puissance sportive et ordre juridique étatique*, L.G.D.J., Paris, 1990, p. 71; Achour TAIBI, *Le pouvoir répressif des autorités administratives indépendantes de régulation économique, témoin de la consécration d'un ordre répressif administratif (études comparative des droits français et algérien)*, Thèse pour l'obtention du grade de docteur en droit des affaires, Université Paris 1 Panthéon - Sorbonne, 2015, p. 07.

<sup>294</sup> - Jean SAVATIER, *Etude juridique de la profession libérale*, Op.cit, p. 105.

<sup>295</sup> - Ibid., p.30.

القاعدة التنظيمية ما هي إلا تعبير قانوني عن السلطة التي تم تخويلها من المجموعة إلى المؤسسة<sup>(296)</sup>. بالرغم من اختلاف زاوية الانطلاقة إلا أنّ النتيجة هي نفسها التي تبناها الفقيه «HAURIOU» والتي مفادها أنّ السلطة التنظيمية مشتقة من نظرية المؤسسة.

إضافة إلى ذلك، ذهب الفقيه «MESTRE» إلى حدّ اعتبار أنّ السلطة التنظيمية تجد أساسها في وجود المجموعة بحدّ ذاتها، إذ باعتبارها مجموعة هو العامل الذي يسمح لها بالتمتع بسلطة التنظيم، معللاً ذلك بأنّ ضمان استمرار وجود المجموعة مقترنا بتمتعها بهذه السلطة التنظيمية.

*« C'est dans l'existence même des groupements que l'on trouve le fondement de leur pouvoir réglementaire. Toute institution pour vivre et surtout pour durer ne saurait se passer d'une autorité qui s'exerce et se manifeste par l'exercice de ce pouvoir »*<sup>(297)</sup>.

ينبثق من خلال هذه الدراسة الفقهية التي تمحورت في محاولة لتحديد أساس ومصدر السلطة التنظيمية التي تتمتع بها المنظمات المهنية، أنّ وجود هذه السلطة التنظيمية مقترنا بالفكرة المرغوب الدفاع عنها أو تحقيقها من طرف المجموعة وليست سلطة ممنوحة من طرف الدولة، هذا الذي يؤدي بنا إلى الحديث عن الإستقلالية المؤسسية.

وبالتالي يمكن استخلاص أنّ المنظمة المهنية يمكنها اتخاذ الإجراءات والتدابير التنظيمية حتى في حالة غياب نص قانوني صريح يسمح لها بذلك، خاصة في المسائل المتعلقة بالمهنة، وعلى المهنيين الإلتزام بها مثلها مثل القواعد التنظيمية الصادرة من طرف السلطات العمومية (الدولة)، وفي حالة عدم الامتثال تسلّط عليهم الجزاءات التأديبية.

<sup>296</sup> - Alfred LEGAL et Jean BRETHER de la GRESSAYE, *Le pouvoir disciplinaire dans les institutions privées*, édition Sirey, Paris, 1938, p. 133.

<sup>297</sup> - Voir, Solange PAJAUD-GUEGUEN, *Essai sur le pouvoir normatif des organismes de droit privé*, Op.cit, p. 159.

لكن هذه الإستقلالية المؤسسية لا نقصد من خلالها الإستقلالية السيادية المطلقة، وإنما تلك الإستقلالية التي ترتكز على مبدئين أساسين وهما؛ مبدأ التخصص (le principe de spécialité) ومبدأ الخضوع للنظام القانوني العام للدولة (le Principe de subordination à l'ordre juridique étatique).

### ثانيا: السلطة التنظيمية للمنظمات المهنية: تفويض سلطة

تكمن الأهمية في البحث عن مدى مشروعية وأصل وجود السلطة المعيارية للتنظيمات الخاضعة للقانون الخاص، والمكلفة بتسيير المرافق العامة، وهذا بصفة عامة، والمنظمات المهنية بصفة خاصة، في كونها تتدخل من أجل المساهمة في خلق القاعدة المعيارية أو التنظيمية (Normes réglementaires)<sup>(298)</sup>، مثلها مثل السلطات الإدارية التقليدية التي تقوم بإصدار أو اتخاذ أعمال قانونية التي تكتسي الطابع العام والمجرد، وهذا مع التأكيد أنّ وجود السلطة التنظيمية في الأصل كان كأسلوب قانوني (procédé juridique) من أجل تحقيق إرادة الدولة<sup>(299)</sup>.

في وضعية المنظمات المهنية، يجب القيام بالتفرقة بين نوعين من القواعد والإجراءات التي يمكن أن تتخذها هذه المنظمات، وتتمثل في تلك التي تخاطب بموجها فئة المهنيين مباشرة من جهة، والتي تهدف إلى تنظيم المهنة بصفة عامة، ومن جهة أخرى بين تلك الإجراءات والتدابير التي تقتصر على مخاطبة الأشخاص العاملين في

<sup>298</sup> - إنّ استعمال اصطلاح السلطة المعيارية للتنظيمات الخاضعة للقانون الخاص، يحمل هذا الاصطلاح في طبيعته نوعا من التعارض والتقسيم في مفهوم السلطة التنظيمية. وهذا راجع إلى أنّ السلطة التنظيمية تتمثل في منح بعض الاختصاصات أو السلطات ذات الطابع الاداري للشخص التي تمكنه من إصدار أو اتخاذ بعض الأعمال التي تتميز بالعمومية والتجريد. والتي عبّر عنها الأستاذ DE LAUBADERE والأستاذ GAUDMET على هذا النحو:

«Pouvoir normatif des organismes de droit privé; lorsqu'elle s'applique plus expressément aux normes réglementaires, cette expression semble contenir une irréductible antinomie, une dichotomie au niveau du concept qui paraît incompatible. En effet, le pouvoir réglementaire peut être présenté comme celui que détiennent certaines autorités administratives d'édicter des mesures à portée générale et impersonnelle». Voir, (A.) DE LAUBADERE et (Y.) GAUDMET, *Traité du droit administratif*, Op.cit, p. 518.

<sup>299</sup> - Ibid., p. 63.

مختلف المصالح الإدارية المكلفة بتسيير مختلف الأجهزة التي تتكون منها المنظمات المهنية، أو ما يسمى بالتنظيم الداخلي.

إنّ الأجهزة المكلفة بتسيير المنظمات المهنية، بإمكانها اتخاذ كل التدابير والإجراءات التي تراها مناسبة لضمان حسن سير المصالح الإدارية الموضوعة تحت مسؤوليتها. هذا بالرغم من غياب نص قانوني صريح يسمح لها بذلك، لكن فقط باعتبارها رؤساء المصالح<sup>(300)</sup>، وهذا سواء تعلق الأمر بالمجالس الوطنية أو بالمجالس الجهوية. لكن ما يجب الإشارة إليه، هو أنّ هذه التدابير لم تنص عليها مختلف النصوص القانونية التي تنظم النشاطات المهنية الحرة، هذا يعني عدم وجود علاقة مباشرة بتنظيم المهنة، ولا تخاطب المهنيين، وإنّما تقتصر فقط على التنظيم الداخلي للمصالح الإدارية للمنظمات المهنية<sup>(301)</sup>.

لكن من جهة أخرى، هناك نوع آخر من التدابير والإجراءات التنظيمية، التي يمكن أن تتخذها المنظمات المهنية، وهي التي لها علاقة مباشرة بتنظيم المهنة والتي تخاطب مباشرة فئة المهنيين. ففي هذه الحالة نكون أمام نوع آخر من عملية التنظيم عن طريق اتخاذ تدابير وإجراءات بصفة انفرادية، والتي من شأنها إنشاء مراكز قانونية، أو تعديل، أو إلغاء مراكز قانونية قائمة. هذا الذي يمكن أن يؤدي إلى إمكانية المساس بالحقوق والحريات الفردية للأشخاص الممارسين للمهنة. وهذه إمكانية في الأصل تنفرد بها السلطة التشريعية، إما بتقييدها أو بتوسيع مجالها<sup>(302)</sup>، كما يمكن لهذه التدابير أن

<sup>300</sup> - Rachid ZOUAÏMIA, Marie Christine ROUAULT, *Droit administratif*, BERTI éditions, Alger, 2009, p. 57 et 58.

<sup>301</sup> - هذا ما فصل فيه مجلس الدولة الفرنسي في قرار JAMART، حيث أقر لرؤساء المصالح إمكانية اتخاذ التدابير والإجراءات، التي تسمح بتنظيم المصالح الإدارية الموضوعة تحت مسؤوليتهم، بالرغم من عدم وجود نص قانوني يقر صراحة ذلك، انظر في ذلك: <http://www.conseil-etat.fr/fr/presentation-des-grands-arrets/7-fevrier-1936-jamart.html>

<sup>302</sup> - المادة 140 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438-96، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر، عدد 76، الصادرة في 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 03-02، مؤرخ في 10

تزيد في حجم الواجبات الملقاة على عاتق المهنيين، لهذا تطرح اشكالية مدى تأهيل هذه المنظمات لأخذ مثل هذه التدابير والإجراءات التنظيمية، وما هو مصدر هذه الاختصاصات؟

ولهذا، فبالرجوع إلى أحكام الدستور<sup>(303)</sup>، نجد أنّ المهام التنظيمية من اختصاص السلطة التنفيذية (الإدارة العامة) كأصل عام<sup>(304)</sup>، وذلك من أجل الحفاظ على حسن سير المرافق العامة، هذا الذي يعتبر الدافع الرئيسي لوجودها، لكن يمكن للإدارة العامة أن تقوم بتفويض بعض من نشاطاتها المتعلقة بتسيير المرافق العامة، سواء للأشخاص العامة أو للأشخاص الخاصة، لكن على شرط عدم دخول هذه النشاطات محل التفويض حيث الأعمال التي يمكن تكييفها من قبيل أعمال السيادة<sup>(305)</sup>.

أفريل 2002، يتضمّن التعديل الدستوري، ج ر، عدد 25، الصادرة في 14 أفريل 2002، معدل ومتمم بموجب القانون 19-08، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، يتضمّن التعديل الدستوري، ج ر، عدد 63، الصادرة في 16 نوفمبر 2008، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 01-16، مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمّن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 14، الصادرة في 07 مارس 2016.

<sup>303</sup> - عدم تدخل المشرع لأداء وظيفته الدستورية، بسنّه القانون المنظم للحريات العامة، هذا الذي فتح مجالاً واسعاً أمام الحكومة (السلطة التنفيذية)، لاتخاذ الاجراءات عن طريق التنظيمات من أجل الحفاظ على النظام العام وحمايته وصيانة المجتمع، وذلك بفرض القيود التي تراها مناسبة على ممارسة الحريات العامة، بموجب قرارات إدارية تنظيمية، ثم تلها قرارات إدارية فردية تعالج الحالات الخاصة. ومن ضمنها القرارات التي تمنح رخصاً إدارية لممارسة النشاط المرغوب فيه. انظر لمزيد من التفاصيل في هذا الموضوع:

Jean RIVERO, *Libertés publiques et les droits de l'Homme*, PUF, 1973, P 158.

<sup>304</sup> - المادة 143 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لسنة 1996 المعدل والمتمم، السالف الذكر التي نصت على أنه: « يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون.

يندرج تطبيق القوانين في المجال التنظيمي الذي يعود للوزير الأول.»

<sup>305</sup> - في هذا الاطار يمكن للإدارة العامة القيام بتفويض بعض النشاطات التي يمكن تكييفها ببساطة بأنها تتعلق بتسيير المرافق العامة، وذلك بالنظر إلى ما يمكن أن تحققه من منفعة عامة، سواء المستشفيات، أو الدفاع الوطني، أو المؤسسات التعليمية، أو تنظيم التظاهرات و الحفلات، السياحة.. الخ. انظر:

Rachid ZOUAÏMIA, *Marie Christine ROUAULT, Droit administratif*, op.cit, p., 212.

لهذا، لقد تم الاعتراف للمنظمات المهنية بإمكانية ممارسة الاختصاص التنظيمي المفوض إليها إما بموجب نص قانوني، أو بموجب نص تنظيمي<sup>(306)</sup>. ونقصد تلك النصوص القانونية المنظمة للنشاطات المهنية، وكذا مختلف النصوص التنظيمية سواء المتعلقة بتحديد تشكيلة الأجهزة التي تدير هذه المنظمات، أو تلك التي بموجبها يتم الموافقة على القوانين الداخلية ومدونات أخلاقيات المهنة.

من خلال ما سبق، وانطلاقاً من فكرة أنّ المنظمات المهنية لها الحق بالتمتع بسلطة التنظيم الداخلي باعتبارها مؤسسة، وكذا لها سلطة إصدار قرارات تنظيمية أو فردية والتي تهدف إلى إنشاء مراكز قانونية أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية قائمة، يمكن القول أنّ السلطات التي تتمتع بها المنظمات المهنية، لا يمكن اعتبارها اشتقاقاً من السلطة الأصلية التي تتمتع بها الدولة، وإنّما هي سلطة تلقائية (pouvoir spontané) بالنسبة لسلطة التنظيم الداخلي كونها رؤساء المصالح (pouvoir d'organisation interne des chefs de service)، كونها تشكّل مؤسسة، وسلطة معترف بها من طرف الدولة.

أما فيما يتعلّق بسلطة إصدار قرارات تنظيمية وفردية (pouvoir réglementaire ordinal pouvoir reconnu)، كونها هي عبارة عن مجرد ممارسة بعض امتيازات السلطة العامة التي منحها الدولة لهذه المنظمات المهنية من أجل تحقيق هدف معين. بمعنى آخر أنّ هذه المنظمات المهنية لا تنفرد باختصاص قائم بذاته وإنّما فوّضت لها الدولة بعض الصلاحيات التي تمكنها بتحقيق غاية محددة مسبقاً، هذا ما عبّر عليه أحد الكتاب على النحو الآتي:

« la réglementation conférée n'est autre que l'exercice d'une prérogative de puissance publique attribuée par l'Etat ou ses représentants à une autorité publique ou privée dans un but déterminé. Son titulaire n'exerce pas une compétence propre mais bénéficie seulement d'une parcelle d'autorité

<sup>306</sup> - Rachid ZOUAÏMIA, *La délégation de service public au profit des personnes privées*, Op.cit. p. 05.

*qui lui est déléguée par la puissance publique en vue de s'acquitter d'une mission précise»<sup>(307)</sup>.*

وبالتمعّن في النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم المنظمات المهنية، نستخلص أنّ لهذه الأخيرة سلطة تنظيمية لا يستهان بها في المنظومة الإدارية العامة للدولة، والتي اعتبرها الفقه الفرنسي من أهم وأخطر السلطات الممنوحة لها من أجل القيام بدورها في السهر على حسن ممارسة النشاطات المهنية الحرة، وخاصة الحفاظ على أعرافها، والدفاع على كرامة أعضائها، هذا عن أهمية هذه السلطة التنظيمية، أما عن خطورتها فتكمن في إمكانية التقييد من الحريات الفردية للمهنيين وبالخصوص الحق في ممارسة النشاطات المهنية<sup>(308)</sup>.

وكل هذا يتجلّى خاصة، بإسناد مهام تعريف أو المساهمة في تحديد القواعد العامة لممارسة النشاطات المهنية الحرة للمنظمات المهنية، وذلك يكون إما بتحديد مختلف القواعد التي تُكوّن المبادئ الأساسية التي يرتكز عليها القانون المهني بصفة عامة<sup>(309)</sup>، أو بإعداد تلك الأحكام الأخلاقية التي يجب احترامها اثناء ممارسة المهنة على شكل مدونة<sup>(310)</sup>. هذا الذي يمكن أن يؤدي إلى ظهور معادلة جديدة لتحديد مفهوم الضبط المهني، التي تكون علاقة بين التجمعات المهنية والتدخل المباشر للدولة<sup>(311)</sup>.

كما تتمتع كذلك المنظمات المهنية بإمكانية إعداد أنظمتها الداخلية، والتي بموجبها يتم تحديد مختلف القواعد التي تضمن التسيير العادي للأجهزة التي تتكون منها هذا من جهة. ومن جهة أخرى لقد تم إسناد مهام الفصل في طلبات التسجيل في جدول المنظمة

<sup>307</sup> - Anne Marie LE BOS-LE POURHIET, *Les substitutions de compétence en droit public Français, Op.cit, p. 55.*

<sup>308</sup> - Michel LASCORBE, «Les ordres professionnels», AJDA, N° 12, 1994, p. 856.

<sup>309</sup> - Organisation De Coopération Et De Développement Economiques(OCDE), *Politique de la concurrence et professions libérales, Rapport d'activités pour l'année 1985, Paris, 1985, P 31.*

<sup>310</sup> - Anne Marie LE BOS-LE POURHIET, *Les substitutions de compétence en droit public Français, Op.cit, p. 70.*

<sup>311</sup> - (N.) DECOOPMAN, «Droit et déontologie - contribution à l'étude des modes de régulation», in *les usages sociaux du droit, C.U.R.A.P.P., 1989, P 87.*

لهذه المنظمات المهنية، مع العلم أنّ شرط التسجيل في الجدول هو الذي يخوّل الحق في الممارسة المشروعة للمهنة.

لكن ما يجب الإشارة إليه، في مسألة أصل السلطة التنظيمية التي تتمتع بها المنظمات المهنية، هو وجوب التسليم بأنّ كل الإجراءات أو التدابير التي تتخذها هذه المنظمات والتي تتعلق بالمجالات التي نظمتها المادة 140 من الدستور، لاسيّما المتعلقة بالحريات الفردية، يجب أن يكون هناك تفويض أو كما يسمى بالتأهيل، بنص صريح سواء كان ذو طابع تشريعي أو تنظيمي.

وهذه الفكرة هي التي دافع عليها الأستاذ «AUBY» حيث اعتبر أنّ الاختصاصات أو الصلاحيات الممنوحة للمنظمات المهنية ما هي إلا نتيجة الإعراف الصريح للدولة بها، عن طريق التفويض بموجب قانون، سواء تقبلنا هذا الأمر أم لا، فلا يمكن لأيّ من هذه المنظمات المهنية أن تقوم بممارسة السلطة التنظيمية إذا لم يسمح لها القانون صراحة<sup>(312)</sup>.

هذا إذن، الذي يبرر الوصايا التي تمارسها الدولة على المنظمات المهنية بواسطة مختلف الوزارات، وذلك حسب كل قطاع المنتمي إليه النشاط المهني الحر. وباستقراء معظم النصوص القانونية والتنظيمية التي صدرت بشأن هذه المنظمات المهنية في الجزائر، نجد أنّ هذه الأخيرة ملزمة بتبليغ كل القرارات التي تصدرها إلى الوزير المعني بالقطاع المهني<sup>(313)</sup>.

<sup>312</sup> -« les prérogatives conférées aux ordres sont le résultat d'une attribution expresse de la loi. que l'on admette ou non qu'elles ont leur source dans le pouvoir interne d'une institution sociale, il n'en est pas moins certain qu'aucune organisation professionnelle ne peut prétendre exercer de tels pouvoirs si la loi ne lui a pas accordés», Voir, Solange PAJAUD-GUEGUEN, Essai sur le pouvoir normatif des organismes de droit privé, Thèse pour le doctorat en droit, Université des sciences sociales de Toulouse 1, 1995, p. 164 et 165.

<sup>313</sup> - ونخص بالذكر مدونات أخلاقيات المهنة والأنظمة الداخلية، وفي بعض الأنشطة المهنية على سبيل المثال المحاماة حتى القرارات التي تتضمن قبول الأشخاص في التسجيل في جدول المنظمة يجب تبليغه إلى وزير العدل

بالإضافة إلى ذلك، على المنظمات المهنية تبليغ الوزارة المعنية بكل المعلومات عن كل الأعمال و التصرفات والقرارات ومحاضر المداولات التي تتخذها<sup>(314)</sup>. في هذا الإطار دائماً تخضع لرقابة الإدارة العامة الممثلة بالوزارة المعنية، سواء كانت نوع هذه الرقابة قبلية أو بعدية العمليات الانتخابية التي تقوم بها المنظمات المهنية من خلال المحاضر والقرارات التي تعدها هذه المنظمات بواسطة أجهزتها المختصة من بداية العملية الانتخابية إلى نهايتها<sup>(315)</sup>.

### الفرع الثاني

#### في تكريس الدور التنظيمي للمنظمات المهنية

مبدئياً على النشاطات المهنية الحرة المؤطرة عن طريق المنظمات المهنية، أن تتوفر لديها مجموعة من القواعد والأحكام الأخلاقية التي يجب على المهنيين اتخاذها كنموذج أو منهج للممارسة المهنية، وخاصة في مختلف العلاقات التي تربطهم بعضهم البعض سواء كزملاء في المهنة أو مع زبائنهم.

لقد منحت لهذه القواعد الأخلاقية عدة تسميات، فهناك من يسميها القانون المهني (la loi professionnelle)، وهناك من يسميها مدونة الواجبات المهنية (le code des devoirs professionnels)، أما عن البعض الآخر فيرى في مجموع هذه القواعد أنها مجرد عمل قانوني ذو طابع تنظيمي وعليه تتركز الممارسة المهنية للنشاط المهني الحر

حافظ الاختتام. ففي مهنة التوثيق عملية الوصاية الإدارية ذهب إلى أبعد من ذلك، حيث نصت المادة 05، من القانون رقم 02-06 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».

<sup>314</sup> - المادة 59 من القانون رقم 02-06، يتضمن تنظيم مهنة الموثق، المرجع السابق.

<sup>315</sup> - المواد من 8 إلى 21 من المرسوم التنفيذي رقم 11-28، يحدد تشكيلة اللجنة الخاصة المكلفة بتنظيم انتخابات المجالس الوطنية للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياتها، المرجع السابق.

(أولاً)، ومخالفة إحدى هذه القواعد يؤدي بصاحبها إلى المعاقبة من طرف الهيئات المختصة لدى المنظمات المهنية<sup>(316)</sup>. كما نجد أنّ هناك بعض النشاطات المهنية، إضافةً إلى مدونة أخلاقيات المهنة تقوم بإعداد الأنظمة الداخلية التي تكفل تنظيم العلاقات بين مختلف أجهزة هذه المنظمات (ثانياً).

أولاً: إعداد مدونة أخلاقيات المهنة من اختصاص المنظمات المهنية

بالرجوع إلى النصوص القانونية المتعلقة بالنشاطات المهنية المؤطرة عن طريق المنظمات المهنية، نجد على غالبيتها أقرت لهذه المنظمات صلاحية إعداد القواعد التي تركز حماية لأخلاقيات النشاطات المهنية، لكن دون إعطاء أهمية لمحاولة تحديد مفهومها، لاسيما في وضعية مهنة المحاماة، حيث نصت المادة 106 المطبة الرابعة من القانون رقم 07-03، على اختصاص المجلس الوطني للاتحاد الوطني لمنظمات المحامين بإعداد مدونة أخلاقيات المهنة التي يتم نشرها في الجريدة الرسمية بقرار من وزير العدل.

### 1- مفهوم قواعد أخلاقيات المهنة

إنّ مصطلح أخلاقيات المهنة الذي يقابله باللغة الفرنسية «*Déontologie*» هو ذلك المصطلح الذي نستعمله في غالب الأحيان عندما نريد الحديث عن مختلف القواعد والأحكام والقيم العليا، التي يجب احترامها من طرف المهنيين عند القيام بممارسة مهنة معيّنة<sup>(317)</sup>.

إنّ ظهور وتبلور فكرة ضرورة وجود قواعد اخلاقية مهنية أو ما يسمى كذلك بالواجبات المهنية في بعض المهن (مهنة المهندس المعماري) يعود إلى زمن بعيد، حيث نجد

<sup>316</sup> - Jean-Paul BUFFELAN, «Etude de déontologie comparée dans les professions organisées en ordres», JCP, N° 01, 1962. Cité par, Solange PAJAUD-GUEGUEN, *Essai sur le pouvoir normatif des organismes de droit privé*, Op.cit, p. 169.

<sup>317</sup> - Evangeline PERSONENI, *La déontologie des magistrats de l'ordre judiciaire*, Mémoire de séminaire, Institut d'études politiques, Université lumière Lyon 2, 2007, p. 14.

أنّ بعض الفقهاء ومن بينهم الأستاذ «LASCOMBE»، اعتبر اليمين الذي انشأه ابوقرات «le serment d'Hippocrate»، من بين البوادر الأولى التي أدت إلى ظهور هذه القواعد والأحكام التي تكون الأخلاقيات المهنية المعروفة في الوقت الراهن، حيث أخذتها أحد المدارس الطبية القديمة التي تدعى «<sup>(318)</sup> L'école de Cos» كمدونة لواجباتها المهنية، كما بقيت هذه اليمين إلى حدّ الآن تستعملها بعض كليات الطب، حتى وإن كانت بصيغة متطورة في الوقت الحاضر، إلّا أنّها تبقى الحجر الأساس لظهور وتطور مفهوم أخلاقيات المهنة<sup>(319)</sup>.

لهذا، يرجع أصل مصطلح أخلاقيات المهنة، إلى كلمة يونانية مركبة من «DEON»، الذي يقصد من خلالها، العلم الذي يحدد ما يجب القيام به «La science de ce qu'il faut faire»، وكلمة «LOGOS»، التي يقصد بها معرفة ما يجب القيام به «la connaissance de ce qui est juste et convenable». إنّ مصطلح «Déontologie» استعمل لأول مرة من طرف الفقيه البريطاني «BENTHAM»، ويقصد من خلاله ذلك العلم الذي يحدّد الواجبات المهنية<sup>(320)</sup>.

هكذا، بتطور أهمية أخلاقيات المهنة، بالنظر إلى الدور الذي تلعبه في تنظيم النشاطات المهنية الحرة وغيرها من النشاطات الأخرى، أصبح بعد ذلك، من الضروري

<sup>318</sup> - Voir, Plinio PRIORESCHI, Donald BABIN, Cos et Cnide, <http://www.biusante.parisdescartes.fr>

<sup>319</sup> - Michel LASCOMBE, Les ordres professionnels, Op.cit. p. 216.

<sup>320</sup> - فمعنى مصطلح اخلاقيات المهنة المترجم من اللغة الفرنسية «Déontologie»، حسب الفقيه البريطاني «BENTHAM Jeremy»، الذي عبر عنه في مقدمة كتابه تحت عنوان «Déontologie ou science de la morale» على النحو الآتي:

« il est dans la nature de l'homme de penser avant tout à ses intérêts et c'est par là que tout moraliste éclairé jugera qu'il est de son intérêt de commencer; il aurait beau dire et beau faire, à l'intérêt le devoir cèdera le pas. L'objet que nous nous proposons dans cet ouvrage, c'est de faire ressortir les rapports qui unissent l'intérêt au devoir dans toutes les choses de la vie». Voir, (J.) BENTHAM, *Déontologie ou science de la morale*, traduit par (J.) BOWRING, édition charpentier librairie, Tome I, Bruxelles, 1834, P 29. Cité par, BEIGNIER Bernard, *L'honneur et le droit*, Op.cit, p.33 et 34; Voir aussi, Jean-François SAGAUT, Mathias LATINA, *Manuel de déontologie notarial*, Defrénois, L'extenso édition, Paris, 2009, p. 7 et 8. Voir aussi, Lahouari ABED, *Déontologie médicale, président du conseil national de la section ordinaire nationale des pharmaciens algériens*, <http://ddata.over-blog.com/xxxvyy/0/01/12/31/documentation-ripa/deontologie.pdf>.

الانتقال من اعتبارها مجرد قواعد وأحكام عرفية (le droit coutumier) إلى قواعد مكتوبة تجمع في شكل مدونات أخلاقيات المهنة «Code de déontologie»، والتي تحمل في طياتها مختلف القواعد التي تحدّد مختلف السلوكيات التي يجب احترامها سواء بين الأشخاص الممارسين لنفس المهنة، وذلك عند القيام بممارسة المهنة، أو العلاقة التي تربطهم مع المتعاملين معهم في باقي الميادين الأخرى التي لها علاقة بالمهنة، وكذا العلاقة التي تربطهم بالجمهور<sup>(321)</sup>، وفي بعض الأحيان تتدخل حتى في السلوكيات الممارسة من طرف المهنيين في حياتهم الخاصة<sup>(322)</sup>.

والملاحظ، أنّ معظم النشاطات المهنية الحرة التي تم تأطيرها عن طريق المنظمات، تتوفر على أحكام وقواعد ذات طابع أخلاقي، لكن عن عملية جمعها على شكل مدونة، ففي بعض النشاطات المهنية ذكرت هذه الأحكام الأخلاقية في قوانينها الداخلية، والبعض الآخر جمعها في شكل مدونة مستقلة، وعلى سبيل المثال وضعية مهنة الطب<sup>(323)</sup>.

تطرق المشرع الجزائري إلى تعريف مدونة أخلاقيات المهنة، وذلك في المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، الذي يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، حيث نصت على أنه: «أخلاقيات الطب، هي مجموع المبادئ والأعراف، التي يتعيّن على كل طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي أن يراعيها، وأن يستلهمها في ممارسة مهنته». يتجلى من خلال هذا النص أنّ المقصود من مدونة أخلاقيات المهنة هو جمع كل من المبادئ والأعراف التي تقتضيها الممارسة النزهة للمهنة، والتي على المهني الإلتزام باحترامها.

<sup>321</sup> - النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق. هذا حسب ما نصت عليه المادة 134 من القانون رقم 13-07، يتضمن بتنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق، انظر كذلك: المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمن مدونة أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق

<sup>322</sup> - Valérie CABROL, «La déontologie: l'impossible définition?», *Revue de la recherche juridique Droit prospectif*, Presse universitaires d'Aix-Marseille, N° 01, 2004, p. 564.

<sup>323</sup> - Voir, la réflexion du Docteur Rabah NAIT-ABDALLAH, sur le code de déontologie médicale en Algérie, <http://cnomalgerie.com/articles/?artcl=68>

## 2- الإطار العام لتركيبه القواعد الأخلاقية

إنّ من المميزات الأولية والأساسية التي نلمسها من تركيبه القواعد الأخلاقية الواجبة الاحترام من طرف الممارسين للنشاطات المهنية الحرة، هي أنّها قواعد لا تمتاز بالدقّة في تحديد مختلف التصرفات التي تمس بأخلاقيات النشاطات المهنية الحرة، وإنّما تتشكّل في الحقيقة من مجموع الواجبات التي يجب احترامها، وتكون بصيغة العمومية والشمولية، كما تتعلق عادة بمواضيع كاستقلالية النشاط المهني والنزاهة والممارسة الشريفة والشفافة، خاصة اتجاه الزبائن المتعاملين معهم، واتجاه زملائهم في المهنة، وكذلك النشاطات التي يتنافى ممارستها مع ممارسة النشاط المهني الحر<sup>(324)</sup>.

كما نجد أنّ هذه الواجبات تتمثل في مجموع من المبادئ البسيطة التي تهدف إلى التسيير العادي للنشاطات المهنية الحرة، لكن لم تحدد هذه المبادئ كالتحديد المعروف في القواعد القانونية بصفة عامة، الأمر الذي جعلها تُعتبر بمثابة دليل «guide»، خاصة وأنها تتميز بالمرونة بالمقارنة مع القواعد القانونية، التي يجب أن تكون محددة تحديدا دقيقا لتفادي التعسف، خاصة عند تطبيقها من طرف القضاء<sup>(325)</sup>.

هكذا، إذا كانت للقاعدة القانونية وظيفة الضبط الاجتماعي، نظرا للغاية الأسمى التي تهدف إلى تحقيقها في الأخير، وهي تنظيم الحياة في المجتمع بتنظيم مختلف العلاقات التي تربط الأفراد فيما بينهم، الأمر الذي جعلها تتضمن في محتواها على مجموع من الحقوق وإقرار الواجبات أو الإلتزامات لجميع الأشخاص القانونية، وهذا ما هو معروف خاصة عن قواعد القانون المدني. لكن بالمقابل نجد أنّ للقاعدة الأخلاقية

<sup>324</sup> - لقد عبّر أحد الأطباء في فرنسا عن مدونة اخلاقيات المهنة على هذا النحو:

«des médecins français ont précisé leurs obligations séculaires en proposant un code de déontologie qui doit être pour eux, non pas une sèche formule juridique, mais une règle intérieure morale, souple, vivante, sans cesse réadaptée et toujours sanctionnée par leur propre juridiction», Voir, BIAYS Philippe, *La fonction disciplinaire des ordres professionnels*, Op.cit, p. 276.

<sup>325</sup> - Voir, Jean Paul MARKUS, *Les juridictions ordinales*, L.G.D.J., Paris, 2003, p. 53.

وظيفة الضبط المهني، إذ هي في الأصل لا تتضمن في محتواه حقوقاً، وإنما تتضمن فقط الواجبات والإلتزامات التي يجب احترامها.

لهذا، ما لا يمكن أن نتصوره استناداً إلى المنطق القانوني، أن تكون هناك قواعد تحتوي على واجبات أو التزمات فقط بدون حقوق تقابلها، إذن فيما تكمن الجدوى من احترام هذه القواعد من طرف المهنيين؟

لكن، لعل ما يمكن قوله عن جدوى احترامها، يكون بالتركيز خاصة على الغاية التي تهدف إلى تحقيقها هذه القواعد الأخلاقية في النهاية، والتي تتجلى في رسم نموذج مثالي من المهنيين «un modèle»، وذلك بدفع الأشخاص الممارسين للنشاطات المهنية الحرة، بالتحلي بالقيم العليا أو إلى اجتناب بعض السلوكات والممارسات أثناء القيام بأداء مهامهم، وهذا إلى أبعد حدّ ممكن، من أجل الحصول على النموذج المهني المرغوب فيه.

« il s'agit, en matière de déontologie, de façonner le professionnel, non d'appréhender l'ensemble de sa vie dans le cadre de l'exercice de son métier »<sup>(326)</sup>.

اذن، باعتبار أنّ القاعدة الأخلاقية تحتوي في مضمونها على الواجبات والإلتزامات التي يجب احترامها من طرف المهنيين، فهذا يدفعنا إلى إجراء مقارنة بين مفهومها ومفهوم القاعدة الجنائية، التي تنص على الواجبات فقط لكن من الجانب السلبي.

لكن هل يمكن افتراض أنّ مجموع القواعد الأخلاقية تعتبر بمثابة القانون الجنائي للقانون المهني «le droit pénal du droit professionnel»، خاصة بالاعتماد على تركيبة هذه القواعد الأخلاقية التي يمكن أن تتوافق ولو نسبياً مع المبادئ الأساسية التي ترتكز عليها القيمة المعيارية للقاعدة الجنائية «la valeur normative pénale»<sup>(327)</sup>.

<sup>326</sup> - Voir, Pierre CAPITAINÉ, *Les ordres professionnels en droit privé*, Op.cit., p. 155.

<sup>327</sup> - ibid., p. 154.

وانطلاقاً من هذه الفرضية نحاول إجراء المقاربة بين القاعدة الأخلاقية والقاعدة الجنائية، والتي لا يمكن تبريرها إلا بالرجوع إلى المبادئ الأساسية التي تركز عليها القاعدة الجنائية، لاسيما ما جاءت به المادة الأولى من قانون العقوبات الجزائري، التي تنص على أنه: « لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن إلا بقانون»، والتي تم بموجبها تكريس مبدأ الشرعية الجنائية، كما يمكن لنا ذكر كذلك المبدأ الشهير المعروف في القانون «لا يعذر بجهل القانون». ومن خلال هذين المبدأين نستنتج أنّ على النص الجنائي تحديد التصرف أو السلوك المجرّم تحديداً دقيقاً، وعليه كذلك أن يكون واضحاً في ألفاظه لاجتناب كل التأويلات المحتملة، والتي يمكن أن تؤدي لا محالة إلى التعسف في عملية التجريم<sup>(328)</sup>.

وهذا ما نلمسه في بعض القواعد الأخلاقية، ونذكر على سبيل المثال ما جاءت به المادة 37 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، المتضمن مدونة أخلاقيات مهنة الطب التي تنص على أنه: « يشمل السرّ الطبي على كل ما يراه الطبيب أو جراح الأسنان ويسمعه ويفهمه أو كل ما يؤتمن عليه خلال ادائه لمهنته». يتجلى من خلال هذا النص أنّه تم تحديد بصفة دقيقة كل جوانب السرّ المهني، بحيث لا يترك مجال التحايل أو التأويل لغير محله.

إضافةً إلى ذلك، نجد أنّ هناك قاعدة أخلاقية التي تلزم الأطباء وجراحي الأسنان بإسعاف المريض الذي يواجه خطراً وشيكاً، أو أن يتأكدوا من تقديم العلاج الضروري له، وهذه القاعدة تقابلها قاعدة جنائية، وهي تلك التي نصت عليها المادة 2/182 من قانون العقوبات<sup>(329)</sup>. لكن ما يمكن قوله عن الفروق الموجودة بين هاتين القاعدتين، هو

<sup>328</sup> - لمزيد من التفصيل، انظر في ذلك، خلفي عبد الرحمان، القانون الجنائي العام (دراسة مقارنة)، دار بلقيس، الجزائر، 2016.

<sup>329</sup> - نصت المادة 182 من من الأمر رقم 66-156، يتضمّن قانون العقوبات، المرجع السابق على أنه: «وبعاقب بالعقوبات نفسها كل من امتنع عمداً عن تقديم مساعدة إلى شخص في حالة خطر كان في إمكانه تقديمها إليه بعمل مباشر منه أو بطلب الإغاثة له وذلك دون أن تكون هناك خطورة عليه أو على الغير».

أنّ القاعدة الجنائية تنص على العقوبات التي تطبّق في حالة الامتناع عن تقديم المساعدة لشخص في حالة خطر، أما القاعدة الأخلاقية فاكتفت فقط بذكر الإلتزام بالمساعدة بدون الإهتمام بذكر العقوبة التي تترتب في حالة المخالفة<sup>(330)</sup>.

إنّ إعداد مدونة أخلاقيات المهنة التي يتم من خلالها جمع مختلف القواعد التي يجب احترامها من طرف الممارسين للمهنة، والتي يقع على عاتق المنظمات المهنية واجب ضمان السهر على احترامها، وذلك عن طريق تفعيل سلطتها التأديبية، والتي سوف نتطرق إلى دراستها لاحقاً، لكن عملية إعداد هذه المدونة بحدّ ذاتها تعتبر من قبيل القرارات التنظيمية. لهذا فالتساؤل المطروح هو عمّا إذا كانت هذه العملية المتمثلة في إعداد مدونة أخلاقيات المهنة من الاختصاص الحصري للمنظمات المهنية أو غير ذلك؟

### 3- تدخل المنظمات المهنية في إعداد مدونة أخلاقيات المهنة

الاعتراف للمنظمات المهنية بالاختصاص التنظيمي أو كما يسميه بعض الكُتاب الاختصاص الإداري «compétence administrative des ordres professionnels»<sup>(331)</sup>، يؤدي إلى التسليم بأنّها مختصة في كل المسائل التنظيمية المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة التي تؤطرها، بما في ذلك إعداد مدونة أخلاقيات المهنة، وهذا ما تم تكريسه من طرف التشريع الجزائري على غرار باقي التشريعات الأخرى.

<sup>330</sup> - ولهذا، فإنّ الاتجاه الغالب في مجال التأديب هو عدم حصر المخالفات أو الجرائم التأديبية، أي عدم خضوعها لمبدأ شرعية الجريمة كما هو الحال في القانون الجنائي، نتيجة لذلك لم يعد من الضروري على السلطة المختصة أن تصدر لوائح تتضمن الجرائم التأديبية حتى يتمكن من متابعة الموظف أو المهني المخطئ تأديبياً، وإنّما للسلطة التأديبية اختصاص تقديري واسع في اعتبار فعل ما أو عدم اعتباره مخالفة تأديبية، تبعاً لما تعطيه من التفسير والتكييف من توسيع وتضييق. ومن ثم، فإنّ مفهوم الركن الشرعي للجريمة التأديبية لا يقصد به نص التجريم وإنّما الصفة غير المشروعة للفعل.

<sup>331</sup> - Mattias GUYOMAR, Pierre COLLIN, «Quel est le juge compétent pour déterminer si le conseil national des barreaux dispose d'un pouvoir réglementaire en matière de déontologie?», AJDA, N° 10, 2001, p. 847.

غير أنه لا يمكن اعتبار تفويض سلطة القيام بإعداد أحكام أخلاقية من طرف منظمات الأطباء أو الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين، أو المهندسين المعماريين... الخ، يؤدي إلى الاعتراف بصلاحيات يمكنها أن تصل إلى حجم منافسة صلاحيات السلطة التشريعية<sup>(332)</sup>.

ولهذا، يمكن طرح التساؤل عن طبيعة الاختصاص التنظيمي إذن الذي تتمتع به هذه المنظمات المهنية، فيما إذا كان اختصاصا مطلقا أو محدد المعالم. إذ أنه من باب المنطق لا يمكن أن تتمتع المنظمات المهنية بالاختصاص التنظيمي المطلق، والذي يؤدي إلى عدم إمكانية إخضاعها للرقابة القضائية، وهي في الأصل ليست صاحبة الاختصاص التنظيمي، وإنما استمدت فقط هذا الاختصاص عن طريق التفويض من السلطة التنفيذية، وهذه الأخيرة أصلاً لا تتمتع بالاختصاص التنظيمي المطلق، وهذا على حدّ تعبير أحد شراح القانون، عندما أراد تبرير ضرورة تقييد الاختصاص التنظيمي للمنظمات المهنية، وخضوعها للرقابة القضائية، بالمقارنة مع السلطات العامة بحدّ ذاتها.

*« il serai inconcevable que le pays qui a su soumettre la puissance publique elle-même au contrôle juridictionnel tolère qu'y échappent tels ou tels organismes investis du pouvoir de créer d'appliquer ou de sanctionner des règlements »*<sup>(333)</sup>.

وكذلك، من باب ما تقتضيه حماية المنفعة العامة، وجوب التقليل والحدّ من حجم الاختصاصات المفوضة للمنظمات المهنية خاصة، ومختلف التنظيمات المهنية الأخرى بصفة عامة التي تتمتع بسلطة اتخاذ القرارات<sup>(334)</sup>، من أجل حماية مبدأ

<sup>332</sup> -C.E., 31 janvier 1960, « Union nationale des grandes pharmacies de France », Rec. Lebon, p. 54.

<sup>333</sup> - Michel LASCOMBE, *Les ordres professionnels*, Op.cit., p. 216.

<sup>334</sup> - قانون رقم 10-04، المؤرخ في 14-08-2004، يتعلّق بالتربية البدنية والرياضية، المرجع السابق، والمرسوم التنفيذي رقم 97-09، المؤرخ في 22-02-2009، يحدّد شروط إحداث مراكز تكوين المواهب الرياضية وتنظيمها وسيورها واعتمادها ومراقبتها، ج رعدد 14، الصادرة في 04-03-2009. ولمزيد من التفاصيل أنظر:

Rachid ZOUAÏMIA, *La délégation du service public au profit des personnes privées*, Op.cit, p. 56.

المشروعية وما تقتضيه مبادئ دولة القانون.

لهذا، يجب أن يكون الاختصاص التنظيمي الذي تتمتع به المنظمات المهنية محدد المعالم «compétence spécialisé»، والذي يجد أساسه القانوني في عملية التفويض الناتجة عن نص قانوني أو تنظيمي، الذي يمنح صراحة للمنظمات المهنية الاختصاص التنظيمي (la délégation du pouvoir)، أو ناتج عن نص قانوني يسمح للسلطة التنفيذية بتفويض اختصاصها التنظيمي إلى هذه المنظمات المهنية ( la subdélégation du pouvoir)<sup>(335)</sup>. كما تخضع القرارات التنظيمية الصادرة عن المنظمات المهنية للرقابة القضائية حسب ما تقتضيه أحكام الدستور<sup>(336)</sup>، وتكون هذه الرقابة خاصة عن طريق دعوى الإلغاء، التي من خلالها يتمكن القاضي الإداري من مراقبة مدى احترام مبدأ الاختصاص عند صدور القرار التنظيمي<sup>(337)</sup>.

لهذا، فالمشروع الجزائري أقرّ في بعض النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم النشاطات المهنية الحرة، لاسيما المتعلقة بتنظيم مهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد<sup>(338)</sup>، ومهنة الموثق<sup>(339)</sup>، ومهنة المحضر القضائي<sup>(340)</sup> صراحة أنّ عملية إعداد وكذا اقتراح مدونة أخلاقيات هذه المهن المذكورة أعلاه، تكون من اختصاص منظماتها المهنية.

<sup>335</sup> -Martineau BOURGNINAUD, *Droit privé et déontologie*, Thèse de doctorat, Université de Nantes, 1995, p.127 et s.

<sup>336</sup> - هذا ما تم تكريسه من طرف المادة 143 من الدستور الجزائري لسنة 1996، المعدلة بموجب المادة 161 من القانون رقم 01-16 الذي يتضمن التعديل الدستوري، حيث نصت على أنه: « ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية».

<sup>337</sup> - Rachid ZOUAÏMIA, Marie Christine ROUAULT, *Droit administratif*, op.cit, p. 67..

<sup>338</sup> - المادة 10 من قانون رقم 01-10، مؤرخ في 29 جوان 2010، يتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، المرجع السابق.

<sup>339</sup> - المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 08-242، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، المرجع السابق.

<sup>340</sup> - المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 09-77، يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، المرجع السابق.

ما يجب الإشارة إليه خاصة، هو ما تضمنته المادة 106 في المطة الرابعة، من القانون رقم 07-13، المتعلق بتنظيم مهنة المحاماة التي تنص على أنه: « يتولى مجلس الإتحاد على الخصوص المهام الآتية:

- إعداد مدونة أخلاقيات المهنة التي يتم نشرها في الجريدة الرسمية بقرار من وزير العدل، حافظ الأختام».

ويتجلى من خلال نص هذه المادة المذكورة أعلاه أنّ المشرع الجزائري منح سلطة إعداد مدونة أخلاقيات مهنة المحاماة للاتحاد الوطني لمنظمات المحامين، أما عن مهمة وزير العدل تنحصر فقط في إصدار قرار نشره في الجريدة الرسمية، هذا على خلاف ما كان عليه الأمر في ظل القانون القديم المتعلق بتنظيم مهنة المحاماة رقم 04-91 الذي ألغي، حيث أنّ القواعد المتعلقة بأخلاقيات المهنة حتى وإن كان إعدادها كان من اختصاص الإتحاد، لكن ليس كمدونة مستقلة تتضمن مجموع الأحكام والقواعد الأخلاقية لممارسة المهنة، وإنما أدرجت ضمن أحكام النظام الداخلي للمهنة. لهذا يمكن القول أنّ مدونة أخلاقيات المهن هي نتيجة التعاون بين المهنيين والسلطات العمومية.

لكن، ثار جدل كبير في فرنسا حول إمكانية تمتع الإتحاد الوطني لمنظمات المحامين باختصاص إعداد مدونة أخلاقيات مهنة المحاماة، وحتى في إمكانيةه بالتمتع بالاختصاص التنظيمي بصفة عامة. وكذا باعتباره أصلاً أنّه ليس من تعداد المنظمات المهنية، وهذا بالعودة إلى الخصوصية التاريخية لتنظيم مهنة المحاماة حيث كان من مهمة المنظمات المهنية تحديد قواعد أخلاقيات المهنة، لكن مع القيام بمزج مهنة المستشارين القانونيين مع مهنة المحاماة، أدى إلى ظهور هذا الإتحاد. ما دفع بمنظمات المحامين إلى رفض تمتع الإتحاد الوطني لمنظمات المحامين باختصاص إعداد مدونة أخلاقيات المهنة، بدافع أنّه سوف يؤدي إلى المساس باستقلالية المهنة بحدّ ذاتها.<sup>(341)</sup>

<sup>341</sup> - إنّ تعديل الفقرة الثانية من المادة 21 من قانون رقم 71-1130، المؤرخ في 31 ديسمبر 1971، المتعلق بتنظيم مهنة المحاماة الفرنسي، بالقانون رقم 90-1259، المؤرخ في 31 ديسمبر 1990، الذي اعترف صراحة بتمتع

في مهنة المحاسبة، الأمر يختلف تماما عما كان عليه الأمر في مهنة المحاماة، حيث ينفرد المصنف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين في عملية اقتراح مدونة أخلاقيات هذه المهن<sup>(342)</sup>، لكن حتى وإن لم يطرح نفس الإشكال المطروح بالنسبة للاتحاد الوطني لمنظمات المحامين حول مشروعية السلطة التنظيمية لهذه الأجهزة. نجد أنّ المشرع الجزائري من جهة اعترف باختصاص المنظمات التي تمثل مهنة المحاسبة بإعداد مدونة أخلاقياتها، ومن جهة أخرى على المجلس الوطني للمحاسبة القيام بدراسة هذه المدونات قبل عرضها للموافقة من طرف وزير المالية<sup>(343)</sup>.

الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين بسلطة توحيد القواعد والأحكام المتعلقة بأخلاقيات مهنة المحاماة، حيث اذ جاءت صياغة المادة كآلاتي:

« établissement d'utilité publique doté de la personnalité morale qui est chargé de représenter la profession d'avocat auprès des pouvoirs publics et de veiller à l'harmonisation des règles et usages de la profession d'avocat. »

أثار هذا النص عدة إشكالات خاصة بعد رفض بعض المنظمات الجهوية للمحامين الخضوع لأحكام مدونة أخلاقيات المهنة التي أعدها الاتحاد، ويظهر ذلك في قضية مجلس منظمة المحامين لمنطقة « conseil de l'ordre des avocats au barreau de tours » في سنة 2001، بتبرير أنّ المنظمات المهنية الجهوية للمحامين تتمتع بالاستقلالية ومن اختصاصها إعداد مدونة أخلاقيات المهنة، انظر في ذلك

GUYOMAR Mattias, COLLIN Pierre, Op.cit, p. 847 et 848

لكن هذا الإشكال فصل فيه تعديل 2004-130، المؤرخة في 11 فيفري 2004، حيث اعاد صياغة المادة 21-1 من قانون 1971، وأصبح اختصاص الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين في مجال أخلاقيات المهنة، ينحصر دوره في توحيد الأحكام والقواعد المتعلقة بممارسة المهنة عن طريق اتخاذ أحكام عامة ومجردة التي يمكنها أن تؤدي إلى تحقيق نوع من الانسجام في مدونة أخلاقيات مهنة المحاماة، وترك بعد ذلك للمنظمات الجهوية سلطة تحديد هذه القواعد بدقة حسب اعتبارات كل منطقة. انظر في ذلك:

Alain BERNARD, Anglet-Biarritz BAYOUNE, «Le pouvoir réglementaire du Conseil national des barreaux et les réseaux pluridisciplinaires», Rec. DALLOZ, N°10, 2005, p. 673.

<sup>342</sup> - تنص المادة 15 المطبة الخامسة من القانون رقم 10-01، المتعلق بتنظيم مهن الخبير المحاسب ومحافظ

الحسابات والمحاسب المعتمد، على أنه: « مع مراعاة احكام المادتين 4 و5 اعلاه، يعد المصنف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين أجهزة مهنية تكلف في اطار القانون ما يأتي:

- اعداد مدونة لأخلاقيات المهنة»

<sup>343</sup> - المادة 10 من القانون رقم 10-01، المتعلق بتنظيم مهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسبين

المعتمدين، المرجع السابق.

لهذا، باعتبار أنّ كل من المصنف الوطني والغرفة الوطنية والمنظمة الوطنية المذكورة أعلاه هي منظمات مهنية على المستوى الوطني، على عكس ما هو الحال في وضعية الإتحاد الوطني لمنظمة المحامين، لهذا لا يطرح أي إشكال في مسألة أحقية تمتع هذه المنظمات بسلطة إعداد هذه المدونة التي تضم مختلف الأحكام والأعراف الواجب احترامها أثناء ممارسة المهنة.

لقد حصر المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي، اختصاص نقابة المهندسين المعماريين، على مجرد اقتراح مشروع مدونة أخلاقيات المهنة المهندس المعماري. وهذا ما يظهر فيما نصت عليه المادة 26 من المرسوم التشريعي رقم 07-94، المتعلق بشروط الانتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري على أنه: « تتولى نقابة المهندسين المعماريين المهام الآتية:

- اقتراح قانون الواجبات المهنية».

ما تجدر الإشارة إليه كذلك، أنّ هناك بعض النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم بعض النشاطات المهنية الحرة، لاسيما مهنة محافظ البيع بالمزايدة ومهنة الوكيل المتصرف القضائي، لم تنص صراحة على ضرورة وجود مدونة تجمع فيها مجمل القواعد والأحكام المتعلقة بأخلاقيات هذه المهن، وأيضا في حالة ما أرادت هذه المنظمات إعداد هذه المدونة من المختص في ذلك.

هذا ما دفعنا إلى محاولة استنباط والبحث في مدى إمكانية هذه المنظمات بالمبادرة لإعداد مدونة تجمع فيها مختلف القواعد والأحكام التي تجسّد بموجيها أخلاقيات المهنة. وهذا باعتبار أنّ هذه المنظمات من مهامها الرئيسي السهر على حسن تنظيم المهن، ونخص بالذكر وضعية مهنة محافظ البيع بالمزايدة، حيث نصت المادة 32 من القانون رقم 07-16، على أنه: « تعدّ الهيئات المذكورة في المواد 50 و 51 و 52 من هذا القانون أنظمتها الداخلية التي تصدر بشأنها قرارات من وزير العدل، حافظ

الأختام». ويتجلى من خلال نص هذه المادة الذي جاء بصيغة العمومية، يمكن فهم أنه، يمكن للغرفة الوطنية لمحافظي البيع بالمزايدة القيام باقتراح مشروع أو حتى إعداد مدونة لأخلاقيات المهنة في إطار إعداد أنظمتها الداخلية، باعتبار أن هذه المدونة في الأصل تهدف إلى تحقيق حسن تنظيم المهنة.

لكن بالرغم من رغبة المشرع في حرمان بعض المنظمات المهنية من إعداد مدونة أخلاقيات المهنة، الذي يضفي عليها الطابع التنظيمي، لكن هذا لا يدفعنا إلى التفكير أو الاعتقاد أن هذه المنظمات لا تتمتع بالسلطة التنظيمية. لأن هذه المنظمات المهنية تقوم بالمقابل بإصدار قرارات أخرى لها الطابع التنظيمي.

### ثانياً: الأعمال التنظيمية الأخرى التي من اختصاص المنظمات المهنية

إضافةً إلى الدور الذي تلعبه المنظمات المهنية في إعداد واقتراح مدونة أخلاقيات المهنة، نجد كذلك أن من اختصاص هذه المنظمات التدخل في العديد من المجالات الأخرى، وخاصة عن طريق اتخاذ قرارات تنظيمية، والتي تتمثل أساساً في إعداد الأنظمة الداخلية، التي يتم بموجبها تحديد مجمل القواعد والإجراءات التي يجب احترامها من أجل ضمان حسن سير مختلف الأجهزة التي تتكون منها هذه المنظمات. كما تتدخل كذلك عن طريق اتخاذ قرارات تنظيمية أخرى تهدف إلى تحديد كفاءات التأهيل المهني بصفة عامة.

#### 1- دور المنظمات المهنية في إعداد الأنظمة الداخلية

إن الأنظمة الداخلية تعرف بأنها تلك النصوص التي تتضمن مختلف القواعد التنظيمية التي تحدّد كفاءات سير الأجهزة الإدارية للمنظمات المهنية، وفي بعض الحالات هي التي تحدد مختلف الإجراءات والآليات التي بموجبها يتم إيداع الطلبات أمام المصالح المختصة لدى المنظمة (طلبات التسجيل أو طلبات فتح مكاتب ثانوية أو طلبات تغيير مكان الممارسة... الخ)، كما تتضمن مختلف الإجراءات المطبّقة على الأجهزة التأديبية

للمنظمة المهنية والواجب احترامها. وإضافةً إلى هذه الأحكام السابقة الذكر، تحتوي كذلك بعض الأنظمة الداخلية في مضمونها على بعض القواعد الأخلاقية التي تدخل في الأصل ضمن مدونة قواعد أخلاقيات المهنة، وهذا ما هو عليه النظام الداخلي لمهنة المحاماة في الجزائر لسنة 2015، إذ يتضمّن كل ما يتعلّق بأخلاقيات مهنة المحاماة وكذلك القواعد والأحكام التي يتم بمقتضاها تسيير أجهزة المنظمات المهنية للمحامين.

لهذا، نصت معظم النصوص القانونية المتعلقة بإنشاء المنظمات المهنية، على إحالة تحديد قواعد تسيير أجهزة المنظمات المهنية إلى الأنظمة الداخلية لهذه المنظمات، كما أقرت كذلك هذه النصوص اختصاص المنظمات المهنية بإعداد أنظمتها الداخلية. وهذه هي وضعية كل من مهن الوكيل المتصرف القضائي<sup>(344)</sup>، والمهندس الخبير العقاري<sup>(345)</sup>، والمحاماة، والطب والمهندس المعماري، ومهن الخبير الحاسب وحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد<sup>(346)</sup>، ومحافظ البيع بالمزايدة، حيث نصت المادة 53 من القانون رقم 07-16، المتضمن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزايدة على أنه: «تعدّ الهيئات المذكورة في المواد 50 و 51 و 52 من هذا القانون أنظمتها الداخلية التي تصدر بشأنها قرارات من وزير العدل، حافظ الأختام». وترك تحديد كفاءات وشروط تطبيق هذه المادة للتنظيم<sup>(347)</sup>.

ومن خلال إحدى مداوولات المجلس الوطني للاتحاد الوطني لمنظمات المحامين لإبداء رأيه حول ملاحظات وزارة العدل حول مشروع النظام الداخلي الجديد لمهنة

<sup>344</sup> - المادة 13 من الأمر رقم 23-96، يتعلق بتنظيم مهنة الوكيل المتصرف القضائي، المرجع السابق.

<sup>345</sup> - المادة 11 من الأمر رقم 08-95، يتعلق بتنظيم مهنة المهندس الخبير العقاري، المرجع السابق.

<sup>346</sup> - المادة 4 من مرسوم تنفيذي رقم 25-11، يحدد تشكيلة المجلس الوطني المصنف الوطني للخبراء المحاسبين وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق، والمادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 26-11، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق، والمادة 4 من مرسوم تنفيذي رقم 27-11، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق.

<sup>347</sup> - المادة 54، من القانون رقم 07-16، يتضمّن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزايدة، المرجع السابق.

المحاماة، نستخلص أنّ إعداد مشروع النظام الداخلي لمهنة المحاماة كان من طرف المنظمة، لكن لم يقتصر دور وزارة العدل على إصداره بموجب قرار، وإنما دار حوار بينهما ويظهر ذلك من خلال النتائج التي جاء بها مجلس الإتحاد، حيث تم قبول بعض التحفظات، لا سيما تلك المتعلقة بإعادة صياغة نص المادة 19 من المشروع واعتبار باقي التحفظات غير مؤسّسة وتتعارض مع ما نص عليه النظام الداخلي القديم لسنة 1995<sup>(348)</sup>.

## 2- إعداد الشروط الأساسية للعقود النموذجية

لقد أشرنا سابقا، إلى إمكانية ممارسة النشاطات المهنية الحرة على شكل شركات، أو على شكل مكاتب متجمعة أو على شكل مؤسسات، لكن بالرغم من هذه الإمكانية إلا أنّ النصوص القانونية المنشئة للمنظمات المهنية، وكذا مدونات أخلاقيات المهنة، لا تمنح الحرية المطلقة للمهنيين في هذا المجال. حيث نجد أنّ إمكانية إنشاء بعض أنواع الشركات ممنوع، وفي كل الحالات على جميع عقود الشراكة أو التعاون التي تبرم بين المهنيين أن تضمن مبدأ الإستقلالية التي تقتضيها النشاطات المهنية الحرة.

ولهذا، فللمنظمات المهنية تأثير كبير على العقود المبرمة من طرف الممارسين للنشاطات المهنية الحرة. إذ على الشركات المنبثقة من هذه العقود التسجيل في جدول المنظمة المهنية المعنية، وبالتالي من المنطق أن تتمتع هذه الأخيرة بحق الرقابة على مدى توافق هذه العقود مع النصوص القانونية ولقواعد أخلاقيات المهنة.

ففي وضعية مهنة المحاماة مثلا، يتمتع مجلس المنظمة بصلاحيّة المصادقة المسبقة وإبداء الرأي في الاتفاقيات المبرمة بين المحامين بغرض إنشاء مكاتب متجمعة أو شركات المحامين، وكذا يخضع القانون الأساسي لإنشاء شركة المحامين وحتى عند

<sup>348</sup> - مداولة مجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين، المنعقد يوم 2015/10/16 (غير منشورة).

اللجوء إلى تعديله يجب أن يحظى بموافقة مجلس منظمة المحامين<sup>(349)</sup>. هذا ما ينطبق أيضا على العقود التي بموجبها تتم مزاولة مهنة المحاماة بأجر<sup>(350)</sup>. وهكذا، فقد تم تعليق شرط التسجيل في الجدول، بمدى مطابقة هذه الاتفاقات مع النصوص القانونية والتنظيمية وأخلاقيات المهنة<sup>(351)</sup>.

ولكن بالمقابل، هناك بعض الحالات التي تكون فيها هذه العقود ليس من شأنها إنشاء شركة، أو مكاتب متجمعة، أو جمعيات كما هو الشأن في مهنة المحاماة، أو إنشاء عيادة أو مؤسسة إستشفائية في مهنة الطب، إلى غير ذلك من الحالات حسب طبيعة النشاط المهني. وبالتالي لا تكون محل تسجيل في جدول المنظمة، وإنما تكون هذه العقود من أجل التعاون بين الممارسين لنفس المهنة، وهذا ما يؤدي إلى إمكانية تقليص حجم الرقابة التي تمارسها مجالس المنظمات المهنية على هذه العقود.

تظهر بوضوح هذه الوضعية المذكورة أعلاه في ممارسة مهنة الطب وكذا في مهنة المحاماة، خاصة في التعديل الذي أتى به القانون رقم 07-13<sup>(352)</sup>، حيث هناك إمكانية إبرام عقود شراكة، أو عقود التعاون، وهذه الإمكانية تختلف باختلاف طبيعة المهنة. لهذا لقد تم النص صراحة في مدونة أخلاقيات الطب على إلزام خضوع كل مشاريع العقود مهما كان شكلها، إلى رقابة مجالس المنظمات المهنية<sup>(353)</sup>.

<sup>349</sup> - المادة 205 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>350</sup> - المادة 172، المرجع نفسه.

<sup>351</sup> - المادتين 58 و 66 من القانون رقم 07-13، الذي يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق، و المادة 135 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>352</sup> - انظر في ذلك: المادة 73 من القانون 07-13، الذي يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>353</sup> - نصت المادة 87 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، المتعلق بمدونة أخلاقيات مهنة الطب على أنه « يجب أن تكون الممارسة المعتادة للطب أو جراحة الأسنان، مهما كان شكلها، في مؤسسة أو مجموعة أو عيادة أو أي مؤسسة أخرى، خاضعة في كل الحالات لعقد كتابي. ويمكن عرض أي مشروع عقد على الفرع النظامي الجهوي ليبدلي بملاحظاته فيه».

لكن تجدر الإشارة إلى أن المادة 88 من المرسوم نفسه، استثنت صراحة من دائرة الرقابة تلك العقود التي تحضر من طرف الأطباء أو جراحي الاسنان العاملين ضمن الهياكل الخاضعة لوزارة الصحة.

تنحصر هذه الرقابة القبلية في مدى توافق هذه المشاريع مع النصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول، وكذا عدم تعارضها مع قواعد مدونة أخلاقيات المهنة. وخاصة على مدى احترام الشروط التي وضعتها مجالس المنظمات المهنية في إطار العقود النموذجية. لهذا فمجالس منظمة الأطباء منحت لهم صلاحية إعداد عقود نموذجية، التي يجب اتباعها من طرف المهنيين عند القيام بتحضير مشاريع عقود الشراكة (Contrat d'association) لممارسة مهنتهم. لكن ما يمكن القول عن هذه العقود النموذجية أنّها ليست ملزمة الاتباع في مجملها، لكن هناك بعض الشروط التي كيّفت من طرف المجالس الوطنية لمهنة الطب بأنّها أساسية يجب اتباعها، حتى وإن كان ليس الزاميا اتباعها حرفيا ولكن يجب احترام مضمونها. وهذه الشروط الأساسية الإجبارية والتي تأتي بصيغة التجريد والعمومية تعتبر من قبيل القرارات التنظيمية<sup>(354)</sup>.

## المطلب الثاني

### اختصاص المنظمات المهنية باتخاذ قرارات فردية

إنّ ممارسة امتيازات السلطة العامة، ليست من احتكار المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، بل النصوص القانونية اعترفت بإمكانية الممارسة من طرف السلطات الإدارية المستقلة، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري<sup>(355)</sup>، وكذلك في موضوع دراستنا المنظمات المهنية. كما نجد أنّ هناك بعض الإجراءات والتدابير التي تنبثق عن الممارسة المهنية والتي يكون مصدرها المنظمات المهنية بحدّ ذاتها، كما يمكن أن يكون مصدرها بعض السلطات الأخرى.

<sup>354</sup> - CE du 14 Février 1969, «Actes n'ayant pas un caractère de décision : les contrats-types établis par le Conseil national de l'Ordre des médecins lorsque les clauses qu'ils contiennent ne sont pas déclarées "essentiels"», Rec. Lebon, du 01 Février 1970.

<sup>355</sup> - Rachid ZOUAÏMIA, *les autorités de régulation indépendantes*, édition Belkeise, Alger, 2013, p.76.

من بين أهم القرارات الفردية التي يتم اتخاذها من طرف أجهزة المنظمات المهنية، تلك القرارات التي تقضي إما بقبول أو رفض طلبات انضمام الأشخاص الجدد المتحصلين على الكفاءات العلمية والفكرية التي تؤهلهم لممارسة مهنة معينة، والراغبين في الممارسة الفعلية للمهنة، وهذا الإجراء يدعى «التسجيل في الجدول» (الفرع الأول). وكذا تتدخل المنظمات المهنية على مدار المسار المهني للأشخاص المسجلين في الجدول والممارسين للمهنة عن طريق اتخاذ قرارات إدارية في هذا الشأن (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### التسجيل في الجدول من صلاحية المنظمات المهنية

يعتبر الإنضمام الإجباري إلى المنظمة المهنية، من بين المبادئ العامة والأساسية التي يرتكز عليها وجود المنظمات المهنية، والذي يتجسد أساساً عن طريق القيام بطلب التسجيل في قائمة الممارسين للمهنة، حيث على جميع المنظمات المهنية، أن تقوم بإعداد قائمة إسمية تشمل جميع الأشخاص الممارسين للمهنة، والتي تدعى «جدول المنظمة»<sup>(356)</sup>.

لهذا، عمد المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي، إلى تحديد الشروط التي يجب توفرها للتسجيل في جدول المنظمة (أولاً)، عبر النصوص القانونية التي تنظم النشاطات المهنية، وفي بعض المهن ذهب المشرع إلى أبعد من ذلك، إذ عمد حتى إلى تحديد مختلف الإجراءات الواجب إتباعها للقيام بعملية التسجيل.

لهذا، يتبادر إلى أذهاننا أن نتساءل عن دور المنظمات المهنية في عملية التسجيل في الجدول، فيما إذا كان دورها يكمن فقط في الرقابة على مدى توفر الشروط

<sup>356</sup> - المادة 03، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

المنصوص عليها في مختلف القوانين المنظمة للنشاطات المهنية الحرة (ثانياً). أو لها السلطة التقديرية في منح هذه الإجازة التي تسمح بممارسة المهنة أو رفض منحها (ثالثاً).

### أولاً : شروط التسجيل في جدول المنظمة المهنية

تعتبر عملية التسجيل في جدول المنظمة إجراءً جوهرياً، والذي بموجبه تتم عملية تكريس مبدأ الإنظام الإجمالي ووحدة المنظمة المهنية لنشاط مهني حر معين. حيث نجد أنّ هذه العملية هي التي تسمح للأشخاص الراغبين في الممارسة المشروعة للمهنة، وبغياب هذا الإجراء سواء بعدم طلبه أو برفض المنظمة طلب التسجيل، يؤدي إلى حرمان الشخص من الممارسة الفعلية للمهنة<sup>(357)</sup>.

يعتبر الاعتراف للمنظمات المهنية بمهام الرقابة على القيد في جدول المنظمة، ذو أثر كبير وخطير في آن واحد، بالخصوص على الشخص الذي يرغب في ممارسة المهنة وطلب القيد في الجدول. حيث يؤدي عدم الاستجابة بالقبول لطلبه في التسجيل الامتناع عن ممارسة المهنة وحرمانه من ذلك، وتكمن الخطورة أكثر في حالة كون الشخص أهلاً لممارسة المهنة والذي قد أعد نفسه لسنوات عديدة لذلك<sup>(358)</sup>.

وفي حالة ما قام الشخص بممارسة المهنة بدون التسجيل في جدول المنظمة، يكون أمام وضعية الممارسة غير المشروعة للمهنة، وهذا ما أكدته صراحة المادة 204 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، المتضمن مدونة أخلاقيات مهنة الطب التي تنص على أنه: « لا يجوز لأي أحد غير مسجل في قائمة الاعتماد أن يمارس في الجزائر مهنة

<sup>357</sup> - المادة 42 من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق؛ انظر كذلك، المادة 03 من القانون رقم 90-17، مؤرخ في 31 يوليو 1990، التي تعدل المادة 199 من القانون رقم 85-05، مؤرخ في 16 فيفري 1985، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج، ر، عدد 35، الصادر في 15 أوت 1990. كذلك، المادة 177، من مرسوم تنفيذي رقم 92-276، مؤرخ في 06 جويلية 1992، يتضمّن مدونة أخلاقيات الطب، المرجع السابق.

<sup>358</sup> - انظر في ذلك لمزيد من التفصيل، مؤذن مامون، الاطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص

طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي، تحت طائلة التعرض للعقوبات، المنصوص عليها في القانون».

يتجلى من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، أنّ عملية التسجيل في جدول المهنة، هي العملية الوحيدة التي يمكن أن تكفل للأطباء وجراحي الأسنان والصيدالّة الحق في الممارسة الفعلية بصفة مشروعة للمهنة.

لكن، عدم التسجيل لا ينفي صفة الطبيب أو جراح الأسنان أو الصيدلي على الشخص باعتباره تحصل على الشهادات التي تؤهله في هذه الميادين، ليس مثل ما هي عليه الوضعية في مهنة المحاماة والمهن القانونية المماثلة، حيث نصت المادة 32 من القانون رقم 07-13، والتي تنص على أنّه: «لا يمكن أي شخص أن يتخذ صفة محامي، إن لم يكن مسجلاً في جدول المحامين تحت طائلة العقوبات المقررة لجريمة انتحال الصفة المنصوص عليها في قانون العقوبات».

من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، نرى أنّ لا يمكن للشخص أن يتخذ لنفسه لقب المحامي حتى وإن توفرت لديه شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة أو إحدى الشروط المنصوص عليها في المادتين 35 و 36 من القانون رقم 07-13، وهذا راجع إلى خصوصية المهنة. حيث أنّه في الواقع لا يمكن للشخص غير المسجل في القائمة القيام بالممارسة الفعلية للمهنة المحاماة، خاصة المرافعة أمام الجهات القضائية أو تقديم عرائض أو إلى غير ذلك من المهام الذي يقوم به المحامي، لهذا تكمن الممارسة غير المشروعة في مهنة المحاماة في انتحال صفة المحامي.

لهذا، نقول أنّ أهمية عملية التسجيل في الجدول تختلف من مهنة إلى أخرى، وهذا راجع إلى خصوصيات كل مهنة، لكن يبقى شرط التسجيل في جدول المهنة بمثابة الإجازة أو الترخيص الوحيد الذي بموجبه يكون السماح للأشخاص الذين تتوفر لديهم

المؤهلات العلمية المطلوبة للممارسة المشروعة لجميع النشاطات المهنية التي تم تأطيرها عن طريق المنظمات المهنية<sup>(359)</sup>.

ونظرا للآثار التي يمكن أن تنتج عن ممارسة هذه السلطة من قبل المنظمات المهنية، في حالة رفض التسجيل في جدول المنظمة، بالخصوص على الحق في ممارسة النشاط المهني الذي يُعدّ من بين الحريات الفردية، تقتضي ممارسة هذه السلطة، ألا تكون إلا بمقتضى قانون<sup>(360)</sup>.

قام المشرع الجزائري عبر النصوص التشريعية والنصوص التنظيمية المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة المؤطرة عن طريق المنظمات المهنية، بتحديد مختلف الشروط التي يجب توفّرها في الأشخاص الراغبين في التسجيل في جدول الأشخاص الممارسين للمهنة. حيث تمحورت معظم هذه الشروط في شرط الجنسية، وشرط اللياقة البدنية والصحية والعقلية التي تسمح بممارسة المهنة، وكذلك بتوفر المؤهلات العلمية المطلوبة، والتحلي بالسلوكيات والأخلاق التي تليق بممارسة المهنة<sup>(361)</sup>.

ينحصر في الواقع دور مجالس المنظمات المهنية في عملية التسجيل في الجدول، في الرقابة في مدى توفر الشروط المنصوص عليها مسبقا في القوانين المتعلقة بتنظيم

<sup>359</sup> - استثناءا على مبدأ التسجيل في المنظمة المهنية هو الترخيص الوحيد الذي يمكن الشخص من الممارسة المشروعة، نجد وضعية ممارسة المهنة من طرف الأجانب، حيث نجد إمكانية المحامي التابع إلى منظمة أجنبية أن يقوم بمهام الدفاع أمام هيئات قضائية جزائرية، وهذا دون تسجيله في جدول منظمة المحامين الجزائرية، بمجرد الحصول على ترخيص من نقيب المحامين المختص إقليميا، مع مراعاة احكام الاتفاقيات الدولية والمعاملة بالمثل. انظر في ذلك المادة 07، من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>360</sup> - Jean Paul MARKUS, *Les juridictions ordinales*, Op.cit, p. 10.

<sup>361</sup> - في شرط وجوب توفر لدى طالب التسجيل سلوك وأخلاق حسنة لممارسة المهنة، ففي مهنة المحاماة على سبيل المثال يمكن تبريره على أساس أنّه من الواجبات التي تقع على الشخص الذي يقبل طلبه ويسجل في جدول منظمة المحامين لممارسة مهنة المحاماة، أن يتصرف بما يوحي بالثقة والاحترام في اللفظ والمظهر، سواء أمام القضاة والزملاء والخصوم والغير داخل المكتب أو أمام الهيئات القضائية، وأن يمارس مهنته ملتزما بمبادئ الشرف والاستقامة والنزاهة. في انظر في ذلك، المادة 55، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

النشاطات المهنية الحرة لقبول طلب التسجيل<sup>(362)</sup>. هذه الشروط تتلخص أو تتمحور في إذا كان الشخص أولاً يتمتع بالجنسية الجزائرية، أو في حالة ما هناك اتفاقيات دولية تسمح بممارسة الأجانب لهذه المهنة، وكذلك في مدى توفر الشهادات الطبية التي تثبت الكفاءة البدنية التي تسمح بممارسة المهنة.

لكن، تظهر أهمية دور تدخل المنظمات المهنية في عملية التسجيل في الجدول، في رقابتها أساساً على المؤهلات العلمية والمهنية، والسلوكيات والأخلاق الواجب توفرها في الأشخاص الراغبين في التسجيل<sup>(363)</sup>.

لهذا، تكون عملية الرقابة على المؤهلات العلمية والمهنية من طرف المنظمات المهنية، في غالب الأحيان عبر الشهادات المتحصل عليها من طرف طالب التسجيل، سواء كانت المتحصل عليها في الجزائر أو المتحصل عليها في الخارج، في حدود اعتراف القانون الوطني بمعادلتها أو الاتفاقيات الدولية بهذه الشهادات.

كما يمكن كذلك أن يكون تقييم هذه المؤهلات العلمية من قبل مجالس المنظمات المهنية في بعض المهن عبر مساره المهني والخبرة المكتسبة من قبل طالب التسجيل في الميادين التي لها علاقة بالمهنة المراد ممارستها، وهذا هو حال مهنة المحاماة<sup>(364)</sup>.

<sup>362</sup> - على سبيل الاستدلال وضعية مهن الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين، راجع المقرر الصادر من وزارة المالية، المؤرخ في 13 ماي 2006، الذي يعدل ويتمم المقرر الوزاري، المؤرخ في 24 مارس 1999، المتضمن الموافقة على الاجازات والشهادات وكذا شروط الخبرة المهنية التي تخوّل الحق في ممارسة مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، ج.ر، عدد 41، الصادر في 21 جوان 2006.

<sup>363</sup> - المادة 04، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>364</sup> - حيث يتم إعفاء فئات معينة من الأشخاص الذين لهم مسار مهني في ميدان القانون، من شرط الحصول على شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة وكذلك من إجراء التريص للتسجيل في جدول منظمة المحامين. انظر في ذلك، المادتين 35 و36، من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

ولكن بالمقابل، نجد أنّ في بعض النشاطات المهنية شرط المؤهلات المهنية، لا ينحصر في توفر الشهادة في ميدان النشاط فقط، بل يجب كذلك توفر شرط الممارسة المسبقة للمهنة، وهذا ما هو عليه في ممارسة مهنة المهندس الخبير العقاري<sup>(365)</sup>، ومهنة الوكيل المتصرف القضائي، حيث نصت المادة 06 من الأمر رقم 96-23، على أنّه: « لا يمكن أن يسجل في قائمة الوكلاء المتصرفين القضائيين إلاّ محافظو الحسابات والخبراء المحاسبون والخبراء المتخصصون في الميادين العقارية والفلاحية والتجارية والبحرية والصناعية، الذين لهم خمس (5) سنوات تجربة على الأقل بهذه الصفات».

وفي بعض المهن الأخرى، لاسيما مهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، بالإضافة إلى الشهادات التي تثبت التأهيل العلمي الذي يجب أن يتوفر كذلك في المترشحين الراغبين في التسجيل في الجدول، شرط الاعتماد الذي يمنحه المجلس الوطني للمحاسبة، وهذا ما نص عليه القانون رقم 10-01<sup>(366)</sup>. والوضعية نفسها فيما يتعلّق بمهنة الأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة، حيث لا يمكن أن نكون

<sup>365</sup> - لقد نصت المادة 03 من الأمر رقم 95-08، المتعلق بتنظيم مهنة المهندس الخبير العقاري، المرجع السابق، على

أنّه: « تخضع ممارسة مهنة المهندس الخبير العقاري إلى الشروط الآتية:

- الممارسة المسبقة للمهنة:

\* اما كمهندس متدرب، حسب مفهوم المادة 30 من هذا الأمر، لمدة 3 سنوات والنجاح في امتحان نهاية التدريب،

\* اما كمهندس مسح الاراضي أو مهندس الطبوغرافيا، ضمن ادارة تابعة للدولة أو جماعة محلية أو مؤسسة عمومية، لمدة خمس سنوات على الأقل،...».

<sup>366</sup> - بالإضافة إلى الشروط التي يجب أن تتوفر في المترشح الراغب في التسجيل في المنظمات المهنية المتعلقة بمهنة المحاسبة، نصت المادة 07 من القانون رقم 10-01 على أنّه: « لا يمكن أيّ خبير محاسب أو محافظ حسابات أو محاسب معتمد، التسجيل في جدول المصنف الوطني للخبراء المحاسبين أو الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات أو المنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين ما لم يعتمد مسبقا من الوزير المكلف بالمالية».

أمام الممارسة المشروعة لهذه المهن إلا بالتسجيل في جدول المنظمة المهنية، بعد الحصول على ترخيص مسبق من وزير الصحة<sup>(367)</sup>.

وتظهر كذلك أهمية دور المنظمات المهنية في عملية التسجيل، خاصة عند القيام بتقييم مختلف السلوكيات والأخلاق التي يتحلى بها المترشحون الراغبون في التسجيل<sup>(368)</sup>، سواء تعلق الأمر بمساره المهني السابق لعملية التسجيل أو في حياتهم الخاصة، وهذا ما تؤكدده معظم النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم النشاطات المهنية الحرة قيد الدراسة. وذلك عند ذكرها للشروط التي يجب توفرها في طالب التسجيل لممارسة المهنة، إذ نصت على أنه يجب ألا يكون المترشح للتسجيل في جدول المنظمة المهنية قد سبق وأن حكم عليه بعقوبة من أجل أفعال مخلة بالشرف والآداب العامة<sup>(369)</sup>.

كما شددت النصوص القانونية خاصة التنظيمية منها المتعلقة بمهنة الموثق، ومهنة المحضر القضائي، في الشروط المتعلقة بالسلوكيات وأخلاق الواجب توفرها في المترشحين الراغبين في التسجيل في الجدول.

وعلى خلاف باقي المهن الأخرى، حيث أنه من أجل إمكانية التسجيل في جدول الغرفة الوطنية للموثقين أو الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين، يجب على المترشح

<sup>367</sup> - المادة 204 من مرسوم تنفيذي رقم 92-276، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، المرجع السابق؛ وكذلك المادة 197 من قانون رقم 85-05، مؤرخ في 16 فيفري 1985، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج ر، عدد 08، الصادرة في 17 فيفري 1985، معدل ومتمم.

<sup>368</sup> - أثناء البت في طلب التسجيل من طرف أجهزة المنظمة المهنية فعليها التأكد من صحة الوثائق المقدمة ومدى توفر المؤهلات العلمية والأخلاقيات الحسنة في الشخص طالب التسجيل، فعلى سبيل الاستدلال في مهنة المحاماة من صلاحيات نقيب المحامين تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس المنظمة للقيام بالتأكد من السيرة الحسنة لطالب التسجيل وكذا في قدراته لممارسة. كما يمكن لنقيب المحامين في حالات الضرورة طلب معومات من الجهات الأمنية المتعلقة بسيرة وسلوك طالب التسجيل. انظر في ذلك: المادتين 07 و 08، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>369</sup> - المادة 06، المرجع نفسه.

ألا يكون قد حكم عليه من أجل جنائية أو جنحة باستثناء الجرائم غير العمدية، أو حكم عليه كمسير بجنحة الافلاس ولم يتم رد اعتباره، وكذلك أن لا يكون ضابطاً عمومياً وقع عزله، أو محامياً شطب اسمه، أو عون دولة عزل بمقتضى اجراء تأديبي نهائي<sup>(370)</sup>.

### ثانياً: الفصل في طلبات التسجيل

في عملية استقبال والفصل في طلبات التسجيل في الجدول، نجد أنّ معظم النصوص القانونية المنظمة للنشاطات المهنية، أقرت اختصاص المنظمات المهنية الممثلة بمختلف مجالسها سواء على المستوى الوطني أو على المستوى المحلي أو الجهوي. وعلى سبيل الاستدلال نذكر وضعية مهن الأطباء وجراحي الأسنان والصيدالة<sup>(371)</sup>، حيث يتم تقديم هذه الطلبات من طرف المترشحين الراغبين في التسجيل وفق أشكال معينة، ومختلفة حسب كل مهنة، والتي يتم تحديدها في الأنظمة الداخلية.

وما تجدر الإشارة إليه، في موضوع اختصاص المنظمات المهنية في عملية استقبال والفصل في طلبات التسجيل في الجدول، هي وضعية منظمات مهن الخبير المحاسب ومحافظي الحسابات والمحاسب المعتمد، ما جاءت به المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 24-11، الذي يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره، والتي نصت على أنه: «يمارس المجلس، بعنوان الاعتماد، المهام الآتية:

- استقبال طلبات الاعتماد والتسجيل في جدول المصنف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين والفصل فيها،

<sup>370</sup> - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 09-77، يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها

ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، المرجع السابق؛ والمادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 08-242، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، المرجع السابق.

<sup>371</sup> - المادة 206، من مرسوم تنفيذي رقم 92-276، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، المرجع السابق.

- تقييم صلاحية إجازات وشهادات كل المترشحين الراغبين في الحصول على الاعتماد والتسجيل في الجدول،

- إعداد ونشر قائمة المهنيين في الجدول».

من خلال هذا النص المادة المذكورة أعلاه، نجد أنّ المنظمات المهنية المتعلقة بمهنة المحاسبة، قد جُرّدت تماما من اختصاص استقبال طلبات التسجيل والفصل فيها، وكذلك في عملية تقييم المؤهلات العلمية المتحصل عليها من طرف المترشحين الراغبين في التسجيل، وحتى من حيث عملية نشر قائمة المسجلين في الجدول، حيث أسندت إلى المجلس الوطني للمحاسبة<sup>(372)</sup>.

### ثالثا: الطبيعة القانونية للتسجيل في جدول المنظمة المهنية

تظهر أهمية تحديد الطبيعة القانونية لعملية التسجيل في الجدول، خاصة في حالة رفض طلب التسجيل، وذلك بتكييف قرار قبول أو رفض التسجيل بأنه ذو طابع إداري أم ذو طابع قضائي.

نظرا للخطورة التي تكتسي بها سلطة المنظمات المهنية في عملية التسجيل في جدول المهنة، خاصة عندما نكون أمام حالة رفض عملية التسجيل، لهذا تقتضي الضرورة البحث عن الطبيعة القانونية لقرار قبول أو رفض التسجيل في جدول المنظمة، حيث هل هذا الأخير يمكن اعتباره ذو الطابع إداري أو ذو طابع قضائي أو من قبيل الأعمال المدنية للمنظمات المهنية؟

لقد تردد القضاء الإداري الفرنسي طويلا عن تكييف قرار التسجيل في جدول المنظمة، خاصة وأنه في بعض النشاطات المهنية، نجد أنّ الأجهزة المكلفة بالفصل في

<sup>372</sup> - في تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة، انظر في ذلك المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 24-11، الذي يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره، المرجع السابق.

عملية التسجيل تكتسي الصبغة القضائية عليها. لكن القضاء الفرنسي في المراحل الأولى اعترف بالطابع الإداري لقرار قبول أو رفض التسجيل في الجدول<sup>(373)</sup>.

وبذلك، نجد أنّ القضاء الفرنسي قام بربط طبيعة قرار التسجيل بطبيعة الهيئة التي أصدرته، إنّ الأخذ بهذا الاعتبار راجع إلى اختلاف الطبيعة القانونية للأجهزة التي تتكون منها المنظمات المهنية، من بينها تلك المختصة في هذه الطلبات. لكن هذا الوضع أدى إلى تفريق القواعد المطبقة على القرارات التي تتخذها المنظمات المهنية خاصة في مسألة الإنضمام إلى المهنة، وكذلك في تحديد الجهة المختصة في الفصل في طلبات إلغاء قرارات رفض التسجيل<sup>(374)</sup>.

إنّ المخاوف الأساسية التي يبديها معظم المهنيين وكذلك حتى القضاء، هو إمكانية عدم حياد أجهزة المنظمات المهنية، أثناء اتخاذ قراراتها، بالخصوص تلك المتعلقة بقبول أو رفض التسجيل في جدول المنظمة. هذا إذا أخذنا بعين الاعتبار تشكيلة المنظمات المهنية، التي يمكن أن تؤدي بها إلى وضعية الهيمنة، بالخصوص إمكانية الإنضمام إلى ممارسة المهنة للأشخاص الجدد الذين يعتبرون من قبيل المنافسين في الممارسة<sup>(375)</sup>.

بالإضافة إلى توفر المؤهلات العلمية لدى طالب التسجيل في الجدول، للمنظمات المهنية إمكانية النظر والتقدير في مدى توفر العنصر الأخلاقي في طالبي التسجيل، هذا الذي يقحم العوامل الشخصية في عملية التقدير، لهذا يولي القضاء الإداري الفرنسي

<sup>373</sup> -CE, ass. 02 avril 1943, Bougen, n° 72210, Rec. Lebon, p. 86.

<sup>374</sup> - «En ce sens M. WALINE évoquait le risque que les décisions ordinales ne répondent pas pas toujours à l'intérêt supérieur de la profession considérée dans son ensemble, comme l'avait envisagé le législateur, mais expriment plutôt celui des principaux de la profession et trop peu ceux des clients ou des professionnels les moins influents». Voir, Pierre CAPITAINÉ, *Les ordres professionnels en droit privé*, Op.cit, p. 547.

<sup>375</sup> - Voir, Jean-Marc SAUVÉ, «Le pouvoir normatif du Conseil national des Barreaux au prisme de la jurisprudence du Conseil d'Etat», Cercle national des armées, Mercredi 5 juillet 2017, p. 02. <http://www.conseil-etat.fr/content/download/105061/1052279/version/1>

خاصة أهمية بالغة إلى التسبب الذي تعتمده أجهزة المنظمات المهنية أثناء رفض التسجيل<sup>(376)</sup>.

إضافةً إلى الطبيعة القانونية للهيئة المصدرة للقرار، تعتبر من قبيل الأعمال الإدارية تلك الأعمال التي تقوم بها المنظمات المهنية في إطار خدمة المرفق العام بغية تحقيق المصلحة العامة. ومنها تلك المتعلقة بقبول القيد في جدول المنظمة من عدمه، لتوفر إحدى امتيازات السلطة العامة الممنوحة لهذه المنظمات المهنية.

### الفرع الثاني

#### القرارات الفردية الأخرى التي تصدرها المنظمات المهنية

تتدخل المنظمات المهنية في إطار سلطتها التنظيمية في المسار المهني للأشخاص المنتسبين إليها، حيث تسهر على الحفاظ على صيرورة تقديم الخدمات من طرف المهنيين بانتظام واطراد. ويتمحور تدخل هذه المنظمات عن طريق إصدار قرارات ذات طابع إداري في مجال الإستخلاف والإنبابة (أولاً)، وبعض الحالات الأخرى تصدر قرارات سواء بطلب المهنيين أو من تلقاء نفسها التي تعلق بالتوقيف أو الإغفال أو الشطب من الجدول في إطار مهامها الرقابية (ثانياً).

إنّ طبيعة هذه النشاطات المهنية الحرة التي تم تأطيرها عن طريق المنظمات المهنية تقضي توفر قيم أخلاقية عالية لدى ممارسيها، لهذا على هذه المنظمات التدخل للحفاظ وتدعيم العلاقات بين مختلف أصحاب المهنة الواحدة (ثالثاً)، ومن دور المنظمة المهنية كذلك السعى إلى تحقيق النوعية في هذه الخدمات المقدمة من طرف المهنيين، وهذا يكون أساساً عن طريق تدخلها في مجال التأهيل المهني (رابعاً)، وبالخصوص في منح بعض الرخص الاستثنائية لممارسة المهنة (خامساً)، وفي الأخير تتدخل لتحديد مبلغ الإشتراكات السنوية التي على المهنيين دفعها (سادساً).

<sup>376</sup> - CE, 24 avril 1964, « conseil national de l'ordre des médecins », Rec. Lebon, p. 981.

## أولاً: قرارات الاستخلاف

نجد في بعض النشاطات المهنية الحرة، وبصفة خاصة في مهن الأطباء وجراحي الأسنان والصيدالدة، مبدئياً ترتكز على مبدأ الاستمرارية في تأدية الخدمات، ولكن باعتبار هؤلاء المهنيين بشراً تستوجب الضرورة أن تكون هناك إما عطل سنوية أو مرضية، أو غياب لدواعي أخرى، لهذا يجب أن تكون هناك آلية لصدّ هذه الظروف، وهي طريقة الاستخلاف. لهذا فعلى الأشخاص الذين يستدعون للاستخلاف أن تتوفر لديهم بعض الشروط أو المعايير التي تضمن تقديم خدمة ذات نوعية<sup>(377)</sup>.

لهذا الغرض فيجب أن تكون شروط الاستخلاف محددة تحديداً دقيقاً من قبل النصوص القانونية والتنظيمية. كما يجب كذلك على المنظمات المهنية أن تلعب دوراً هاماً في هذا المجال، خاصة بتلك الإضافات والتدقيق في الواجبات التي يجب احترامها تجاه المنظمة المهنية والجمهور، وذلك بإدراجها في مدونة أخلاقيات المهنة<sup>(378)</sup>.

تدخل القرارات المتعلقة بالاستخلاف والنيابة ضمن الرقابة الذاتية التي تقوم بها أجهزة المنظمات المهنية، حيث لا تتم عملية الاستخلاف أو النيابة إلا تحت رقابة المنظمة المهنية وبترخيص منها. ففي وضعية مهنة المحاماة، نجد عملية الاستخلاف والإنبابة نصت عليها المادة 75 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة على أنه: «تعدّ الانابة واجبا حتميا بالنسبة للمحامي تحت طائلة المساءلة التأديبية». تظهر هذه العملية في حالة الوفاة،

<sup>377</sup> - نصت المادة 74، من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمّن مدونة أخلاقيات الطب، على أنه: «لا يخلف الطبيب أو جراح أسنان في الطب العام إلا زملاء في الطب العام أو طلبة في الطب أو في جراحة أسنان. ولا يعوض الطبيب أو جراح أسنان المختص إلا زملاء من الاختصاص نفسه أو طبيب أو جراح أسنان مقيم من السنة النهائية في الاختصاص عينه.

ويجب على الزملاء، الذين يلجأون إلى الاستخلاف، أن يخبروا الفروع النظامية التي ينتمون إليها مباشرة مع الإشارة إلى اسم المستخلف وصفته وتاريخ الاستخلاف ومدته».

<sup>378</sup> - المادة 82 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمّن مدونة أخلاقيات الطب، المرجع السابق.

الذي يعتبر ضمن واجبات المحامي اتجاه زملائه<sup>(379)</sup>، حيث يقوم نقيب المحامين بتعيين محامي أو عدة محامين لتصفية الملفات الموجودة في مكتب المحامي المتوفي لضمان حقوق ورثته وموكله، مع تقديم تقرير حول تأدية مهامهم<sup>(380)</sup>.

### ثانياً: قرارات التوقيف والشطب والإغفال من جدول المهنة

لقد سبق وأن أشرنا إلى ضرورة تبليغ المنظمة المهنية بكل توقف عن الممارسة الفعلية للنشاط المهني، سواء كان هذا التوقف بصفة مؤقتة أو بصفة نهائية، وهذا من أجل اتخاذ الإجراءات الضرورية لشطبه من جدول المهنة.

وهذه الوضعية تشبه وضعية الإغفال الموجودة في مهنة المحاماة، عندما يجد المحامي نفسه أمام وضعية لا تسمح له بالممارسة الفعلية للمهنة، وهذا يمكن أن يعود إلى عدة أسباب، وفي حالة الغياب عن الممارسة الفعلية دون إخطار نقيب المحامين المختص، يعتبر المحامي قد أخلّ بأحد التزاماته المهنية التي تشكل خطأ مهنيًا من فئة الأخطاء المهنية غير الجسيمة<sup>(381)</sup>. مثلاً القيام بالتدريس بأحدى كليات الحقوق، وبالتالي أدى به الوضع إلى عدم إمكانية الجمع بين هاتين الوظيفتين.

على المهنيين كذلك، طلب شطبهم من قائمة الممارسين المسجلين فيها في حالة تغير مكان الممارسة خارج الإطار المكاني للمجلس المنظمة التابع لها سابقاً أو في حالة تغير نمط الممارسة<sup>(382)</sup>، وهذه الوضعيات قد تم النص عليها في القوانين المنظمة لبعض للمنظمات

<sup>379</sup> - يعتبر المحامي المعين من طرف نقيب المحامين للاستخلاف أحد زملائه، الذي رفض أداء هذه المهام قد أخلّ بإحدى التزاماته المهنية التي تدخل ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة التي نصت عليها المادة 179 من النظام الداخلي، وهي حالة عدم التنفيذ عمداً لتعليمات نقيب المحامين أو مجلس المنظمة.

<sup>380</sup> - المادة 71 الفقرة 03 و04، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>381</sup> - المادة 180، من المرجع نفسه.

<sup>382</sup> - أما عن التساؤل المطروح حول إمكانية الممارسة بين تلك الفترة التي طلب من خلالها المهني شطبه من قائمة المجلس الجهوي الذي كان ينتمي إليه، وإتمام عملية تسجيله في اختصاص المجلس الجديد الذي ينتقل إليه، ففي مهنة الطب عالجتها النصوص القانونية المتعلقة بهذا المجال هذه الإمكانية مع سكوت باقي النصوص المتعلقة

المهنية، كما يمكن فهمها في البعض الآخر، وفي كل الحالات إذا ما لم يتم إشعار المجالس المختصة من طرف المهني، على هذه الأخيرة أن تتدخل تلقائياً.

وأما عن الحالة التي تكون فيها المنظمة المهنية، ملزمة باتخاذ إجراء التوقيف الإداري في حق أحد المهنيين، يرتكز أساساً على حالة المرض الذي يعيق إمكانية الشخص من ممارسة نشاطه فعلياً وبصفة مستمرة.

ونظراً لخطورة هذه الإمكانية وما ينتج عنه من مساس بحق الشخص في ممارسة نشاطه، يجب أن تكون هناك عدّة ضمانات من أجل حماية هذه الحقوق، خاصة عدم إمكانية اللجوء إلى هذا الإجراء إلاّ بعد إخضاع الشخص إلى الخبرة الطبية، بالرغم من أنّ هذه الأخيرة لا تكون بمثابة قرار بحدّ ذاتها، ولكنه كجاء جوهري في عملية إعداد القرار.

قرار التوقيف المؤقت عن ممارسة المهنة في هذه الحالة المذكورة أعلاه، ليس بمثابة قرار ذو طابع تأسيسي وإنّما هو مجرد قرار ذو طابع إداري، وهذا ما يؤكد خاصة مهمة المنظمات المهنية في السعي من أجل تحقيق النوعية في الخدمات المقدمة من طرف المهنيين والحفاظ على مصالح الجمهور.

وفي هذه الحالة المذكورة أعلاه، لمجالس المنظمات المهنية إمكانية اتخاذ قرارات التوقيف الكلي أو الجزئي، وهذا بالرغم من أنّ المهني لم يرتكب أي خطأ مهني أو تسبّب في حادث أثناء الممارسة، وتجدر الإشارة إلى أنّ في فرنسا لا يخضع هذا الإجراء إلى رقابة

---

بالنشاطات المهنية الأخرى. هذا بالرغم من أنّ الطلب الذي يقوم به بغرض تسجيله عند تغيير مكان الممارسة هو بمثابة طلب تسجيل جديد ومستقل تماماً عن التسجيل الأول، بحيث يخضع إلى إجراءات التسجيل كأول مرة، هذا الذي يمكن أن يؤدي إلى رفض التسجيل. هذا الذي فصل فيه مجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين في مداولة تتعلق بتنظيم التحويلات بين المنظمات، حيث يتعين على كل محامية أو محامي يريد تحويل ملفه أو إقامته المهنية من منظمة إلى أخرى الحصول على الموافقة المبدئية الأولية المكتوبة من المنظمة التي يريد التحويل إليها قبل مباشرة إجراء التحويل. أنظر في ذلك: مداولة مجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين رقم 37 الصادرة في 2015/09/19 (غير منشورة).

القاضي إذ يترك للسلطة التقديرية للمنظمة المهنية. أما عن عملية إعادة التسجيل فيكون بعد اخضاع المهني إلى خبرة طبية جديدة التي تؤكد زوال الحالة المرضية التي تعيق الممارسة الفعلية التي هي سبب اتخاذ هذا الجراء.

الشطب في جدول المنظمة يكون في عدة حالات، ويختلف باختلاف النشاط المهني الحر المعني، ففي وضعية مهنة الصيدالة فيكون الشطب في الجدول في حالة استمرار الصيدلي في ممارسة نشاط مهني آخر يتنافى مع ممارسة مهنة الصيدلة، وهذه الوضعية تنطبق على باقي النشاطات المهنية، وهذا ما نصت عليه النصوص القانونية المنظمة لهذه الأخيرة. كما نجد أيضا من صلاحية هذه المنظمات شطب المهنيين المتوفيين أو الغائبين والذين توقفوا عن الممارسة الفعلية لنشاطهم من الجدول وعدم اشعار مجلس المنظمة بذلك.

أما عن القرار القاضي بالإغفال، يقوم مجلس منظمة المحامين المختص اقليميا، بإقرار إغفال أحد المحامين تلقائيا أو بناء على طلب هذا الأخير، وذلك في حالات معينة، حيث يلجأ مجلس المنظمة إلى اتخاذ قرار الإغفال، خاصة في حالة المرض الذي يؤدي إلى إعاقة الممارسة الفعلية لمهنة المحاماة، أو في حالة عدم الممارسة الفعلية للمهنة لمدة تتعدى ستة (6) أشهر، أو عدم احترام الواجبات الملقاة عليه والمتمثلة في عدم دفع الإلتزامات المالية تجاه المنظمة المهنية للمحامين<sup>(383)</sup>، أو في حالة وجود المحامي في وضعية التنافي، وأخيرا في حالة عدم إمكانية إثبات إقامة مهنية. لكن ما يمكن قوله عن كيفية تحديد هذه الحالات، حيث جاءت بصيغة العمومية وليس تحديدا دقيقا، هذا الذي يمكن أن يؤدي إلى إمكانية تجاوز السلطة من طرف المنظمات المهنية.

كذلك يعدّ قرار الإغفال اجراء إداريا، وليس بمثابة عقوبة تأديبية، وبالتالي ينتهي هذا القرار بانتهاء سبب وجوده، لكن في حالة ما اتخذ قرار الإغفال بطلب المحامي، يكون

<sup>383</sup> - المادة 69 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

رفع الإغفال بطلبه أيضاً، ويوجه إلى نقيب المحامين مع اثبات زوال دواعي الإغفال، أما إذا اتخذ قرار الإغفال تلقائياً فيكون الرفع بقرار من مجلس منظمة المحامين.

### ثالثاً: قرارات تكريس الزمالة بين المهنيين

حرصت مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة، على تكريس مبدأ الزمالة بين المهنيين الممارسين مهنة واحدة والمهنيين الممارسين لمهن مختلفة لكن متداخلة فيما بينها من الجانب العملي. أسندت مهمة دعم وتجسيد هذا المبدأ للمنظمات المهنية<sup>(384)</sup>.

في وضعية مهنة المحاماة نصت المادة 71 الفقرة الأولى من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، على أنه: « يجب على مجلس المنظمة استحداث صندوق خاص بالتضامن والذي يتم تمويله من مساهمات المحامين السنوية». يتجلى من خلال هذا النص أهمية إبراز التضامن الأخوي الواجب توافره بين الممارسين لمهنة واحدة، وهذا خاصة في الظروف الصعبة، سواء في حالة وفاة أحدهم أو توقفه عن الممارسة الفعلية للمهنة جراء مرض.

اعتبار إقامة المحامي علاقات جيدة مع زملائه، من بين التزاماته المهنية التي تتجسد عن طريق التعاون والمساعدة الأخوية المتبادلة، وذلك بعدم إقحام القضايا

<sup>384</sup> - انظر في ذلك: مداولة مجلس منظمة المحامين لناحية سطييف تتعلق بالمرافعة الشفوية في المادة المدنية، بتاريخ 21 أبريل 2012، منشور في نشرة المحامي، منظمة المحامين لناحية سطييف، عدد 18، 2012، ص. 03. حيث جاء في مضمونها: « أولاً: يتعين على كل محامي يرغب في المرافعة الشفوية في المادة المدنية (مدني، عقاري، تجاري، شخصي، اداري) سواء أمام المحكمة أو المجلس أو المحكمة الإدارية أن يخطر وجوباً الزميل القائم في حق الطرف المقابل قبل جلسة المرافعات.

ثانياً: في حالة المنازعة في العلم فإنّ الاخطار الكتابي هو الذي يؤخذ بعين الاعتبار.

ثالثاً: كل مخالفة لهذه المداولة تعرض صاحبها للمساءلة التأديبية».

الشخصية في سائر الأعمال المهنية، وفي حالة الإخلال بهذا الإلتزام يخضع للمساءلة التأديبية على أساس المساس الخطير بمبدأ الزمالة<sup>(385)</sup>.

في وضعية مهنة الطب، نصت المادة 59، من مدونة أخلاقيات مهنة الطب على أنه: «تعتبر الزمالة واجبا أساسيا في العلاقة التي تربط بين الأطباء وجراحي الأسنان، وينبغي ممارستها تحقيقا لمصلحة المرضى والمهنة.

ويجب على الأطباء وجراحي الأسنان أن يقيموا فيما بينهم، علاقات حسن الزمالة وان يحدثوا فيما بينهم مشاعر الصدق والمودة والثقة».

يتجلى من خلال نص هذه المادة المذكورة أعلاه، الأهمية التي تحظى بها ضرورة تكريس الزمالة، حيث اعتبرها واجبا والتزاما أساسيا على المهنيين الممارسين لمهنة الطب، وبموجبها يتم تحقيق المصلحة العامة. وتحقيق هذه الأخيرة هي من المهام الرئيسية للمنظمة المهنية.

يظهر أكثر دور المنظمات المهنية في تكريس مبدأ الزمالة بين المهنيين في حالات وجود خلاف فيما بينهم، حيث يمكن الاستعانة بأعضاء المنظمة لمحاولة الوساطة لحل هذا الخلاف<sup>(386)</sup>، كما يعتبر النظر في النزعات بين المحامين وبينهم وبين الموكلين أو الخصوم من الاختصاص الحصري لنقيب المحامين في وضعية مهنة المحاماة<sup>(387)</sup>.

#### رابعا: القرارات المتعلقة بالتأهيل المهني

انطلاقا من الفكرة المبدئية، التي تقضي بأن ممارسة النشاطات المهنية الحرة، تنحصر فقط على الأشخاص الذين تتوفر لديهم المؤهلات الفكرية والعلمية، هذا الذي يمكن أن يدفع ببعض المهنيين، في بعض النشاطات المهنية إلى الرغبة في التخصص في

<sup>385</sup> - المادة 180، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>386</sup> - المادة 64، من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمن أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق.

<sup>387</sup> - المادة 1/78 والمادة 118، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

مجال معين داخل النشاط المهني، ويظهر هذا جليا خاصة في مهن الأطباء وجراحي الأسنان. وقائمة التخصصات المعتمدة هي التي تصدرها المجالس الوطنية لهذه المهن في إطار ما يسمى بقرارات تنظيم التأهيل «Règlement de qualification»، وهذا وفقا للاختصاصات التنظيمية التي تتمتع بها هذه المجالس.

في وضعية مهنة المحاماة، اعتبرت مشاركة المحامي في الدورات التي تهدف إلى تحسين مداركه العلمية، من قبيل الإلتزامات المهنية التي تقع على عاتقه، حيث يتم تحديد برامج التكوين المتواصل من طرف مجالس منظمات المحامين و مجلس الإتحاد الوطني لمنظمات المحامين<sup>(388)</sup>.

#### خامسا: الرخص الاستثنائية لممارسة المهنة

يرغب المهنيون في بعض الحالات توسيع نطاق ممارسة نشاطهم عن طريق إنشاء مكاتب أخرى، وهذه الطريقة في الممارسة تعتبر استثنائية، باعتبار أنّ الممارسة تكون مبدئيا في مكتب رئيسي واحد. ومن أجل أن تكون هذه الممارسة مشروعة، يجب على المهنيين الحصول على ترخيص من طرف أجهزة المنظمات المهنية<sup>(389)</sup>.

لكن، هذه الممارسة الاستثنائية، لا تشمل جميع النشاطات المهنية الحرة، وإنّما في بعضها، يمكن السماح بالقيام بالممارسة المتزامنة في المكتب الرئيسي والمكتب الثانوي. هذا الاستثناء في طريقة الممارسة نجده في غالب الأحيان في مهنة المحاماة عندما تكون الممارسة في شكل شركة، حيث يمكن الاحتفاظ بمكتب أو مكاتب أعضائها الواقعة خارج اختصاص المجلس القضائي الموجود فيه مقر الشركة<sup>(390)</sup>. هذا ما ينطبق على وضعية

<sup>388</sup> - المادة 62، من المرجع نفسه.

<sup>389</sup> - المادة 56 من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة المرجع السابق.

<sup>390</sup> - المادة 190 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

مهنة التوثيق، حيث يمكن للموثقين الاحتفاظ بمكاتبهم الخاصة وممارسة مهنتهم على شكل شركة<sup>(391)</sup>.

لكن بشرط الحصول على موافقة مسبقة من المنظمة المهنية، التي بدورها تقوم بدراسة الطلب ومختلف المبررات المقدمة لفتح مكتب ثانوي، ومدى توافقها مع مصالح الزبائن أو المتعاملين معهم. تجدر الإشارة إلى أنّ عدم الحصول على الترخيص المسبق أو عدم طلبه أصلاً، مع ذلك تمارس المهنة في إطار مكاتب ثانوية، يعدّ هذا الفعل من قبيل الأخطاء المهنية الجسيمة، التي يمكن أن تؤدي إلى الوقف النهائي لممارسة المهنة<sup>(392)</sup>.

كما يتم إدخال في إطار الرقابة الذاتية التي تقوم بها مجالس المنظمات المهنية كليات تنظيم ممارسة النشاطات المهنية الحرة، التحديد الدقيق لنوع البيانات التي يجب على المهنيين ذكرها سواء على اللوحات التي يتم الصاقها على باب الاماكن التي تمارس فيها المهنة، أو في الوصفات الطبية أو بالبطاقات الشخصية أو الدليل المهني، وهذا بالنسبة لمهن لأطباء وجراحي الأسنان<sup>(393)</sup>. وكذا وضعية مهنة المحاماة حتى الحجم الذي تكون عليه اللوحة التي يتم إلصاقها أمام مكتب المحامي أو العمارة التي يتواجد فيها مكتبه<sup>(394)</sup>.

### سادساً: قرار تحديد مبلغ الإشتراكات السنوية للمهنيين

على المهنيين المسجلين في الجدول بدفع الإشتراكات السنوية إلى المنظمة المهنية،

<sup>391</sup> - المادة 1/15، من المرسوم التنفيذي رقم 08-242، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامهما التأديبي وقواعد تنظيمهما، المرجع السابق.

<sup>392</sup> - المادة 179 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>393</sup> - المادة 77 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمّن مدونة أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق.

<sup>394</sup> - نصت المادة 48، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، على أنّه: « يحق للمحامي أن يضع داخل أو خارج العمارة التي يوجد بها مكتبه صفيحة بالبرونز الاصفر أو البلاستيك الأسود لا تتجاوز 30 سم عرضاً و 40 سم طولاً، لا تحمل إلا إسم المحامي ولقبه وعنوانه ورقم هاتفه وعنوانه الإلكتروني، إضافة إلى صفته كمحام بالمجلس القضائي أو معتمد لدى المحكمة العليا ومجلس الدولة وصفة النقيب أو النقيب السابق».

وهذا ما هو منصوص عليه في جميع النصوص القانونية أو التنظيمية المتعلقة بتنظيم النشاطات المهنية الحرة، حيث تم تعليق شرط الممارسة المشروعة للمهنة بعد شرط التسجيل بشرط دفع الإشتراكات<sup>(395)</sup> حتى لا نكون أمام وضعية الممارسة غير المشروعة للمهنة، كما أنّ هذه الإشتراكات هي التي تكوّن الإستقلالية المالية للمنظمات المهنية والتي تمكّنها كذلك من الإلتزام بالمهام الموكلة إليها وهو السهر على حسن تسيير المرافق العامة.

ثار جدال حاد حول مدى مشروعية دفع هذه الإشتراكات، خاصة بعد الاحتجاجات المثارة من قبل العديد من الممارسين للمهنة، وبالخصوص عن كفاءات تحديدها. لهذا تثنى تدخل القضاء الإداري في هذا المجال، لرسم الحدود العامة أو بعبارة أخرى تحديد المغزى المقصود من هذه الإشتراكات المهنية المفروضة سنويا على المهنيين.

من دواعي الحرص على حسن تقدير مبلغ الإشتراكات المهنية السنوية المفروضة على المهنيين، وحسن استغلالها من أجل تحقيق الأهداف المرجوة منها، من طرف المشرع والمسطرة من طرف القانون. تخضع عملية تقدير هذه الإشتراكات إلى رقابة واسعة وصارمة «La censure prétorienne» من طرف القضاء، مع ترك هامش من الحرية للمنظمات المهنية<sup>(396)</sup>.

حسب منطوق مجلس الدولة الفرنسي تقدير مدى ملاءمة أو تناسب مبلغ هذه الإشتراكات المهنية، يكون بالنظر إلى الأهداف التي على المنظمات المهنية تحقيقها، باعتبار إمكانية فرض اشتراكات سنوية على المهنيين<sup>(397)</sup> كان من أجل تغطية نفقات تسيير المنظمات المهنية التي يتطلبها ضرورة القيام بمهامها، وضمانا لاستقلاليتها من الجانب

<sup>395</sup> - المادة 173، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>396</sup> - CE, 05 décembre 1980, « Guidée », Rec. Lebon, p. 386.

<sup>397</sup> - Voir, l'article 47 du règlement intérieur de l'ordre des architectes, adopté par le congrès national de l'ordre des architectes Algériens, réuni en session ordinaire, les 31 mai & 1 juin 2006. <http://www.cnoa-dz.com>

المالي على السلطات الإدارية للدولة<sup>(398)</sup>. بالتالي إذا كان تقدير مبلغ هذه الإشتراكات يتعدى مقتضيات تسيير هذه المنظمات المهنية ، تكون هذه الأخيرة قد فرضت على المهنيين مبالغ غير مستحقة، الذي يؤدي إلى إقحام هؤلاء المهنيين في المشاركة لتحقيق أهداف غير معنيين بها<sup>(399)</sup>.

## المبحث الثاني

### في خصوصية السلطة التأديبية للمنظمات المهنية

إذا كانت السلطة المعيارية أو التنظيمية للمنظمات المهنية، تهدف إلى تنظيم النشاطات المهنية في غالب الأحيان، وذلك عن طريق القيام باختيار ورقابة نوعية الأشخاص المنضمين إلى ممارسة هذه النشاطات المهنية الحرة، وكذلك برسم القواعد العامة التي يجب على هؤلاء الممارسين احترامها، وهذا وفقا لاختصاصات المخولة لها، عن طريق اتخاذ عدة قرارات سواء كانت تنظيمية أو فردية، هذا الذي يمكنها من ممارسة ما يسمى بالرقابة القبلية على المترشحين الراغبين في ممارسة النشاطات المهنية. لكن ليس من المنطقي الاعتقاد والتسليم بأن يكون هناك احترام تلقائي لهذه القواعد والأحكام من طرف جميع الأشخاص الممارسين لهذه النشاطات المهنية.

هكذا، من أجل ضمان احترام القواعد والأحكام الواجب احترامها من طرف الممارسين للنشاطات المهنية الحرة، يجب أن يكون هناك نظام يقر عقوبات يتم تطبيقها في حالة الإخلال بالقواعد التي تسمح بحسن تسيير هذه النشاطات، هذا بالرغم من أن المنظمات المهنية تتوفر لديها إمكانية محاولة الصلح وفض الخلافات التي يمكن أن تحدث بين المهنيين بالوسائل الودية، لكن في بعض الحالات يستحيل ذلك، خاصة في حالة ارتكاب أخطاء من قبل المهنيين تبلغ درجة معينة من الخطورة، وهذا يؤدي إلى استحالة الحل الودي.

<sup>398</sup> - Voir, A. UZELAC, « L'indépendance des barreaux et leur relation avec les pouvoirs public », in l'indépendance de l'avocat, Strasbourg, 2003, p. 110.

<sup>399</sup> Voir, Pierre CAPITAINÉ, *Les ordres professionnels en droit privé*, Op.cit. p. 541.

لهذا، من الضروري أن تتمتع المنظمات المهنية بسلطة التي تمكنها من الرقابة البعدية على الأشخاص الممارسين للنشاطات المهنية الحرة، لهذا فقد تجد نفسها في وضعية ممارسة بعض الاختصاصات التي هي في الأصل، من بين اختصاصات السلطة القضائية (المطلب الأول). ومن بين هذه الاختصاصات نجد سلطة توقيع العقوبات وسلطة حل النزاعات الناتجة عن ممارسة النشاطات المهنية الحرة. التي تمارسها عن طريق المجالس التأديبية التي تكونها، والتي هي مختصة في ذلك، وهذا راجع إلى أن السلوكات التي يجب عقابها، هي تلك المتعلقة بمخالفة القواعد والأحكام الأخلاقية الضرورية للممارسة النزهة والشريفة للنشاطات المهنية الحرة (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### في الإطار العام للانضباط المهني

من بين الخصوصيات التي يتميز بها النظام التأديبي عن النظام العقابي المعروف في القواعد العامة، نجد أنّ تلك الأحكام التي يتكون منها النظام التأديبي تخاطب فئة معيّنة من المجتمع، وهي فئة المهنيين بخلاف ما هو معروف في قواعد القانون الجنائي، حيث تخاطب جميع أفراد المجتمع، لكن التشابه الموجود بين كلا النظامين، يكمن في كونهما يهدفان إلى قمع وردع بعض التصرفات والأفعال التي يمكن اعتبارها أنّها غير عادية ومحظورة، ويمكن أن تؤدي إلى الإخلال بحسن سير الحياة في المجتمع عامة.

لهذا، من أجل تحديد الإطار العام للانضباط المهني، لا سيما في مجال النشاطات المهنية الحرة التي تم تطيرها عن طريق المنظمات المهنية يكون تحديد الطبيعة القانونية لهذا النظام بتبيان مختلف المبادئ التي يركز عليها (الفرع الأول)، هذا الذي يسمح لنا لمحاولة البحث عن مدى استقلاليته لدى المنظمات المهنية (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

## الطبيعة القانونية للنظام التأديبي المهني

إضافة إلى السلطة التنظيمية تتمتع المنظمات المهنية بسلطة أخرى ذات ارتباط وثيق بها، التي تتمثل في سلطة فرض الانضباط وضمان احترام قواعد أخلاقيات النشاطات المهنية الحرة، ومن أجل الإحاطة بهذه السلطة وما قد يترتب عليها من آثار على المهني وعلى مساره المهني، يكون تحديد الطبيعة القانونية للنظام التأديبي المهني، لا سيما المطبق لدى المنظمات المهنية، يجب الإحاطة بالمبادئ العامة التي يرتكز عليها هذا النظام (أولاً)، وبتحديد أسس النظام التأديبي لدى المنظمات المهنية (ثانياً).

## أولاً: مبادئ النظام التأديبي للمنظمات المهنية

لا يمكن تصور استمرارية وجود مجموعة من الأشخاص، سواء تجمعهم مهنة معينة أو أهداف ومصالح مشتركة، بدون وجود قواعد وأحكام تتكفل بتنظيم مختلف هذه العلاقات التي يمكن أن تنشأ فيما بينهم، لكن ليس المقصود بتلك الأحكام والقواعد المفروضة عليها من الخارج، وإنما تلك المفروضة من المجموعة بذاتها. والغاية من ذلك في الأخير، هو ليس تحقيق المصلحة المباشرة والخاصة للمجموعة، وإنما تكون من أجل تحقيق المصلحة العامة، ولهذا فمن الضروري أن تتوفر لدى الأشخاص الممارسين للنشاطات المهنية الحرة، شرط النزاهة والتحلي بالقيم الأخلاقية العالية. وهذه الحتمية هي التي اقتضت وجود تنظيم تأديبي محكم، الذي هو من الدوافع الأساسية لظهور المنظمات المهنية<sup>(400)</sup>. ولهذا فيمكن اعتبار أنّ مجموع هذه الشروط التي أصبحت بعد ذلك بمثابة واجبات مهنية يجب أن تُحترم من طرف الأشخاص الممارسين للنشاطات المهنية الحرة، وهي التي تُكوّن بصفة عامة النظام التأديبي.

<sup>400</sup> - Voir, Henry NÉZARD, *Les principes généraux du droit disciplinaire*, Thèse de doctorat, université de paris, 1903, P 398. Cité par, Philippe BIAYS, *La fonction disciplinaire des ordres professionnels*, Op.cit, p.73.

هكذا، فالاختلاف الموجود بين القواعد والأحكام التي تنظم المجموعات الأخرى من الأشخاص غير فئة المهنيين، لاسيما المجموعات ذات الطابع السياسي أو الاجتماعي، يكمن في أنّ القواعد القانونية هي التي تقوم بتحديد مختلف الواجبات والعقوبات التي تطبق في حالة مخالفتها، وهذا ما يُكوّن قواعد القانون الجنائي، أما في التجمعات المهنية يكون النظام التأديبي، وكذلك في التصرفات التي تؤدي إلى المساس بالواجبات، ففي المجموعات السياسية تشكل ما يعرف بالجنح، وأما في المجموعات المهنية تشكل ما يعرف بالأخطاء. وهذا ما عبّر عنه العميد «NÉZARD» على هذا النحو:

*«la loi pénale est la loi du groupement politique, et la loi disciplinaire la loi du groupement social.»<sup>(401)</sup>*

تنبثق من ممارسة النشاطات المهنية الحرة، أحكام ومعايير، وهذه الأخيرة عبارة عن تقاليد وأعراف، جرت العادة على احترامها من طرف الأشخاص الممارسين لهذه النشاطات المهنية، حتى أصبحت على شكل نموذج يتم اتباعه تلقائياً أثناء الممارسة.

لهذا، فأعراف وتقاليد ممارسة النشاطات المهنية الحرة، هي في الأصل عبارة عن مزيج بين الضمير الفردي والضمير الجماعي للأشخاص الممارسين لها، والذي يشكل في الأخير ما يعرف بالضمير المهني<sup>(402)</sup>، الذي يتم الاعتماد عليه التوجيه والتمييز بين بعض التصرفات والأعمال التي يجب القيام بها، وبين التي يجب اجتنابها أثناء الممارسة. وهذا بهدف تحقيق حسن سير النشاطات المهنية بصفة عامة، وكذا حمايتها من مختلف التعديات والتجاوزات سواء الداخلية أو الخارجية.

لهذا، فواجب خضوع جميع المهنيين إلى أعراف وتقاليد المهنة، التي تسهر المنظمات المهنية على ضمان احترامها، يكون بمثابة إقامة العدالة بين الأشخاص الممارسين لنفس المهنة بأنفسهم وعلى أنفسهم. هذا ما تم تبريره من خلال التشكيلة

<sup>401</sup> - Ibid., p.74.

<sup>402</sup> - Pierre CAPITAINÉ, *Les ordres professionnels en droit privé*, Op.cit. p. 146 et 147.

العضوية للمنظمات المهنية التي تضفي عليها الشرعية المهنية الذاتية «autolégitimation» تجاه السلطات العمومية<sup>(403)</sup>، وكذا طبيعة الأحكام التي تعتمد عليها المنظمات في عملية التنظيم، وكذلك بمعاينة كل خروج عن المنهج الاخلاقي وأعراف الممارسة التي تحافظ على نزاهة وكرامة النشاط المهني، التي هي أصلاً من وضع المهنيين أنفسهم. هذا ما أدى إلى اعتبار المنظمات المهنية أنّها الوسيلة أو الآلية بامتياز لضمان تحقيق الانضباط العام داخل النشاطات المهنية الحرة.

وهكذا تتجسد لدى المنظمات المهنية سلطة الضبط الذاتي «autorégulation»<sup>(404)</sup>، التي لا يمكن أن تتحقق من الناحية الواقعية إلا بتدعيمها بأحكام النظام التأديبي، التي تتدخل في إطار قانوني مخصص، وهذا راجع إلى أنّها تخاطب طائفة معيّنة من المهنيين، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، تتجسد هذه السلطة كذلك بالاستعانة بقواعد القانون المدني والقانون الجنائي، اللذان يشكّلان الإطار القانوني العام للدولة.

إنّ من المتعارف عليه في القواعد العامة، أنّ العقوبة لصيقة بالقاعدة الواجب احترامها، وهذا لأنّ عدم تلازم القاعدة القانونية بالعقوبة، يؤدي لا محالة إلى اضمحلالها. ولهذا فهذه المعادلة تنطبق كذلك على تلك القواعد التي تهدف إلى ضمان السير العادي للنشاطات المهنية الحرة. لكن بالمقابل يجب على هذه العقوبات كذلك أن تحترم مبدأ التناسب مع تلك القواعد التي تمت مخالفتها.

هكذا، يجب مراعاة عدة معايير أساسية أثناء تحديد هذه العقوبات التأديبية، لاسيما مبدأ المشروعية من أجل دفع كل التجاوزات أو التعسف في استعمال السلطة التأديبية من طرف المنظمات المهنية، ولهذا يجب أن تكون هذه العقوبات منصوباً

<sup>403</sup> - Voir, Michel LASCOMBE, *Les ordres professionnels*, op.cit, p. 255 et 256.

<sup>404</sup> - Voir, Jean-Louis BEGEL, *Droit et déontologie professionnelles, collection éthique et déontologie*, dirigée par Jean-Yves NAUDET, Librairie de l'université d'Aix-en-Provence, 1997, 352 et 353.

عليها في مختلف النصوص القانونية أو الأنظمة الداخلية وفي بعض النشاطات المهنية الحرة حتى في مدونة أخلاقيات المهنة.

لهذا، ونظرا لخطورة وأهمية النظام التأديبي في آن واحد، خاصة على مبدأ استقلالية المهنيين في ممارسة النشاطات المهنية الحرة، يجب تأطيره بالطريقة التي تضمن احترام مبادئ المشروعية، وبالخصوص في عملية تكييف الأعمال أو التصرفات التي يمكن اعتبارها من بين المخالفات التأديبية. وبالتالي يمكن أن تعرض أصحابها إلى عقوبات تأديبية، دائما من أجل تجنب كل حالات التعسف الممكنة من قبل المنظمات المهنية، يجب أن يكون هناك التوفيق بالاعتماد على مبدأ العقلانية أو التوازن بين خطورة مخالفة القواعد والأحكام واجبة الاحترام من طرف المهنيين والعقوبات المقررة في هذه الحالات .

### ثانيا: أسس النظام التأديبي المهني

بالرغم من التسليم بالإجماع على ضرورة وجود نظام تأديبي خاص بالنشاطات المهنية الحرة، الذي تتكفل بتطبيقه أجهزة تابعة للمنظمات المهنية، والتي وضعت خصيصا لذلك، إلا أنّ هناك اختلاف فقهي حول مسألة تحديد الأساس الذي تركز عليه سلطة توقيع العقوبات التأديبية من طرف هذه المنظمات المهنية، خاصة وأنّ طبيعة الأحكام والقواعد التأديبية هي في الواقع قواعد أخلاقية، لذا كيف يمكن لهذه القواعد الأخلاقية أن تصبح قواعد قانونية؟

السلطة التأديبية التي تتمتع بها المنظمات المهنية هي تلك الأهلية التي يمنحها القانون لهذه الأشخاص المعنوية المهنية، لتوقيع عقوبات على خرق القوانين والأنظمة من طرف المهنيين الممارسين لإحدى النشاطات المهنية الحرة، بمعنى ارتكاب مخالفات. بالتالي تتجاوز هذه السلطة التأديبية المبدأ التقليدي الذي يقضي بالاختصاص الاستثنائي للقضاء في مجال توقيع العقوبات والقيام بعملية الردع، باعتبار أنّ الجزاء

الذي يوقعه القضاء هو الطريق المألوف لإجبار الأفراد على الامتثال لقرارات السلطة العامة<sup>(405)</sup>.

هناك اتجاه فقهي يرى أنّ النظام التأديبي يجد أساسه في نظرية العقد. حيث تتشكّل تلقائياً علاقة تعاقدية بين الأفراد التي تشكل المجموعة والمجموعة بحدّ ذاتها، وبالتالي يكون هذا العقد من ضمن العقود الملزمة للجانبين، التي تنجر عنها حقوق وواجبات لكلا الطرفين، والتي من خلالها تظهر إمكانية المجموعة بتوقيع عقوبات تأديبية على الأفراد في حالة الإخلال بهذه الإلتزامات التعاقدية<sup>(406)</sup>.

ومن بين المبررات التي اعتمد عليها أصحاب هذا الاتجاه، التركيز خاصة على طلب الفرد (الذي تتوفر فيه المؤهلات العلمية) الإنضمام إلى المجموعة المهنية (المنظمة المهنية)، وقبول هذا الطلب من طرف هذه الأخيرة، هو الذي يؤدي إلى تشكيل الرابطة العقدية. وهذا وفقاً لمبدأ حرية الإرادة في التعاقد، وهذا خاصة، أنّ في هذه العلاقة توفرت على جميع الشروط المطلوبة لصحة العقد، حيث نجد أنّ هناك تطابق الإرادتين والأهلية، وكذا مشروعية محل الاتفاق. إذن فوفق أصحاب نظرية العقد، فالنظام التأديبي هو نتيجة التزمّات تعاقدية مبنية على أساس حرية الإلزام.

ولكن ما يعاب على هذا الاتجاه الفقهي، هو أنّه بالرغم من توفر الأركان العامة لصحة العقد في العلاقة التي تربط الأشخاص الراغبين في ممارسة النشاط المهني والمنظمات المهنية، لكن ما هو غائب في هذه العلاقة، هي حرية التفاوض في تحديد الحقوق والالتزامات، حيث تكون هذه الأخيرة محددة مسبقاً من قبل المنظمات المهنية، إذن فعلى الفرد الذي يرغب في الإنضمام إلى المنظمة من أجل إمكانية ممارسة النشاط

<sup>405</sup> - انظر في هذا السياق في مجال الهيئات الإدارية المستقلة؛ عيساوي عزالدين، الرقابة القضائية على السلطة القمعية للهيئات الإدارية في المجال الاقتصادي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015، ص. 14.

<sup>406</sup> - SAVATER Jean, *étude juridique La profession libérale*, Op.cit, p. 21.

المهني، أن يقبل هذه الشروط بدون نقاش. هذا الذي يضيء على هذه العلاقة التعاقدية طبيعة عقد الإذعان المعروف في القانون المدني.

وما يؤخذ كذلك على أصحاب هذا الاتجاه، هو أنه كيف يمكن أن نتصور إمكانية الاعتراف لطرف في العقد، أن يقوم بمحاكمة الطرف الآخر على أساس النظام التأديبي وتوقيع عليه عقوبات تأديبية، لأنّ هذه إمكانية تتعارض مع مبدأ العدالة والحياد الذي يقضي بعدم إمكانية الجمع بين صفة القاضي والخصم في آن واحد « On ne peut être juge et partie à la fois ». لهذا لا يمكن الاعتماد على نظرية العقد لتحديد الأساس الذي تركز عليه السلطة التأديبية للمنظمات المهنية.

ولهذا، نجد أنّ هناك اتجاه فقهي آخر الذي يتزعمه العميد هوريو «HAURIU»<sup>(407)</sup>، الذي يرى أنّ البحث عن تحديد الأساس الذي يركز عليه النظام التأديبي، لا يكون إلا بالرجوع إلى المعيار المؤسسي «Le critère institutionnel»، الذي بموجبه يمكن تحديد الطبيعة القانونية للسلطة التأديبية للمنظمات المهنية. حيث اعتبر عند تحليله لهذا المعيار أنّ النظام التأديبي مشتق من طبيعة المجموعة المهنية بحد ذاتها، وبغض النظر عن الأفراد الذين تتكون منهم، وذلك بالاعتماد على أهدافها والغاية التي تريد تحقيقها في النهاية.

<sup>407</sup> - إنّ نظرية المؤسسة التي تزعمها العميد هوريو هي في الاصل تم تحضيرها من طرف كل من الفقيه «MICHOU» والفقيه «SALEILLES». حيث اعتبر العميد هوريو المؤسسة أنّها تجد أساسها من طبيعة الشخصية الإنسانية، وهذه الأخيرة تتطور في ظل هذه المؤسسة. كما اعتبر كذلك أنّ ليس كل تجمع من الأشخاص يشكل مؤسسة، وإنّما من أجل أن نكون أمام مؤسسة يجب أن تكون هناك الرابطة الاجتماعية «Le lien social» التي تقوم بتشكيل الاتحاد بين الافراد والمجموعة، وبغياب هذه العلاقة نكون أمام تجمع عادي من الأشخاص.

لكن اعتبر أنّ هذا التجمع العادي من الأشخاص يمكن ان يتحول إلى مؤسسة، في حالة ما اجتمع هؤلاء الافراد على فكرة واحدة «Idée directrice»، أو هدف مشترك، وتوفير تنظيم محكم ومستمر من أجل تحقيق ذلك. لذا نستنتج أنّ من شروط وجود المؤسسة، يجب أن تكون هناك فكرة موحدة وتنظيم، وهذه هي حالة المنظمات المهنية. أنظر في ذلك:

Georges RENARD, *La théorie de l'institution*, Rec. Sirey, 1930, p 46.

ويكون هذا الطرح مؤسسا، انطلاقا من فكرة مشروعية الغاية التي تصبوا إلى تحقيقها المجموعة المهنية، التي تؤدي إلى تبرير إمكانية تمتع هذه المجموعات المهنية بسلطة إجبار جميع أفرادها على الامتثال للأحكام والقواعد التي تحددها، والتي تشكل المنهج العام لممارسة النشاط المهني، ويكون ذلك بالاعتماد على أسلوب الردع، عن طريق التهديد بتوقيع عقوبات في حالة عدم الامتثال، أو في حالة تغليب المصلحة الخاصة عن المصلحة العامة للمجموعة المهنية. هذا الذي يضي على النظام التأديبي الطابع الاجتماعي، لأن الغاية منه هو تحقيق المصلحة العامة للمجموعة.

*« Toute collectivité est instituée en vue d'un but à atteindre, d'une fin à remplir, et dès lors que cette fin est licite, elle a le pouvoir de contraindre ses membres à y conformer leur activité individuelle sous la menace de sanctions. Ce pouvoir est social et non pas individuel, puisqu'il s'exerce pour le bien de la collectivité »<sup>(408)</sup>.*

ومن المبررات التي اعتمد عليها كذلك العميد هوريو في طرحه، هي ضرورة ضمان استمرارية وجود المجموعة، حيث لا يمكن أن يكون ذلك إلا بوجود السلطة «autorité»، وهذا راجع إلى الطبيعة البشرية والنزعة الفردية. كما أنه لا يمكن كذلك حصر وجود النظام التأديبي على الهيئات الإدارية التقليدية فقط، وإنما وجوده هو شرط ضروري لحياة جميع المؤسسات. على حدّ تعبيره « L'homme est un être dont la société est la loi ». وبالتالي يجب أن تكون هناك علاقة متلازمة بين السلطة والمؤسسة، وهذه العلاقة هي التي تضمن وجودها واستمراريتها<sup>(409)</sup>.

إذن، يمكن الجزم أنّ الأساس الذي تركز عليه السلطة التأديبية التي تتمتع بها المنظمات المهنية، وكذا النظام التأديبي المهني عامة، لا يمكن إرجاعه إلى العلاقة التعاقدية الموجودة بين الأفراد والمجموعة المهنية، وإنما يجد أصوله وقوته في وجود المؤسسة بحدّ ذاتها، لأنّ القاعدة التأديبية تظهر بمجرد ظهور المجموعة الاجتماعية،

<sup>408</sup> - LEGAL Alfred et BRÈTHE DE LA GRESSAYE Jean, *Le pouvoir disciplinaire dans les institutions privées*, Op.cit, p. 21.

<sup>409</sup> - Georges RENARD, *La théorie de l'institution*, Rec. Sirey, 1930, p. 47.

حتى قبل صياغتها. لهذا فالنظام التأديبي يستلزم منطقيا وجود المؤسسة، وكذلك وجود هذه الأخيرة يستلزم وجود النظام التأديبي<sup>(410)</sup>.

## الفرع الثاني

### استقلالية النظام التأديبي لدى المنظمات المهنية

لا يمكن إخراج النظام التأديبي عن سبب وجوده، حيث له علاقة وطيدة بمخالفة القواعد التي يقتضيها قانون الواجبات المهنية، والذي يعتبر بمثابة الوسيلة التي بموجبها يمكن تفعيل هذه القواعد الأخلاقية. هذا الذي يوحي أنّ هناك تشابه مع القانون الجنائي والنظام التأديبي، حيث تجمعهما فكرة الخطأ «La faute»، وهذا حسب رأي الفقيه «SAVATIER»، الذي عبّر عن ذلك على هذا النحو؛

« C'est toujours la notion de "faute" que l'on trouve, tant à la source du droit disciplinaire, que du droit pénal et du droit civil applicables aux praticiens».<sup>(411)</sup>

لكن في ما يتعلّق بعلاقة القانون المدني أو بالأحرى الدعوى المدنية والنظام التأديبي، الاختلاف واضح وذلك باختلاف الاهداف والغاية النهائية لكل منهما، حيث أنّ الدعوى التأديبية تهدف إلى ردع ودرء كل تصرف يؤدي إلى المساس باحترام وشرف المهنة، أما الدعوى المدنية تهدف إلى التعويض عن الأضرار الناتجة عن مخالفة قاعدة من قواعد القانون المدني. لكن فيما يتعلّق بالقانون الجنائي هنا يكمن الغموض والتداخل<sup>(412)</sup>، حيث حاول أحد الكتاب توضيح هذا الغموض باعتبار أنّ الدعوى

<sup>410</sup> - « La règle nait du seul fait de l'existence du groupe social, elle existe avant même d'être formulée, comme la loi physique est par suite de la seule existence de la nature, avant que le physicien ne la traduise en mots». Voir, Philippe BIAYS, *La fonction disciplinaire des ordres professionnels*, Op.cit., p. 80.

<sup>411</sup> - Voir, Solange PAJAUD-GUEGUEN, *Essai sur le pouvoir normatif des organismes de droit privé*, Op.cit., p.207.

<sup>412</sup> - Voir, Joëlle PRALUS-DUPUY, «France, les principes du procès pénal et leur mise en œuvre dans les procédures disciplinaires», RIDP, V 74, N° 03, 2003, pp. 889- 923.

التأديبية تنشأ نتيجة مخالفة لواجبات تنظيم وممارسة المهنة عامة، والتي تعرض أمام هيئات أنشأت لغرض حماية والدفاع على مصلحة طائفة مهنية معينة<sup>(413)</sup>. أما عن الدعوى الجزائية هي تلك التي تنشأ نتيجة مخالفة قاعدة من قواعد المنصوص عليها في القانون الجنائي والتي تعرض أمام الجهات القضائية المختصة باسم ولحساب المجتمع<sup>(414)</sup>.

بالرغم من أن ظاهريا هناك استقلالية بين كلا من الدعوى التأديبية والدعوى الجزائية، لكن يرى الفقيه «HAURIOU»، عكس ذلك، حيث يرى أن هناك تقارب مستمر بين كل من القانون الجنائي والنظام التأديبي، هذا الذي يؤدي إلى تقارب بين الدعويين، هذا راجع إلى أن مختلف التشريعات المتعلقة بالمنظمات المهنية تركز نوعا من الخصوصية والإستقلالية للدعوى التأديبية، إلا أن مختلف الاجتهادات القضائية في هذا المجال تسري في اتجاه تقريب هذه الأخيرة إلى مفهوم الدعوى الجزائية، على حدّ تعبيره؛

« *Il y a dans la législation et la jurisprudence un double mouvement bien curieux en ce qui concerne le droit disciplinaire. D'une part, on ne peut se dispenser de reconnaître sa spécificité et son autonomie; d'autre part on s'efforce de la ramener dans la dépendance du droit pénal légal* »<sup>(415)</sup>.

لعل ما دفع بالفقيه «HAURIOU» إلى إجراء هذا التقارب، هي بعض المؤشرات التي توحى بإمكانية الجمع بين النظام التأديبي والقانون الجنائي، حيث يمكن استبدال بعضها البعض، لكن هذا المنطق يمكن اعتماده في الطابع أو الخصائص العامة لهذين

<sup>413</sup> - « *l'action disciplinaire c'est celle qui naissent d'un manquement aux devoirs de la fonction et exercée en générale devant une juridiction instituée dans ce cas dans l'intérêt moral du corps* », Voir, Mohamed Ridha BEN HAMMED, *Les juridictions disciplinaires des ordres professionnels en Tunisie*, Op.cit, p. 36.

<sup>414</sup> - Ibid., p.37.

<sup>415</sup> - Maurice HAURIOU, *Principe de droit public*, p.81, cité par, Nathalie ALBERT, *L'institution ordinale*, Op.cit, p. 208.

النظامين، وإنما لا يمكن اعتماده على الإجراءات الردعية الناتجة عن تطبيق كل من النظام التأديبي والقانون الجنائي، التي تتسم بالإستقلالية بالرغم من تداخلها<sup>(416)</sup>.

لهذا، فاستقلالية الدعوى التأديبية والدعوى الجزائية تظهر من زاوية اختلاف الهيئات المختصة بالنظر فيها، وكذا من خلال اختلاف المخالفات والقواعد التي يتم تطبيقها، كما عبّر عن ذلك الفقيه «BRÈTHE de la GRESSAYE»، أنّ مصلحة الطائفة المهنية أو المنظمات المهنية هو ضمان وحماية شرف المهنة بغض النظر عن مصلحة المجتمع بصفة خاصة، هذا الذي يؤدي إلى أنّ المتابعات التأديبية لا تحجب المتابعات الجزائية<sup>(417)</sup>.

ويمكن تصور العكس كذلك، وهذا ما نلمسه في مهنة المحاماة، حيث نصت المادة 179 المطة الخامسة من النظام الداخلي لمهنة المحاماة الجزائري، التي اعتبرت ضمن الأخطاء الجسيمة ارتكاب واقعة جنائية أو جنحية عمديه بشرط أن تكون ماسة بشرف المهنة وكرامة المحامي، ولو قبل متابعة جزائية أو تحقيق ودون التقييد بحجية الأحكام الجزائية الفاصلة فيها بأي شكل من الأشكال. وهذا تطبيقا للقاعدة التي تقضي بأنّ الدعوى الجزائية لا توقف الدعوى التأديبية «Le pénal ne tient pas le disciplinaire en l'état»<sup>(418)</sup>.

<sup>416</sup> - Bernard BLANCHARD, «Autonomie du droit disciplinaire par rapport au droit pénal», Rec. DALLOZ, 2004, p. 2826 & S.

<sup>417</sup> - Voir, Anne Marie LE BOS-LE POURHIET, *Les substitutions de compétence en droit public Français*, Op.cit, p. 55.

<sup>418</sup> - المادة 5/179، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

## المطلب الثاني

## خصوصية المساءلة التأديبية لدى المنظمات المهنية

إقامة العدل أو الفصل في منازعات الناشئة بين الأشخاص أو توقيع العقوبات على عدم احترام القوانين هي مهمة الدولة، وتدخل في إطار المهمة السامية الواجب القيام بها والنتيجة عن تمتعها بالسيادة. لكن هذا لا يمنع من إمكانية تفويضها إلى بعض الأجهزة الأخرى للقيام بها، ونخص وضعية الأجهزة التأديبية التي لدى المنظمات المهنية، حيث نكون أمام تفويض الحق في ممارسة السيادة عن طريق السلطة التأديبية التي تتمتع بها، وليس في وضعية التنازل عن السيادة. وهذا ما يسميه بعض الفقهاء باختصاص الاختصاص، وهذه الإمكانية يمكن للدولة استرجاع هذا الاختصاص التأديبي<sup>(419)</sup>.

لهذا، في مجال النشاطات المهنية الحرة، النظام التأديبي يتجاوب مع ضرورة تحقيق المصلحة العامة ذات الطابع الاجتماعي والاقتصادي<sup>(420)</sup>. نظرا لهذه الأهمية التي يحظى بها هذا النظام، نجد لدى جميع المنظمات المهنية توفر بأجهزة تؤدي هذا الغرض، وعلى عدة مستويات، هذا الذي يستلزم محاولة تحديد الطبيعة القانونية لهذه الأجهزة المكلفة بتوقيع عقوبات على مخالفة قواعد الممارسة المهنية (الفرع الأول)، وبعد ذلك تبيان كيفية تجسيد المساءلة التأديبية لدى المنظمات المهنية (الفرع الثاني).

<sup>419</sup> - Voir, Pierre CAPITAINE, *Les ordres professionnels en droit privé*, op.cit, p. 203.

<sup>420</sup> - Voir, Rachid ZOUAÏMIA, *Droit de la responsabilité disciplinaire des agents économiques, l'exemple du secteur financier*, OPU, Alger, 2010, p. 17 et 18.

## الفرع الأول

## الطبيعة القانونية للأجهزة التأديبية للمنظمات المهنية

تمتع المنظمات المهنية بالاختصاص التأديبي يفترض توفر لديها أجهزة مؤهلة تؤدي هذه المهمة، التي لا تقل خطورة وأهمية من السلطة التنظيمية في إمكانية المساس بحقوق وحرريات الأفراد. ونظرا لتباين تنظيم هذه المنظمات لدى مختلف النشاطات المهنية الحرة، فهناك مجالس تأديبية على المستوى المحلي (أولا) و مجالس تأديبية على المستوى الوطني أو اللجان الوطنية للطعن لدى بعض المنظمات وهذا من أجل تحديد طبيعتها القانونية التي تسمح لنا بتحديد الجهة القضائية المختصة، ونوع الطعون التي ترفع ضد القرارات الصادرة منها في المجال التأديبي (ثانيا).

## أولا: المجالس التأديبية على المستوى المحلي

سبق و أن أشرنا في هذه الدراسة إلى أنّ الإنضمام إلى المنظمة اجباري من أجل إمكانية ممارسة المهنة بصفة مشروعة، لهذا من المنطق خضوع المهنيين المنتسبين إلى جدول هذه المنظمة لسلطتها التأديبية، ومن أجل ممارسة هذه السلطة يقتضي وجود أجهزة تؤدي هذا الغرض، لهذا سوف نتعرض في هذا المقام إلى تبيان تشكيلة هذه الأجهزة ومدى استقلاليتها من حيث تركيبها العضوية (أولا)، ومن خلال هذه التشكيلة كذلك نحاول البحث عن الطبيعة القانونية لهذه المجالس التي تسمح لنا بتحديد أنواع الطعن والجهة المختصة للنظر في الطعون التي ترفع ضد قراراتها (ثانيا).

## 1- تشكيلة المجالس التأديبية

التطرق إلى التركيبة العضوية للمجالس التأديبية للمنظمات المهنية على المستوى المحلي، ذات أهمية بالغة في محاولة البحث عن طبيعتها القانونية، هذا الذي لا يمكن أن يكون إلا باستقراء مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالنشاطات المهنية المعنية

بهذه الدراسة، وهذا نظرا لتباينها في المعايير التي تركز عليها لتحديد العضوية في هذه المجالس التأديبية، وغياب المجالس التأديبية لدى بعض المنظمات المهنية.

إنّ التركيبة العضوية للمجالس التأديبية لدى المنظمات المهنية، لدى غالبيتها يتكون من أعضاء مجالس هذه المنظمات المهنية، وهذا ما هو مقرر في وضعية مهنة المحاماة، حيث على مجلس منظمة المحامين أن يضع في غضون عشرين (20) يوما من تنصيبه من بين أعضائه مجلسا للتأديب لمدة ثلاثة سنوات، أي المدة المقررة للعضوية في مجلس المنظمة<sup>(421)</sup>. أما الوضعية في مهنة المهندس المعماري، يفهم من خلال المادة 33 من المرسوم التشريعي رقم 07-94، حيث تنص على أنّه: «لا يجوز انتخاب ممثلي الوزارة المكلفة بالهندسة المعماري والتعمير في المجلس الوطني والمجالس المحلية، فهم يحضرون جميع المداولات ما عدا ما يتعلّق منها بالمجال التأديبي»، ويفهم من خلال هذا النص، أن المجالس المحلية لنقابة المهندسين المعماريين تقوم بالمهام التأديبية، وتجدر الإشارة في هذا المقام أنّ صياغة نصوص المواد التي تضمنها المرسوم التشريعي المذكور أعلاه جاءت غامضة في مجملها<sup>(422)</sup>.

أما بالنسبة لوضعية مهنة المهندس الخبير العقاري، ومن خلال استقراء النصوص القانونية التي تؤطر هذه المهنة، نجد أنّ المجالس الجهوية لهيئة الخبراء العقاريين تمارس السلطة التأديبية بعنوان دائرة اختصاصها الاقليمي، في هذه الوضعية تم دمج المهام التنظيمية والمهام التأديبية في تشكيلة واحدة<sup>(423)</sup>. وهذا ما أقرته المادة 5/24 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين حيث نصت على أنّه: «

<sup>421</sup> - المادة 115، من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>422</sup> - نظرا لغموض صياغة النصوص التي تضمنها المرسوم التشريعي رقم 07-94، يتعلق بشروط الانتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، المرجع السابق، من أجل الجزم بأنّ المجالس المحلية لنقابة المهندسين المعماريين وكل لها المهام التأديبية، كان بناء على عملية تحليل بين عدة نصوص التي تضمنتها المواد 33 و 44 و 45، من المرسوم المذكور أعلاه، وما تضمنته المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 96-293، مؤرخ في 02 سبتمبر 1996، يحدد كيفيات تسيير الهيئات النقابية للمهندسين المعماريين، ج ر، عدد 51، الصادر في 04 سبتمبر 1996.

<sup>423</sup> - المادة 18، من الأمر رقم 08-95، يتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، المرجع السابق.

المجلس الجهوي يجتمع بصفته مجلساً تأديبياً من أجل دراسة الشكاوي<sup>(424)</sup>». إلا أنه المؤهل للنطق بالعقوبات في حق الخبراء العقاريين هو المجلس الوطني بناء على اقتراح المجالس الوطنية، لهذا نقول أن المجالس الجهوية تمارس المهام التأديبية بطريقة غير مباشرة<sup>(425)</sup>.

في وضعية مهنة الطب، تمارس الفروع النظامية الخاصة بالأطباء وجراحي الأسنان والفروع النظامية الخاصة بالصيدلة المهام التأديبية كدرجة أولى، حيث يمكن إحالة أي طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي أمام الفرع النظامي الجهوي المختص، في حالة ارتكابهم أخطاء مهنية أثناء ممارستهم لمهامهم<sup>(426)</sup>. أما عن النطق بالعقوبات التأديبية تكون من اختصاص المجلس الجهوي<sup>(427)</sup>، هذا نظراً لخصوصية تنظيم مهنة الطب، كما سبقت الإشارة إلى ذلك في هذه الدراسة.

تتوفر لدى الغرف الجهوية لكل من مهنة محافظ البيع بالمزايدة<sup>(428)</sup> ومهنة الموثق<sup>(429)</sup> ومهنة المحضر القضائي<sup>(430)</sup>، على مجالس تأديبية، وتشكل هذه الأخيرة من سبعة (7) أعضاء من بين أعضائها وبرئاسة رئيس الغرفة الجهوية.

## 2- تكييف المجالس التأديبية

تحديد طبيعة المجالس التأديبية التي لدى المنظمات المهنية على المستوى المحلي، يكون بالتركيز على التركيبة العضوية لهذه المجالس، والتي تتشكل في غالبيتها من أعضاء

<sup>424</sup> - القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، الذي تم اعتماده من طرف الجمعية العامة العادية، بتاريخ 03 أكتوبر 2011، منشور في الموقع الإلكتروني، «[www.ogef-dz.com](http://www.ogef-dz.com)».

<sup>425</sup> - المادة 19، من الأمر رقم 08-95، يتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، المرجع السابق.

<sup>426</sup> - المادتين 177 و 211، من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمن مدونة أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق.

<sup>427</sup> - المادة 217، من المرجع نفسه.

<sup>428</sup> - المادة 62، من القانون رقم 16-07، يتضمن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزايدة، المرجع السابق.

<sup>429</sup> - المادة 55، من القانون رقم 06-02، يتضمن تنظيم مهنة الموثق، المرجع السابق.

<sup>430</sup> - المادة 51، من القانون رقم 06-03، يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، المرجع السابق.

مجالس المنظمات المهنية. هذا الذي يدفع بنا إلى القول أنّه تم ادماج المهام التأديبي مع المهام التنظيمية (الإداري) في مجال المنظمات المهنية على المستوى المحلي.

بالرغم من أنّ لدى بعض المنظمات يتم إنشاء مجالس تأديبية، لكن الاعضاء هم أنفسهم بالنسبة لمجلس المنظمة حيث يساهمون في الأعمال التنظيمية والإدارية التي يقتضيها تنظيم النشاط المهني، ويجتمعون في إطار المجلس التأديبي لتوقيع عقوبات على المهنيين محل مخالفات للقواعد التي تحكم المهنة.

وفي هذا الصدد وأمام غياب تحديد الطبيعة القانونية لهذه المجالس عبر مختلف النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية، ونظرا للأهمية التي تكتسبها عملية تحديد طبيعة هذه المجالس من الجانب التطبيقي، بالخصوص لتبيان النظام القانوني والإجرائي، والجهة القضائية المختصة بالفصل في الطعون الناشئة عن هذه القرارات الصادرة من هذه المجالس التأديبية.

لهذا، من خلال التباين في النصوص القانونية المنظمة للسلطة التأديبية للمنظمات المهنية، لكن وحدت على غالبيتها بأنّ القرارات الصادرة من هذه المجالس التأديبية تكون محل طعن أمام اللجان الوطنية للطعن الموجودة على مستوى الأجهزة الوطنية لهذه المنظمات المهنية، وبالنظر كذلك إلى أنّ مضمون هذه القرارات التي تهدف إلى توقيع عقوبات على المخالفات الحاصلة على عدم احترام قواعد الممارسة المهنية، لهذا نقول أنّ تخويل هذه المجالس سلطة الفصل في مسائل بقرارات تنطوي على معنى العقوبة والجزاء، إذن هي قرارات ذات طابع قضائي، وما يؤكد هذا التكييف أنّ مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية، رسمت سبل الطعن في القرارات الصادرة عن هذه المجالس سواء تكون أمام المجالس الوطنية مجتمعة كهيئة تأديبية أو أمام اللجان الوطنية للطعن.

## ثانيا: اللجان الوطنية للطعن

باستقراء مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية نجدها تتضمن في محتواها هيئات على المستوى الوطني التي تختص بالنظر في الطعون التي ترفع ضد القرارات الصادرة عن المجالس التأديبية على المستوى المحلي، ففي وضعية بعض النشاطات المهنية الحرة أعتمدت تسمية اللجان الوطنية للطعن وفي البعض الآخر المجالس الوطنية هي التي تعتبر هيئات الطعن، ولهذا تتطرق في المقام الأول إلى دراسة التركيبة العضوية لهذه الهيئات (أولا)، ثم التطرق إلى محاولة تحديد طبيعتها القانونية، والتي بموجبها يمكن تحديد نوع الطعن الذي يرفع ضد القرارات التي تصدرها (ثانيا).

## 1- التركيبة العضوية للجان الوطنية للطعن

تنظيم ممارسة السلطة التأديبية لدى المنظمات المهنية، يمتاز بالخصوصية مقارنة مع النظام التأديبي المعروف لدى السلطات الإدارية، وهذا حفاظا على حماية حقوق وحرية الأفراد، لاسيما المهنيين الممارسين والمنضمين لهذه المنظمات. فبعد ما تطرقنا إلى التأديب على المستوى المحلي، فتتوفر لدى غالبية المنظمات المهنية لجان وطنية تختص بالنظر في الطعون التي ترفع أمامها ضد القرارات التأديبية الصادرة عن المجالس التأديبية المحلية.

ومن أجل البحث عن الطبيعة القانونية لهذه اللجان الوطنية للطعن، تقتضي الضرورة التطرق في المقام الأول إلى تركيبها العضوية، من أجل استقصاء المؤشرات التي تدفع بنا إلى اعتبارها أجهزة تأديبية من الدرجة الثانية ذات الطابع الإداري، هذا الذي يؤدي إلى إمكانية الطعن في قراراتها عن طريق دعوى الإلغاء، أم اعتبارها أجهزة استئناف وقراراتها تكون محل الطعن بالنقض. وفي الأخير تحديد الجهة المختصة للطعن أمامها.

باستقراء النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية، لاسيما في وضعية مهن المحاماة، والموثق والمحضر القضائي ومحافظ البيع بالمزايدة، ففي وضعية مهنة الموثق نصت المادة 63، من القانون رقم 02-06، على أنه: «...تشكّل اللجنة الوطنية للطعن من ثمانية (8) أعضاء أساسيين، وأربعة قضاة برتبة مستشار بالمحكمة العليا يعينهم وزير العدل، حافظ الأختام، من بينهم رئيس اللجنة، وأربعة (4) موثقين تختارهم الغرفة الوطنية...». يتجلى من خلال هذا النص إقرار التشكيلة المختلطة والمتساوية في عدد الاعضاء بين السلطات العمومية والغرفة الوطنية للموثقين، وفي نفس السياق وبالصياغة نفسها في وضعية مهنة المحضر القضائي<sup>(431)</sup>، وكذا في وضعية مهنة محافظ البيع بالمزايدة، إلا أنّ الاعضاء الذين يتم اختيارهم من طرف الغرفة الوطنية يجب أن يكونوا غير أعضاء في المجالس التأديبية على المستوى الجهوي أو المحلي<sup>(432)</sup>.

في وضعية مهنة المحاماة، الوضع يختلف تماماً، حيث يتم تعيين ثلاثة قضاة من المحكمة العليا ومجلس الدولة من بينهم الرئيس، من طرف وزير العدل، حافظ الأختام. بالإضافة إلى أربعة أعضاء يتم اختيارهم من بين النقباء السابقين من طرف مجلس الإتحاد، في وضعية هذه المهنة تم تغليب عنصر المهنيين في التركيبة العضوية للجنة الوطنية للطعن، وفي العضوية الاحتياطية يتم وفق نفس المعادلة<sup>(433)</sup>.

في بعض المنظمات المهنية لم يتم إنشاء اللجان الوطنية للطعن، لكن تم اعتبار المجالس الوطنية كهيئات طعن، ففي وضعية مهنة المهندس الخبير العقاري في المادة 06

<sup>431</sup> - المادة 59، من القانون 03-06، يتضمّن تنظيم مهنة المحضر القضائي، المرجع السابق.

<sup>432</sup> - المادة 70، من القانون رقم 07-16، يتضمّن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزايدة، المرجع السابق.

<sup>433</sup> - المادة 129، من قانون رقم 07-13، يتضمّن مهنة المحاماة، المرجع السابق.

من القانون الداخلي للهيئة أقر قابلية الطعن في قرارات رفض التسجيل الصادرة من المجالس الجهوية في غضون شهر (1) ابتداء من تاريخ التسجيل<sup>(434)</sup>.

## 2- تكييف اللجان الوطنية للطعن

تحديد الطبيعة القانونية للجان الوطنية للطعن التي لدى المنظمات المهنية، والتي تخص بالنظر في الطعون التي ترفع أمامها في شأن القرارات الصادرة عن المجالس التأديبية على المستوى المحلي، بالاستعانة على تركيبها العضوية من الأمر الصعب، وهذا راجع إلى تباين تشكيلتها حسب ما تمت الإشارة إليه سابقا.

تنصب الإشكالية المحورية في البحث عن تكييف اللجان الوطنية للطعن في اعتبارها هيئات تمارس السلطة التأديبية عن طريق الرقابة على أعمال المجالس التأديبية على المستوى المحلي وبالتالي قراراتها تكون محل دعوى الإلغاء أمام الجهات القضائية المختصة، أم أنّ قراراتها ذات طابع قضائي وتكون محل الطعن بالنقض واعتبارها الدرجة الثانية لمقاضاة المنظمات المهنية.

لقد قام مجلس الدولة الفرنسي بالفصل في الطبيعة القانونية لهذه الهيئات وذلك باعتبارها هيئات تأديبية ذات طابع قضائي<sup>(435)</sup>، ويكون الطعن في قراراتها بالنقض، وينجر عن ذلك، أن تكون القرارات الصادرة من هذه الهيئات قرارات نهائية وغير قابلة الطعن فيها أمام أي جهة أخرى أو التعقيب عليها من أي جهة أخرى<sup>(436)</sup>. إنّ منطق

<sup>434</sup> - نصت المادة 06، من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين منشور في، «[www.ogef-dz.com](http://www.ogef-dz.com)»، على أنه: «قرارات المجالس الجهوية بشأن التسجيل قابلة للطعن أمام المجلس الوطني في غضون شهر (1) ابتداء من تاريخ التبليغ.

الطعن يجب أن يرسل بالبريد المضمون إلى رئيس المجلس الوطني.

المجلس الوطني يتخذ قراره في الدورة العادية التالية.

قرار المجلس الوطني يتم إبلاغه للشخص المعني من طرف رئيس المجلس الوطني إلى عنوان صاحب الطعن برسالة مضمونة الوصول».

<sup>435</sup> - CE, Ass, 13 juillet 1962, «conseil national des médecins», Rec. Lebon, p. 479.

<sup>436</sup> - Jean Paul MARKUS, *Les juridictions ordinaires*, Op.cit, p. 47.

مجلس الدولة الفرنسي في اعتبار هذه الهيئات ذات طابع قضائي اعتمد على تشكيلتها وطبيعة الإجراءات أمامها، كيفية اتخاذ قراراتها محترمة حقوق الدفاع ومبدأ المواجهة، وكذا موضوع المنازعة التي تفصل فيها. لهذا فنشاط هذه الهيئات التأديبية من قبيل الأعمال القضائية والقرار الصادر منها في إطار الفصل في المنازعة التأديبية هو أقرب إلى اعتباره عملاً قضائياً من قربه إلى القرار الإداري<sup>(437)</sup>.

انطلاقاً من منطق مجلس الدولة الفرنسي، والذي سوف نحاول إسقاطه على اللجنة الوطنية للطعن في مجال مهنة المحاماة على سبيل الاستدلال، وبالخصوص في كيفية الفصل في الطعون التي ترفع أمامها، حيث تفصل اللجنة الوطنية للطعن بقرارات مسببة وفي جلسة سرية، بعد استدعاء المحامي المعني وسماعه في حالة مثوله، وفي تشكيلتها هناك ممثل وزير العدل، حافظ الأختام، الذي يشغل منصب قاضي نيابة ويباشر مهام النيابة العامة داخل اللجنة، كما يتولى أمانتها أمين الضبط.

ولهذا، نقول أنّ القضاء الإداري الجزائري أخذ بمنطق مجلس الدولة الفرنسي في تحديد طبيعة اللجان الوطنية للطعن، حيث قضى مجلس الدولة في القرار رقم 047841، بتاريخ 21 أكتوبر 2008، في قضية محامي ضد اللجنة الوطنية للطعن، باعتبار هذه الأخيرة ليست سلطة مركزية بل جهة قضائية إدارية تصدر قرارات ذات طابع قضائي وتكون قابلة للطعن بالنقض وليس بالبطلان<sup>(438)</sup>.

يتجلى من خلال قرار مجلس الدولة أنّه فصل بصيغة صريحة في طبيعة هذه اللجان الطعن الوطنية، لكن يبقى الإشكال المطروح في تلك المنظمات المهنية التي لم تتوفر لديها هذه الهيئات وإنما وكلت المهمة إلى المجالس الوطنية التي تقوم بمهمة التأديب على المستوى الوطني، والتي تختص بالنظر في الطعون التي ترفع أمامها في شأن

<sup>437</sup> - Voir, Pierre CAPITAINÉ, *Les ordres professionnels en droit privé*, op.cit, p. 206.

<sup>438</sup> - مجلس الدولة، 21 أكتوبر 2008، رقم 047841، مجلة مجلس الدولة، عدد 09، 2009، ص. 140.

القرارات الصادرة عن المجالس التأديبية المحلية، حيث هل يمكن اعتبارها كذلك هيئات ذات طابع قضائي؟

للإجابة على هذا التساؤل، لا سيما في وضعية مهنة الخبراء المهندسين المعماريين، أحالت الفقرة الأخيرة من المادة 19، من الأمر رقم 08-95 إلى تطبيق قانون الإجراءات المدنية، وبالرجوع إلى نص المادة 901 من (ق.إ.م.إ.)، التي حددت اختصاص مجلس الدولة في النظر في القرارات الصادرة عن السلطات المركزية والقضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة، وأمام غياب هذه النصوص الخاصة التي تنص صراحة على اختصاص مجلس الدولة في الطعون التي ترفع أمامه في شأن القرارات التأديبية الصادرة عن المجالس الوطنية، لا سيما في وضعية هذه المهنة التي هي قيد الدراسة.

من ثمة بالرجوع إلى تشكيلة هذه المجالس التأديبية والإجراءات المتبعة أمامها، يوحى الطابع الإداري لها أكثر من الطابع القضائي، حيث تكاد تكون الإجراءات المتبعة أمام هذه المجالس تشبه تلك التي يخضع لها الموظف العام لدى السلطات العامة التقليدية أثناء التأديب، والتي تكون محل الطعن بالإلغاء أمام القضاء الإداري وليس بالاستئناف أو النقض.

أمام غياب تكييف صريح من قبل النصوص القانونية، وغياب الاجتهاد القضائي لمجلس الدولة الجزائري في هذا المجال، حسب اعتقادنا ومن خلال التعمق في دراسة تنظيم المنظمات المهنية بصفة عامة، تم التوصل في أنّ هناك تباين في أحكامها لا سيما المتعلقة بكيفيات الطعن وأنواعه التي ترفع ضد القرارات الصادرة عن المجالس التأديبية، وهذا التباين لا يمكن تبريره بخصوصية النشاطات المهنية، وإنّما هو راجع إلى رغبة السلطات العامة في وضع اليد على بعض النشاطات وتكريس تبعية أكثر لهذه المنظمات المهنية.

## الفرع الثاني

## قيام المسؤولية التأديبية

تعدّ الرقابة التي تمارسها المنظمات المهنية في المجال التأديبي الضابط الاساسي والوحيد الذي يجعل من المهنيين، أتباع المنهج السوي في الممارسة، ومن خلال هذه الرقابة تسعى هذه المنظمات إلى تطبيق القانون تطبيقا سليما، وكذا تنفيذ التعليمات منها بجميع أجهزتها، والتعليمات والإرشادات الموجهة من قبل الوصاية في إطار رسم السياسة العامة المهنية.

إنّ تجسيد الوظيفة التأديبية التي تتمتع بها هذه المنظمات المهنية، تكون وفقا للإجراءات معيّنة، سواء التي تخص تحريك هذه المساءلة التأديبية (أولا)، أو التي تسمح بانعقاد هذه المساءلة التأديبية التي تتمثل أساسا في التبليغ وإقرار حق الطعن (ثانيا).

## أولا: تحريك المساءلة التأديبية

تحتل الضمانات التأديبية في نطاق ممارسة سلطة التأديب، ذات الأهمية المقررة في نطاق القواعد التي تحكم النظم العقابية، فالتأديب في حقيقته نظام عقابي، فإنّ الجزاء يمثل بغيا على حق أو انتقاصا من حرية، ومن ثمّ فإنّ الإجراءات التي تحاط به قانونا تكون بمثابة ضمانات مقررة لمصلحة المهنيين.

لهذا، تسليط العقاب على المهني الذي أخل بالتزاماته المهنية والأخلاقية، لا يمكن أن يكون إلا وفقا لإجراءات معيّنة، وتلك المقررة في القوانين والأنظمة المعمول بها، يكون أولا بإخطار الهيئة التأديبية(1)، من بعد ذلك يجب أن تتوفر الرغبة من قبل هذه الأخيرة في متابعة هذا الإخطار بالإجراءات اللازمة والوصول في النهاية إلى توقيع العقاب(2).

## 1- إجراء الإخطار

إنّ عملية الإخطار في مجال المنظمات المهنية تمتاز بالخصوصية، هذا خاصة بالنظر إلى المبدأ العام المعمول به في المجال التأديبي بصفة عامة. حيث تكون عملية الإخطار بناء على شكوى من طرف المتضرر من الفعل المعاقب عليه تأديبياً، أو الهيئة التي لديها الصفة لذلك.

وفي مجال المنظمات المهنية يتم كذلك تحريك المساءلة التأديبية بناء على شكوى، لكن ليس فقط من المتضرر من الفعل المعاقب عليه تأديبياً، حيث أقرت مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة للوزارة الوصية بإمكانية إخطار الأجهزة التأديبية للمنظمات المهنية بالأفعال المرتكبة من قبل المهنيين، والتي تشكّل أخطاء مهنية وطلب منها اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعاقبة المهني المعني بالخطأ<sup>(439)</sup>، وفي حالة عدم القيام بإجراءات التحقيق لاسيما في وضعية مهنة المحاماة أو اتخاذ قرار بالحفظ من قبل نقيب المحامين، يعدّ طلب وزير العدل حافظ الأختام مرفوضاً وله إمكانية الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن<sup>(440)</sup>.

أما في شأن الشكاوى التي تأتي من غير المهنيين، فليس شرطاً أن تكون من ذي مصلحة مباشرة أو متضرر من الأفعال التي يبلّغ عنها، باعتبارها ليست دعوى بالمدلول القانوني، لكن من أجل قبولها يجب أن تكون مؤسسة ومبنية على يقين صحة الأفعال المبلّغ عنها. كما يمكن للمهنيين أنفسهم تقديم شكاوى على زملائهم من نفس المهنة، في حالة ارتكاب الأفعال المعاقب عليها في القوانين والأنظمة المتعلقة بالمهنة أو عدم احترام تقاليد وأعراف المهنة.

439- المادة 1/116، من القانون رقم 07-03، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

440- المادة 117، من المرجع نفسه.

لكن في وضعية المنظمات المهنية كذلك، يمكن أن يكون الإخطار تلقائياً، إنّ إمكانية هذه المنظمات بإخطار نفسها بنفسها من الشروط الأساسية لفعالية سلطتها التأديبية، فهي تسمح برقابة فعالة للمهنة التي تختص بضبطها، وهذا ما يبرز أكثر خصوصية ممارسة هذه السلطة التأديبية لدى المنظمات المهنية، حيث في هذه الحالة يمكن تشبيهها بالنيابة العامة الموجودة لدى الجهات القضائية من حيث امكانياتها من الإخطار التلقائي أو بواسطة أشخاص آخرين.

شأن الإخطار التلقائي في وضعية مهنة المحاماة، نصت المادة 116 من القانون رقم 07-13، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة على أنه: «يخطر النقيب مجلس التأديب تلقائياً أو بناء على شكوى أو بطلب من وزير العدل، حافظ الأختام».

يتجلى من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، تكريس الإخطار التلقائي في مجال المنظمات المهنية، هذا مع العلم أنّ نقيب المحامين هو الذي يترأس المجلس التأديبي لمنظمة المحامين. تجدر الإشارة في هذا المقام إلى أنّ عملية الإخطار التلقائي أثارت جدال فقهي حاد من حيث إمكانية إعماله في مجال الهيئات القضائية التقليدية<sup>(441)</sup> وكذلك لدى الهيئات الإدارية المستقلة<sup>(442)</sup>. لما يمكن أن يؤثر على احترام مبدأ الحياد في إجراءات التحقيق وتوقيع العقاب.

لقد تطرقت المادة 4/3/2/116، من القانون رقم 07-13، في وضعية مهنة المحاماة، للشكوى التي تقدم ضدّ أعضاء أجهزة المنظمة المهنية، على أنه: «إذا كانت

<sup>441</sup> - رفض إمكانية إعمال مبدأ الإخطار التلقائي لدى الجهات القضائية التقليدية، لتعارضه مع بدأ الفصل بين السلطات، هذا الذي يؤدي إلى التأثير على القرار أو الحكم النهائي في القضية التي تكون محل الإخطار التلقائي. انظر في ذلك:

Michel DEGOFFE, *la juridiction administrative spécialisée*, L.G.D.J, Paris, 1996, p.319

<sup>442</sup> -Voir, Rachid ZOUAÏMIA, «les garanties du procès équitable devant les autorités administratives indépendantes», RARJ, Faculté de droit et sciences politiques, Université A-Mira Bejaia, N° 01, 2013, p. 11.

الشكوى تخص عضوا من مجلس منظمة المحامين تبليغ الإجراءات إلى نقيب أقرب منظمة ليحيلها على مجلس التأديب.

وإذا كانت الشكوى تخص نقيب المحامين أو نقيبا سابقا فأتىها توجه إلى رئيس الإتحاد الذي يخطر بها مجلس الإتحاد الذي يتشكل كهيئة تأديبية للفصل فيها.

وإذا كانت الشكوى تخص رئيس الإتحاد فأتىها توجه إلى نائب رئيس الإتحاد الأكثر أقدمية الذي يحيلها على مجلس الإتحاد مجتمعا في شكل هيئة تأديبية، طبقا للأحكام المنصوص عليها في النظام الداخلي للمهنة». ومن خلال هذا النص، حاول المشرع ضمان المصير الذي تتخذه الشكوى في حالة ما إذا تعلق بأعضاء منظمة المحامين أو الإتحاد الوطني لمنظمات المحامين وعدم اخراج أعضاء المنظمات المهنية من دائرة توقيع السلطة التأديبية عليهم، وبالتالي تكريس حق الشكوى واجتناب تمركز الجهة التي ترفع أمامها الشكوى والجهة التي تفصل فيها.

أما في شأن عملية الإخطار في المنظمات المهنية الأخرى، وعلى سبيل الاستدلال وضعية مهنة المهندس الخبير العقاري، حيث يمكن أن يكون مصدر المتابعة التأديبية هو الجهاز التأديبي للمنظمة نفسه، كما يمكن أن يكون بناء على إخطار جهاز آخر تابع للمنظمة غير الجهاز التأديبي<sup>(443)</sup>، وبالتالي تبشر الإجراءات التأديبية على إثر شكوى أو تقرير من رئيس المجلس الوطني أو رئيس المجلس الجهوي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين<sup>(444)</sup>.

## 2- التحقيق والفصل في المسألة التأديبية

التحقيق هو الخطوة الثانية التي تلي الشكوى أو طلب الوزارة الوصية أو بناء على إخطار تلقائي، حيث يعتبر التحقيق مجموعة من الإجراءات التي تتخذها الجهة المختصة

<sup>443</sup> - المواد 17 و 21، من الأمر رقم 08-95، يتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، المرجع السابق.

<sup>444</sup> - المادة 1/24، من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، المرجع السابق.

وفي موضوعنا نخص المجالس التأديبية الجهوية، من أجل التحري في مدى وجود الخطأ أو بصيغة أخرى مدى تأسيس الشكوى، كما يمكن أن يستهدف تحديد المخالفة التأديبية والمسئولين عنها ويكون عادة بعد اكتشاف المخالفة.

الصعوبات العملية لممارسة النشاطات المهنية الحرة وخطورة السلطة التأديبية التي تمارسها المنظمات المهنية، يؤدي بإجراء التحقيق إلى اعتباره ضماناً لقرينة البراءة، حيث أنّ التحقيق كإجراء ليس غاية بحدّ ذاته وإنما الوسيلة التي بموجبها يتم استظهار الحقيقة التي تسمح بعد ذلك إما بإدانة المني أو بإقرار براءته.

أقرت النصوص القانونية في مجال المنظمات المهنية على غالبيتها إجراء التحقيق، لاسيما في وضعية مهنة المحاماة، حيث نصت المادة 117، من القانون رقم 07-13، على اجراء التحقيق وذلك في حالة إخطار المجلس التأديبي، حيث يتولى النقيب تعيين عضو من المجلس التأديبي ليقوم بسماع الأطراف والقيام بإجراءات التحقيق اللازمة وتحرير تقرير مفصل عن ذلك، في غضون شهرين من تعيينه.

ما تجدر الإشارة إليه في هذا المقام أنّ نقيب المحامين في حالة اخطاره عن طريق شكوى أو بطلب من وزير العدل حافظ الأختام، دون إخطار مجلس التأديب، له الحق عدم اللجوء إلى إخطار مجلس التأديب، حيث له السلطة التقديرية لاتخاذ ما يراه مناسبا إما بالحفظ أو الاحالة إلى مجلس التأديب، ويتم إخطار الوزير والمحامي والشاكي بالقرار الذي تم اتخاذه من طرف النقيب، وفي حالة اتخاذ قرار الحفظ لوزير العدل إمكانية الطعن فيه أمام اللجنة الوطنية للطعن.

## ثانيا: التبليغ وإقرار حق الطعن

## 1- إجراء التبليغ

يُسفر اجتماع المجالس التأديبية للمنظمات المهنية عن اتخاذ قرارات ضد المهنيين المتابعين بالقيام بأحد الأخطاء المهنية، التي يجب تبليغها إلى المعنيين بهذه القرارات والوزارة الوصية. هذا ما تم إقراره في وضعية مهنة المهندس المعماري، حيث على المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين أن يعلم الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير والسلطات المختصة بالعقوبات التي تتخذها مجالسه، إذا تعلقت هذه العقوبات بالتوقيف المؤقت عن الممارسة<sup>(445)</sup>.

وفي نفس السياق، نصت المادة 122، من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة على أنه: « يبلّغ النقيب بنفس الأشكال المنصوص عليها في المادة 17 من هذا القانون، قرار مجلس التأديب إلى وزير العدل، حافظ الأختام والمحامي المعني ومجلس الإتحاد خلال خمسة عشر (15) يوما من تاريخ صدوره». يتجلى من خلال هذه المادة الزامية تبليغ قرارات المجلس التأديبية لمنظمات المحامين، وتكون كيفية التبليغ إما عن طرق مندوب النقيب أو بموجب رسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام أو عن طريق محضر قضائي.

كما نصت المادة 1/67 من القانون رقم 02-06، يتضمّن تنظيم مهنة الموثق على إلزامية تبليغ قرارات اللجنة الوطنية للطعن عن طريق رسالة مضمونة مع الاشعار بالاستلام إلى وزير العدل، ورئيس الغرفة الوطنية للموثقين في حالة تقديمه طعن وإلى الموثق المعني، مع إعلام الغرفة الوطنية بذلك في حالة عدم تقديمها للطعن. والوضعية نفسها في مهنة المحضر القضائي و محافظ البيع بالمزايدة.

<sup>445</sup> - المادة 49، من المرسوم التشريعي رقم 07-94، يتعلق بشروط الإنتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، المرجع السابق.

## 2- إقرار حق الطعن

لقد تم تكريس حق الطعن في القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية، لاسيما التأديبية منها، سواء أمام الهيئات الداخلية للمنظمات المهنية أو أمام الجهات القضائية. لكن وضع المشرع حدّاً لهذه الطعون عبر النصوص القانونية المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة، حيث لا يمكن اللجوء إلى الجهات القضائية إلا بعد الطعن أمام الهيئات الوطنية المختصة كما سبقت لنا الإشارة إلى ذلك، ويتعلق الأمر بالطعن أمام الجان الوطنية أو المجالس الوطنية في وضعية بعض المنظمات المهنية.

فبالنسبة لوضعية مهنة المحاماة، لقد تم إقرار حق الطعن في القرارات المتضمنة توقيع عقوبات على المحامي، كما يمكن كذلك الطعن في القرارات السلبية، وذلك في حالة امتناع النقيب التدخل لأخذ الإجراءات اللازمة في حالة إخطاره بناء على شكوى أو بطلب من وزير العدل، إما باتخاذ قرار بالحفظ أو بالإحالة أمام المجلس التأديبي.

كما تم إقرار حق الطعن لوزير العدل والشاكي أمام اللجنة الوطنية للطعن في حالة رفض طلب الوزير والشكوى، عند عدم قيام النقيب بتعيين عضو مقرر من أعضاء مجلس المنظمة للقيام بإجراءات التحقيق اللازمة وسماع الأطراف وتحرير تقرير مفصل عن ذلك، أو في حالة تعيينه ولكن لم يتم بالمهمة الموكلة إليه في أجل شهرين (2) من إيداع الشكوى أو تقديم الطلب.

ولعل أهمية دراسة موضوع إقرار حق الطعن في القرارات التأديبية الصادرة عن المنظمات المهنية، تظهر في محاولة تحديد طبيعة هذا الطعن أكثر من التطرق إلى سرد الحالات التي يمكن من خلالها اللجوء إلى الطعن، هذا من جهة، ومن جهة أخرى بالنظر إلى قابلية هذه القرارات للطعن أمام اللجان الوطنية بالنسبة لبعض المنظمات والمجالس الوطنية بالنسبة للبعض الآخر، وبالأخص من حيث تحديد حالات وأوجه الطعن من عدم تحديدها، نتساءل وهل يتمثل هذا الطعن في إعادة طرح النزاع من جديد لإعادة

النظر فيه وتدارك العيوب المشوبة بالقرار الصادر من المجالس التأديبية على المستوى الجهوي أو المحلي، أم الأمر محدّد وفقاً لحالات معيّنة وأسباب محددة قانوناً؟

في الحقيقة، ومن خلال استقراء معظم النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية، نجد أنّ المشرع لم يحدّد أسباب الطعن وإنّما ذكر الحالات التي يمكن من خلالها القيام بالطعن، هذا لا سيما في وضعية مهنة المحاماة كما سبق التفصيل في ذلك. لكن في وضعية مهنة الموثق على غرار مهنة المحضر القضائي<sup>(446)</sup> ومحافظ البيع بالمزايدة<sup>(447)</sup>، نصت المادة 60 من القانون رقم 02-06، على أنّه: "لوزير العدل، حافظ الأختام، ولرئيس الغرفة الوطنية للموثقين والموثق المعني، الحق في الطعن في قرارات المجلس التأديبي أمام اللجنة الوطنية للطعن، وذلك في أجل ثلاثين (30) يوماً ابتداء من تاريخ تبليغ القرار".

يتجلى من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، أنّ المشرع لم يحدّد أسباب الطعن ولا الحالات التي بموجبها يمكن اللجوء إلى الطعن في قرارات المجالس التأديبية الجهوية، هذا الذي يخرج هذا الطعن من طرق الطعن غير العادية واعتباره ضمن طرق الطعن العادية، باعتبار أنّ هذه الأخيرة لا تنظر إلى عيوب معيّنة في القرار سواء تعلق بخطأ في الإجراءات أو الخطأ في التقدير، وإنما ترمي إلى إعادة القضية أو النزاع الذي تم الفصل فيه لإعادة الفصل فيه في الدرجة الثانية.

لهذا، نوافق رأي أحد الكُتّاب الذي اعتبر أنّ الأثر الناقل للقضية بعد الطعن فيها أمام اللجنة الوطنية للطعن باعتبارها الجهة التي تعلق القرار المطعون فيه، وبالنظر إلى المدة المقررة لرفع الطعن والمقدرة بثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ، والتي تتقارب مع المدة المقررة في المادة 336 من (ق.إ.م.إ) عند القيام بالاستئناف، هذا الذي يفيد اتجاه إرادة المشرع إلى اعتبار الطعن في قرارات المجالس التأديبية الجهوية أمام اللجنة الوطنية طعناً

<sup>446</sup> - المادة 56، من القانون رقم 06-03، يتضمّن تنظيم مهنة المحضر القضائي، المرجع السابق.

<sup>447</sup> - المادة 67، من القانون رقم 07-16، يتضمّن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزايدة، المرجع السابق.

بالاستئناف بالرغم من عدم النص عليه صراحة وبالتالي تكريس مبدأ التقاضي على درجتين<sup>(448)</sup>.

أما عن الطعن في قرارات اللجنة الوطنية للطعن تكون أمام مجلس الدولة، حيث تتمحور الإشكالية في طبيعة هذا الطعن، حيث هل يمكن اعتباره طعناً بالإلغاء أو طعناً بالنقض، باعتبار أن صياغة المادة 2/67، من القانون رقم 02-06 جاءت عامة، إذ نصت على أنه يجوز الطعن في قرارات اللجنة الوطنية للطعن أمام مجلس الدولة وفقاً للتشريع المعمول به، ونفس الوضعية بالنسبة للمادة 26 من الأمر رقم 23-96، المتعلق بالوكيل المتصرف القضائي، التي نصت على أنه: « ترفع الطعون ضد قرارات اللجنة الوطنية، في مجال التسجيل أو السحب أو التوقيف المؤقت أو التأديب، أمام الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية ».

بالرجوع إلى نص المادة 09 من القانون العضوي رقم 01-98، المتعلق بتحديد اختصاصات مجلس الدولة، والمواد 901 و 902 و 903 من (ق.إ.م.إ.)، فإنّ القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية للطعن تخضع للطعن العادي أمام مجلس الدولة بوصفه قاضي موضوع واختصاص.

لكن، مجلس الدولة في قراره رقم 047841، حيث جاء في حيثياته أنّ القرار المطعون فيه هو قرار صادر عن اللجنة الوطنية التي تعتبر جهة قضائية إدارية وتكون قراراتها قابلة للطعن بالنقض، وليس الطعن بالإلغاء باعتباره لم يصدر من سلطة إدارية مركزية أو هيئة عمومية وطنية أو منظمة مهنية وطنية، ونتيجة لذلك فإنّ الطعن بالإلغاء المرفوع ضد قرار اللجنة الوطنية للطعن بدلا من الطعن بالنقض الذي كان ينبغي رفعه الطاعن حسب الأشكال والأوجه المقررة للطعن بالنقض حسب مقتضيات المادة 233 من قانون الإجراءات المدنية، لذا تعيّن عدم قبول الطعن بالإلغاء<sup>(449)</sup>.

<sup>448</sup> - انظر في ذلك: بلحونسيم، المسؤولية القانونية للموثق، المرجع السابق، ص 143.

<sup>449</sup> - مجلس الدولة، 21 أكتوبر 2008، رقم 047841، مجلة مجلس الدولة، عدد 09، 2009، ص 140.

## الفصل الثاني

### في صحة القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية

تمارس المنظمات المهنية سلطاتها في المجال التنظيمي أو المجال التأديبي التي لها تأثير على الحقوق والحريات الفردية للمهنيين، لا سيما التأديبية منها، حيث من خلالها يتم توقيع عقوبات تهدف إلى ضمان وحماية شرف النشاطات المهنية الحرة، هذا الاختصاص في الأصل يعود للقاضي، وكما يرى أحد الكُتّاب أنّ نقل الاختصاص من القاضي إلى الأجهزة التأديبية لهذه المنظمات المهنية التي تتشكّل في غالبيتها من أبناء المهنة، يجب أن يرافق تلك الضمانات التي كان يوفرها القانون للمحاكمة أمام الجهات القضائية، وهذا من أجل تفادي حالات انتهاك حقوق وحريات الأفراد، إذ لا يمكن الاحتجاج بالفعالية والسرعة في تدخل هذه المنظمات لتأطير هذه النشاطات المهنية لتقليل من الضمانات الأساسية للمحاكمة العادلة<sup>(450)</sup>.

في الحقيقة، حتى السلطات التنظيمية التي تتمتع بها هذه المنظمات المهنية في الأصل تعود للدولة، ونقل هذه الصلاحيات إلى مجالس هذه المنظمات، يجب أن تقابله بعض الضمانات التي للفرد في مواجهة الإدارة. إذن خضوع سلطات المنظمات المهنية للضمانات القانونية يعني تكريس الضمانات الإجرائية والضمانات الموضوعية (المبحث الأول).

من المبادئ الدستورية خضوع كل الأعمال الصادرة عن الهيئات الإدارية للرقابة القضائية من أجل تفادي التعسف وهدر الحقوق والمساس بالحريات الفردية، لهذا لا يمكن أن نتصور خروج المنظمات المهنية عن هذه القاعدة، وبالرجوع إلى مجمل النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم النشاطات المهنية الحرة أقرت حق الطعن في القرارات الصادرة عن هذه المنظمات مهما كانت طبيعتها (المبحث الثاني).

<sup>450</sup> - في نفس السياق تم نقل الاختصاص من القاضي الجزائي الذي يمارس في الأصل السلطة القمعية ومنحها للهيئات الإدارية المستقلة، هذا الذي يقتضي مرافقة هذه العملية بنقل تلك الضمانات التي كان يوفرها القانون الجنائي للشخص المعاقب. انظر: عيساوي عزالدين، الرقابة القضائية على السلطة القمعية للهيئات الإدارية في المجال الاقتصادي، المرجع السابق، ص. 322.

## المبحث الأول

## الضمانات القانونية في مواجهة سلطات المنظمات المهنية

الاعتراف للمنظمات المهنية بالعديد من الاختصاصات، لاسيما منها التنظيمية والتأديبية، التي سبقت الإشارة إليها في هذه الدراسة، ومدى تأثيرها على حقوق وحرية الأفراد الممارسين لنشاطات المهنة الحرة التي نظمت عن طريق هذه المنظمات المهنية، هذا الذي يدفع بنا إلى البحث عمّا إذا تمّ تكريس ضمانات قانونية لحماية هؤلاء الأشخاص المنضمين من إمكانية تعسف هذه المنظمات.

وفي الحقيقة هناك غياب واضح لعملية التوحيد في الإجراءات، سواء المتعلقة باتخاذ القرارات ذات الطابع الإداري أو التأديبي بين مختلف المنظمات المهنية، لكن هناك مجموعة من القواعد التي تؤطر هذه المراحل، سواء القواعد التي وردت في النصوص التشريعية أو التنظيمية أو المستمدة من القضاء الإداري. لهذا نحاول تبيان مدى تكريس الضمانات الإجرائية (المطلب الأول)، والضمانات الموضوعية لدى المنظمات المهنية (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

## في مدى تكريس الضمانات الاجرائية لدى المنظمات المهنية

في الأصل أنّ السلطات الإدارية تمارس أعمالها محترمة مقتضيات مبدأ المشروعية وخاضعة لحكم القانون في كافة مجالات تدخلها، إلا أنّ احتمال تصرف الإدارة على عكس هذه القواعد وارد وبالتالي يؤدي إلى المساس بحقوق وحرية الأفراد<sup>(451)</sup>، وهذا ما ينطبق على وضعية الأعمال التي تقوم بها المنظمات المهنية، سواء

<sup>451</sup> بودريوه عبد الكريم، جزاء مخالفة القرارات الإدارية لقواعد المشروعية - درجات البطلان في القرارات الإدارية، مجلة مجلس الدولة، عدد 05، 2004، ص 106.

تلك المتعلقة بالتسجيل في الجدول أو باقي القرارات الأخرى لاسيما التأديبية منها، التي سبقت الإشارة إليها، عليها أن تحترم المبادئ الأساسية لتكريس المحاكمة العادلة.

بغية تسليط الضوء على تداعيات أعمال أو احترام مبدأي الحياد والمواجهة لدى المنظمات المهنية، سنتطرق في هذه الدراسة، إلى مفهوم الحياد من خلال مدى إمكانية أعمال كل من نظام الامتناع و نظام التنافي في وضعية المنظمات المهنية، وفي مساهمة عملية التسبيب في تكريس مبدأ الحياد (الفرع الأول)، ثم نحاول بعد ذلك تحليل مدى إقرار مبدأ المواجهة كضمانة أساسية لتكريس وتفعيل المحاكمة العادلة (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### نسبية احترام المنظمات المهنية لمبدأ الحياد

اتخاذ المنظمات المهنية مختلف القرارات سواء التنظيمية أو الفردية أو التأديبية في إطار ممارستها لمهام الرقابة على نشاط المهنيين المنتسبين إليها بمناسبة مزاولتهم للمهنة، يقتضي ذلك، أن تمارس هذه الرقابة بشكل منظم ومحدد بالنحو الذي يضمن للمهنيين حقوقهم وحررياتهم، باحترام كافة الضمانات القانونية لتضفي طابع المشروعية على مهامها.

تقضي دراسة مدى أعمال مبدأ الحياد كضمانة أساسية لضمان حقوق وحرريات الأفراد، التطرق في المقام الأول إلى تحديد مفهوم الحياد لإمكانية إسقاطه على وضعية المنظمات المهنية (أولاً)، من ثمة التطرق إلى تكريس مختلف العناصر التي تؤدي إلى تحقيق مبدأ الحياد، لاسيما نظام الامتناع (ثانياً) ونظام التنافي (ثالثاً)، وفي الأخير شرط تسبيب القرارات الصادرة من المنظمات المهنية مهما كانت طبيعتها(رابعاً).

## أولاً: مفهوم مبدأ الحياد

يظهر مفهوم مبدأ الحياد في شكل وجود استقلالية<sup>(452)</sup> بين الأعضاء الذين تتكون منهم مجالس المنظمات المهنية وموضوع القرار الذي يشاركون في عملية اتخاذه، إنَّ مبدأ الحياد هو مبدأ عام وشامل<sup>(453)</sup>، يخضع تطبيقه على جميع فروع القانون<sup>(454)</sup>.

مبدأ الحياد أعتبر منذ القديم بأنّه من بين الشروط الأساسية<sup>(455)</sup>، أو حتى يمكن القول أنّه من بين الشروط الطبيعية لمشروعية القرارات الإدارية<sup>(456)</sup>، هذا ما نصت عليه المادة 25 من الدستور على أنّه: «عدم تحييز الإدارة يضمّنه القانون».

لكن بالرغم من النص عليه في الدستور والأهمية التي يحظى بها هذا المبدأ، إلا أنّه بقي من المبادئ المجهولة من طرف النصوص القانونية، التي لا تنص على هذا المبدأ صراحة إلا في بعض الحالات، لهذا يتم استنباطه من خلال القواعد التي تحدد حالات التنافي، أو من خلال التشكيكة العضوية، أو من كفيات سير هذه الأجهزة الإدارية<sup>(457)</sup>. ولهذا فمن الصعب تحديد مفهوم مبدأ الحياد، وهذا يعود خاصة إلى إلزامية الاستعانة بالمعيارين الشخصي والموضوعي من أجل تحديد مفهومه.

البحث عن مدى قدرة أجهزة المنظمات المهنية احترام مبدأ الحياد أثناء القيام بعملية اتخاذ قراراتها ذات الطابع الإداري وحتى ذات الطابع التأديبي، باعتبار أن هذا الأخير يعدّ من بين المبادئ الأولية التي يجب على هذه المجالس احترامها. يرتبط ضمان هذا المبدأ ارتباطاً وثيقاً بالتشكيكة العضوية لمجالس المنظمات المهنية، وكذلك بالقواعد

<sup>452</sup>- Voir, Jean-Paul MARKUS, *Les juridictions ordinales*, Op.cit, p. 25.

<sup>453</sup>- انظر في مبدأ الحياد لدى الهيئات الإدارية المستقلة عيساوي عزالدين، الرقابة القضائية على السلطة القمعية للهيئات الإدارية في المجال الاقتصادي، المرجع السابق، ص. 368.

<sup>454</sup>- Rachid ZOUAÏMIA, *les autorités de régulation indépendantes*, Op.cit, p.207.

<sup>455</sup>- Voir, Didier CHAUVAUX, «Conditions de l'impartialité des juridictions ordinales», AJDA, 2002, p. 1242.

<sup>456</sup>- Voir, Cf, Mohand Cherif TOUATI, « L'impartialité des autorités de régulation économique», RARJ, Faculté de droit et sciences politiques, Université A-Mira Bejaia, 2017, p. 66 & S.

<sup>457</sup> - Eric MITARD, «L'impartialité administrative», AJDA, N° 06, 1999, p. 478.

والإجراءات التي يجب اتباعها أثناء اتخاذ القرار<sup>(458)</sup>. وهذا ما نجده ينطبق على الإدارة بصفة عامة، لكن الخصوصية في مجال المنظمات المهنية تكمن في أنّ التشكيلة، باعتبارها كما سبق لنا الإشارة إلى ذلك أنّها تتكوّن من المهنيين أنفسهم، لهذا فضمن مبدأ الحياد أثناء اتخاذ القرار من الأمر الصعب.

ففي وضعية رفض طلب الترخيص لفتح مكتب أو عيادة أو شركة إلى غير ذلك من أشكال الممارسة، نكون في وضعية يصعب فيها ضمان مبدأ الحياد نظرا لإمكانية محاولة أعضاء مجالس المنظمات المهنية حماية مصالحهم الخاصة والتعسف وسوء استعمال السلطة.

باعتبار أنّ كل القرارات الفردية التي تصدرها أجهزة المنظمات المهنية، والتي سبق وأن تطرقنا إلى دراستها هي قرارات ذات طابع اداري، لهذا على هذه الأجهزة المكلفة باتخاذها، الزامية احترام أحكام الاتفاقيات الدولية في المجال الذي يعنينا، كذلك عدم الفصل في عملية اتخاذ هذه القرارات إلى غاية إعطاء تفسير لأحكام هذه الاتفاقيات الدولية من طرف الجهات المختصة.

وأما عن القرارات الراضية للطلب المقدم من طرف المهني، فيجب أن تتضمّن في محتواها التبريرات التي أدت إلى هذا الرفض. ولهذا ففي قرار رفض طلب التسجيل فقد نصت جميع النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالمنظمات المهنية، على ضرورة تبرير أسباب رفض هذا التسجيل. لكن ليست نفس الوضعية بالنسبة للقرارات الفردية الأخرى التي تتخذها المنظمات المهنية.

<sup>458</sup> Voir, Jean-Paul MARKUS, «L'impartialité de la juridiction est un moyen d'ordre public», AJDA, 2003, p. 2045-2049.

## ثانياً: نظام الامتناع

تحقيق العدالة من طرف هيئات تأديبية مكونة من المهنيين الممارسين أنفسهم، هي قفزة نوعية في مجال السعي إلى تحقيق وضمان محاكمة عادلة، وتكريس العدالة. إنّ الاعتراف للمنظمات المهنية بهذه الإمكانية هي من مميزاتها الأساسية، وهذا نظراً لتشكيلتها العضوية وبالخصوص مجالسها التأديبية، حيث في مجملها تتكون من المهنيين، بالرغم من أنّه في بعض المنظمات المهنية تضمّ في مجالسها التأديبية القضاة.

اختيار الاعتراف للمنظمات المهنية بتقنية القضاء من طرف الزملاء في المهنة، بالرغم من أنّ هذه التقنية تحقق نوعاً من المواءمة في تنظيم هذه المنظمات المهنية، وحتى تدعيم استقلاليتها كهيئة، واستقلالية الممارسة المهنية، لكن ليس بهذه الأهمية في مجال تكريس مبدأ الحياد. هذا ما دفع بأحد الكُتّاب إلى اعتبار هذه المجالس التأديبية للمنظمات المهنية، بأنّها هيئات قضائية إدارية متخصصة، التي تؤدي لا محال إلى إنشاء عدالة من الدرجة الثانية أو من نوع آخر<sup>(459)</sup>.

التخوف الظاهر من نوعية العدالة التي تهدف أو يمكن أن تحققها هذه المنظمات المهنية مبرر، خاصة وأنّ حتى الهيئات القضائية التقليدية تطرح عدة إشكالات في مدى حيادها واستقلاليتها<sup>(460)</sup>، فماذا إذن عن مجالس تأديبية متكونة من المهنيين الممارسين لمهنة واحدة، وهم الذين يفصلون في قضايا تأديبية للمهنيين الممارسين للمهنة نفسها، مما قد يمكن أن يحدث من الانحياز والتعسف والتشديد في عملية التأديب، واعتبارات شخصية والقائمة طويلاً من الاعتبارات.

<sup>459</sup> -« Aux risques de conflit de compétence s'ajoute la crainte d'une justice de second ordre, voire d'une justice aux ordres. Selon l'adjectif choisi, spécialité ou spécial, l'on insiste sur la compétence ou la partialité et se profile le danger des juridictions d'exception». Voir, Michel DEGOTTE, *la juridiction administrative spécialisée*, L.G.D.J, Paris, 1996, p. 02.

<sup>460</sup> - Solange PAJAUD-GUEGUEN, *Essai sur le pouvoir normatif des organismes de droit privé*, Op.cit, p. 205.

ويظهر أكثر وضوحاً، مضمون إشكالية منح إمكانية قيام العدالة من طرف الزملاء، عندما يتم إسقاط المبادئ التي بموجبها يتم تكريس مبدأ الحياد، وفي أعمال نظام الامتناع، بالخصوص ما نصت عليه الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان التي اعتبرت من قبيل حقوق الإنسان السماع والفصل في قضيته بصفة عادلة من طرف محكمة مستقلة ومحايدة<sup>(461)</sup>. في وضعية المنظمات المهنية الإستقلالية العضوية لمجالسها التأديبية بالموازاة مع مجالس هذه المنظمات (التي تعتبر بمثابة الأجهزة الإدارية لهذه المنظمات) غائبة، بالخصوص في وضعية بعض المنظمات المهنية. ونذكر على سبيل الاستدلال، مهنة المحاماة يتم انتخاب أعضاء مجلس التأديب من بين أعضاء مجلس المنظمة، والذي يتم ترأسه من طرف النقيب<sup>(462)</sup>.

ازدواجية تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن في وضعية مهنة التوثيق، تؤدي إلى ضمان وتحقيق عنصر الحياد لدى المنظمات المهنية، هذا خاصة بالنظر إلى تشكيلة هذه اللجنة المتكونة بالإضافة إلى الموثقين نجد أربعة قضاة برتبة مستشار بالمحكمة العليا. لهذا ففئة القضاة ولو ظاهرياً ليس لهم مصلحة مباشرة في مسألة تأديب الموثق، باعتبارهم أجانب عن المهنة، على خلاف الموثقين الذين قد تكون لهم مصالح شخصية في ذلك، هذا الذي يؤدي إلى المساس بعنصر الحياد<sup>(463)</sup>.

في وضعية مهنة المحاماة، بالخصوص في حالة ارتكاب المحامي خطأ مهنياً في دائرة اختصاص منظمة مهنية أخرى، فعلى نقيب المرتكب الخطأ في دائرة اختصاصه إخطار النقيب التابع له المحامي المخطئ لاتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة، لكن في حالة عدم اتخاذ الإجراءات أو رفض اتخاذها يعرض الأمر أمام مجلس الإتحاد الذي يقوم بتعيين منظمة أخرى للبت في المسألة التأديبية<sup>(464)</sup>.

<sup>461</sup> -Voir, L'article 06 paragraphe 01 de la convention européenne des droits de l'homme. [http://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_FRA.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_FRA.pdf)

462- المادة 115، من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

463- المادة 63، من القانون رقم 02-06، يتضمّن تنظيم مهنة الموثق، المرجع السابق.

464- المادة 03/02/78، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

لتكريس مبدأ الحياد لدى منظمات المحامين، نفي إمكانية أن يشارك العضو المقرر الذي تم تعيينه من طرف نقيب المحامين لسماع الأطراف والقيام بإجراءات التحقيق وتحضير تقرير مفصل عنها، في تشكيلة المجلس التأديبي للفصل في الدعوى التأديبية التي عيّن فيها كمقرر<sup>(465)</sup>.

من بين المسائل التي تبرز غموضاً في مدى اعمال مبدأ الحياد لدى المنظمات المهنية، نذكر ما هي عليه وضعية مهنة المحاماة أثناء تنظيم العملية الانتخابية، حيث وكلت مهمة تعيين لجنة الإشراف على العملية الانتخابية لنقيب المحامين، مع إمكانية أن يكون هذا الأخير مترشحاً لتجديد العهدة الانتخابية، إضافةً إلى ذلك، نجد أنّ النقيب مع اللجنة التي قام بتعيينها يسهرون على شفافية الانتخابات وحسن سير هذه الأخيرة<sup>(466)</sup>.

على عكس وضعية مهنة المحاماة، في مهن الخبير المحاسب ومحافظي الحسابات والمحاسب المعتمد الوضع يختلف، حيث يتم إنشاء لجنة مكلفة بتنظيم انتخابات المجالس الوطنية للمصنف الوطني والغرفة الوطنية والمنظمة الوطنية لهذه المهن على التوالي<sup>(467)</sup>، وتتشكل هذه اللجنة من المدير العام للمحاسبة ممثل لوزير المالية رئيساً و ثلاث ممثلين وممثلين لوزير الداخلية وممثلين لوزير التعليم العالي وممثلين من وزارة الاحصاء، وفي الأخير ثلاث ممثلين عن كل مهنة المذكورة أعلاه<sup>(468)</sup>. من خلال هذه

<sup>465</sup> - المادة 06/04/117، من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>466</sup> - المادة 113، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>467</sup> - المادة 80، من القانون رقم 01-10، يتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، المرجع السابق.

<sup>468</sup> - المادة 03، من المرسوم التنفيذي رقم 11-28، المؤرخ في 27 جانفي 2011، يحدد تشكيلة اللجنة الخاصة المكلفة بتنظيم انتخابات المجالس الوطنية للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياتهم، الجريدة الرسمية عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011.

التشكييلة بالرغم من أنّها تبرز أكثر طابع الوصاية على أجهزة المنظمات المهنية في مجال المحاسبة، لكن تجسّد كذلك مبدأ الحياد في العملية الانتخابية.

### ثالثا: نظام التنافى

إنّ نظام التنافى يمنع العضوية في جهاز معين والجمع بين وظيفتهم وأيّة وظيفة أخرى، عمومية كانت أو خاصة، أو أي نشاط مهني أو إنابة انتخابية، كضمانة لتكريس محاكمة عادلة. لهذا دراسة إعمال نظام التنافى لدى المنظمات المهنية ليس بالأمر الهين، حيث يكون بالقيام بعملية إسقاط حالات التنافى، التي تطرقت إلى ذكرها مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة التي هي قيد الدراسة، لرفع جميع أشكال التبعية عن أعضائها وضمان استقلاليتهم وتفرغهم الكلي لممارسة مهامهم.

انطلاقا من التشكييلة العضوية للمنظمات المهنية التي سبقت دراستها، حيث تتكون في غالبيتها من المهنيين الممارسين، الذين بدورهم تم اخضاعهم لنظام التنافى، في هذا السياق، نصت المادة 27 من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة على أنّه: « تتنافى ممارسة مهنة المحاماة مع ممارسة كل الوظائف الإدارية أو القضائية ومع أي عمل إداري أو إدارة أو تسيير شركة أو مؤسسة سواء كانت تابعة للقطاع العام أو للقطاع الخاص ومع كل نشاط تجاري أو صناعي وكل عمل ينطوي على علاقة التبعية».

يتجلى من خلال نص هذه المادة المذكورة أعلاه، تعارض ممارسة مهنة المحاماة مع إحدى الوظائف والنشاطات التي يمكن أن تؤدي إلى المساس باستقلالية المحامي، سواء بالتبعية الإدارية أو إمكانية تعارض المصالح. في نفس السياق لكن ليس بنفس الصياغة تم إقرار نظام التنافى في وضعية مهن المحاسبة لتحقيق الممارسة المستقلة فكريا وأخلاقيا، يعتبر متنافيا ممارسة هذه المهن مع ممارسة كل نشاط تجاري أو كل

عمل مأجور يقتضي قيام صلة خضوع قانوني، أو عهدة برلمانية أو عهدة انتخابية في الهيئة التنفيذية للمجالس المحلية المنتخبة<sup>(469)</sup>.

خلاصة دراسة مدى إعمال نظام التنافس لدى المنظمات المهنية، نظرا لما سبق التعرض إليه، نستخلص أنّ المشرع أقرّ إعمال نظام التنافس في ممارسة النشاطات المهنية الحرة، ولم يخص بالذكر العضوية في المنظمات المهنية، لكن باعتبار أنّ هذه الأخيرة تتكون من المهنيين الممارسين يمكن القول أنّ هناك تطبيق لنظام التنافس في مجال المنظمات المهنية بطريقة غير مباشرة.

كما تجدر الإشارة في هذا الموضوع أنّ الغرض في إعمال نظام التنافس هو توفير ضمانة لإقرار وتكريس مبدأ الحياد أثناء قيام هذه المنظمات بمهامها، لهذا حبذا لو أنّ المشرع تطرق إلى إقرار هذا النظام في عضوية الأجهزة المكونة للمنظمات المهنية، فمن باب الاقتراح يمكن للمشرع النص على تنافس العضوية في المنظمة المهنية بمنع الممارسة الفعلية للمهنة كشرط لاكتساب العضوية، هذا الذي يمكن أعضاء هذه المنظمات من التفرغ للقيام بالمهام الموكلة إليهم، وبالتالي يؤدي إلى تكريس الحياد بتفادي تعارض المصالح بين أعضاء المهنة والمهنيين الممارسين. فعلى سبيل الاستدلال في وضعية مهنة المحاماة، يمكن تخصيص علاوة شهرية لنقيب المحامين في حالة تفرغه جزئيا أو كليا لخدمة المنظمة<sup>(470)</sup>، فأقرار هذه الإمكانية لدى منظمة المحامين هو تطور نوعي في مجال تنظيمها، لهذا في اعتقادنا تعميم هذه الإمكانية بإقرار مبدأ التفرغ الكلي لخدمة المنظمة المهنية يكرس حيادها.

<sup>469</sup> - المادة 64، من القانون رقم 10-01، يتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، المرجع السابق.

<sup>470</sup> - المادة 122، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

## رابعاً: التسبب

يقصد بالتسبب أو كما يطلق عليه أيضا التعليل، هو ذكر الإدارة في صلب القرار الدوافع عن طريق تبين الأدلة الواقعية والحجج القانونية التي بُني عليها القرار، هذا بدافع إحاطة المعنيين به بهذه الدوافع التي أدت إلى إصدار هذا القرار. لهذا يعتبر مبدأ التسبب أو التعليل الوجوبي للقرارات الإدارية من أهم معالم سياسة الوضوح الإداري وتكريسه يندرج ضمن الجهود الرامية لتخليق الحياة العامة من خلال إعطاء مفهوم جديد للسلطة العامة، وتحقيق وضمان حماية حقوق وحرية الأفراد، وكذا الحد من البيروقراطية والتعسف في استعمال السلطة<sup>(471)</sup>.

التسبب كذلك، هو بيان الأدلة الواقعية والحجج القانونية التي بني عليها القاضي حكمه، فيحكم القاضي في النزاع طبقاً للقانون ووفقاً لاقتناعه الشخصي، مع التزامه ببيان الأدلة التي أدت إلى إصدار حكمه، والقاضي ملزم بتسبب الأحكام لتحقيق العدالة، هذا الذي كرسته المادة 162 من الدستور الجزائري.

ومن خلال ما سبقت الإشارة إليه، تم إقرار مبدأ التسبب في المجال الإداري والمجال القضائي على حدّ سواء. لهذا لا يمكن للمنظمات المهنية أن تكون الاستثناء عن ضرورة إعمال هذا المبدأ، الذي هو ضماناً لحماية حقوق الفرد من التعسف وتمكين الرقابة على تصرفاتها.

تظهر أهمية التسبب في الإمكانية التي يمنحها للقاضي الإداري في مراقبة الوجود المادي للواقعة التي استندت إليها أجهزة المنظمات المهنية لاتخاذ قرارها، حيث إذا ثبت استناد هذه الأجهزة في تبريرها إلى وقائع غير صحيحة حكم بإلغاء القرار لانعدام سببه.

<sup>471</sup> - لمزيد من التفصيل حول تعريف تسبب القرارات الإدارية، انظر في ذلك: بوفراش صفيان، مبدأ التعليل

الوجوبي للقرارات الإدارية في الجزائر، المرجع السابق، ص. 17.

كما تساعد عملية التسبيب القاضي الإداري في عملية الرقابة على سلامة التكييف القانوني الذي أعطته أجهزة المنظمة المهنية للوقائع التي تبرر إصدارها للقرار.

ففي وضعية مهنة المحاماة، القرار الصادر من مجلس المنظمة والقاضي برفض تسليم شهادة نهاية التربص أو قرار تمديد التربص، نصت صراحة على ضرورة تسبيب هذا القرار<sup>(472)</sup>. وفي نفس السياق نصت المادة 182 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة على أنه: «تتضمن قرارات مجلس التأديب ملخصاً للوقائع والإجراءات محل الدعوى التأديبية وتكون مسببة مع ذكر التكييف القانوني للخطأ المهني المرتكب».

يتجلى من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، أنّ شرط تسبيب قرارات منظمات المحامين مكرس كقاعدة عامة، في مجمل القرارات سواء التنظيمية أو الفردية أو التأديبية التي تصدرها هذه المنظمات. والوضعية نفسها في مهنة الطب، حيث يتعين على المجلس الجهوي المختص تبرير قراره في حالة رفض طلب التسجيل، سواء تعلق الأمر بالأطباء أو جراحي الأسنان أو الصيادلة<sup>(473)</sup>.

وهذا لتمكين القاضي الإداري لبطر رقابته في مدى مشروعية هذه التصرفات، لكن تجدر الإشارة إلى أنّ القاضي الإداري هو قاضي المشروعية، ألا يتعدى اختصاصه في هذه الوضعية التي يراقب فيها الملاءمة على السلطة التقديرية التي لدى المنظمات المهنية. ولعل إقرار هذه الرقابة كان على أساس نظرية التعسف في استعمال السلطة، أي أنّ السلطة التقديرية وإن كانت ضرورية لهذه المنظمات لإمكانية القيام بمهامها، إلا أنّها خاضعة لمبدأ عدم التعسف في هذه السلطة، وبتكريس هذا النوع من الرقابة التي

<sup>472</sup> - المادة 41 الفقرة 03، من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>473</sup> - المادة 207 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمّن أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق.

تعتبر من المطالب الملحة والأساسية لتكريس دولة القانون وحماية حقوق وحرّيات الأفراد<sup>(474)</sup>.

### خامساً: مبدأ الجماعية في اتخاذ القرار

أقرّت النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية في مجملها على اعتبار مبدأ الجماعية في اتخاذ قراراتها قاعدة عامة، سواء التنظيمية أو الفردية أو التأديبية، وذلك من خلال تأطير كفاءات التصويت والنصاب القانوني لصحة مداولات وقرارات المنظمات المهنية.

فبالنسبة لمهنة المهندسين الخبراء العقاريين، لا تصح مداولات المجلس الوطني لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين وكذا مجالسها الجهوية، إلا بحضور أغلبية أعضاء المجلس، وفي حالة عدم اكتمال النصاب يعقد اجتماع آخر في غضون ثمانية (8) أيام الموالية<sup>(475)</sup>، وفي هذه الحالة تصح مداولاته مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين. أما بخصوص اتخاذ المجلس الوطني لقراراته، فيتم الاعتماد على الأغلبية البسيطة وفي حالة تعادل الأصوات، يرجح صوت الرئيس<sup>(476)</sup>.

والوضعية نفسها في مهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، حيث نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 11-25، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمصنف للخبراء المحاسبين وصلاحياته وقواعد سيره، على أنه: «لا تصح مداولات المجلس إلا بحضور أغلبية أعضائه».

<sup>474</sup> - مزيد من التفصيل حول اعتبار مبدأ التعليل الوجوبي على القرارات الصادرة من طرف الإدارة، يسمح بتكريس رقابة الملاءمة من طرف القاضي الإداري، أنظر: بوفراش صفيان، مبدأ التعليل الوجوبي للقرارات الإدارية في الجزائر، المرجع السابق، ص. 140.

<sup>475</sup> - المادتين 3/2/10، والمادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 95-96، يحدد كفاءات تنظيم هيكل مهنة المهندس الخبير العقاري وسيرها ويضبط طرق ممارسة المهنة، المرجع السابق.

<sup>476</sup> - المادتين 11 و24، من المرجع نفسه.

وفي حالة عدم بلوغ الأغلبية يجرى تصويت ثان في جلسة لاحقة تتضمن نفس جدول الأعمال ويكون موضوع استدعاء ثان. تكون أغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين في هذه الحالة كافية. وفي حلة تساوي عدد الأصوات يكون صوت رئيس الجلسة مرجّحاً.

تؤخذ قرارات المجلس بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين. وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجّحاً». يتجلى من خلال نص هذه المادة أنّ المشرع اعتمد على مبدأ حضور الأغلبية لصحة مداوات المجلس الوطني لمصف الخبراء المحاسبين، وبالأغلبية البسيطة في اتخاذ قراراته. وفي نفس السياق وبنفس الصياغة في وضعية المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات<sup>(477)</sup> والمجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين<sup>(478)</sup>.

أما في وضعية مهنة المحاماة، فالأمر مختلف، حيث تم إقرار مبدأ الجماعية في اتخاذ القرارات، لاسيما الجمعيات العامة أو مجلس المنظمة أو المجلس التأديبي، بالاعتماد على حضور أغلبية الأعضاء لصحة اجتماعات هذه الأجهزة<sup>(479)</sup>، لكن تجدر الإشارة إلى أنّ حضور اجتماعات مجلس المنظمة اجباري، حيث نصت المادة 1/98 من القانون 07-13 على أنه: « يكون حضور أعضاء المجلس إجبارياً في اجتماعات مجلس المنظمة. ويؤدي الغياب غير المبرر للعضو عن ثلاثة (3) اجتماعات متتالية إلى إسقاط عضويته بقرار مسبب يصدر من مجلس المنظمة بأغلبية ثلث (3/2) الأعضاء. ويتم استخلافه بعضو آخر حسب الكيفيات المحددة في المادة 92 من هذا القانون». كما تعتمد على الأغلبية البسيطة لاتخاذ قراراتها وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجّحاً.

<sup>477</sup> - المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 11-26، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق.

<sup>478</sup> - المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 11-27، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق.

<sup>479</sup> - المواد 88 و 112 و 119، من القانون رقم 07-13، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

يظهر الاختلاف في مهنة المحاماة، من حيث إنفراد نقيب المحامين ببعض الاختصاصات، لاسيما تلك التي يتخذ فيها قرارات دون الرجوع إلى مجلس المنظمة أو المجلس التأديبي، وعلى سبيل الاستدلال، نقيب المحامين هو الذي يفصل في طلبات تغيير مقر الإقامة المهنية داخل الاختصاص الاقليمي لمنظمة المحامين، وفي المجال التأديبي يعود له الاختصاص في حالة إخطاره بناء على شكوى أو بطلب من وزير العدل، حافظ الأختام أن يتخذ ما يراه مناسباً بخصوص هذا الإخطار، إما بالحفظ أو بالإحالة إلى مجلس التأديب. لهذا نقول أنّ في وضعية مهنة المحاماة لم تأخذ بمبدأ الجماعية لاتخاذ القرارات بصفة مطلقة<sup>(480)</sup>.

### الفرع الثاني

#### في احترام حقوق الدفاع

نستهل هذه الدراسة بطرح التساؤل حول إمكانية اعتبار احترام حقوق الدفاع مبدأ مستقراً عليه في مختلف الأنظمة التأديبية الإدارية منها وشبه القضائية، وكذا القضائية، وكذا في مدى إمكانية اعتباره مبدأ عاماً يمس جميع المجالات عكس الاعتقاد الذي كان سائداً باقتصار إعماله على الميدان الجزائي فقط، وذلك بتوفير ضمانات للمتهم أمام المحكمة و حتى قبل ذلك أي خلال مرحلة التحقيق، وكذلك ما الذي يمنع من تعميم هذا المبدأ ليشمل مجالات أخرى إلى جانب المجال الجزائي الذي يعد المنشأ الأصلي لهذا الحق.

بالرجوع إلى المادة 169 من الدستور التي نصت على أنه: « الحق في الدفاع

مُعترف به.

<sup>480</sup> - المواد 1/102 و 1/117، من القانون رقم 07-13، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

الحق في الدفاع مضمون في القضايا الجزائية». يتجلى من خلال نص هذه المادة أنّ صياغتها جاءت عامة في الفقرة الأولى وكانت أكثر تخصيصاً في الفقرة الثانية، حيث أشارت إلى إقرار كفالة لهذا الحق في القضايا الجزائية، لهذا نقول ألاّ يمكن تطبيق نص هذه الفقرة على الجزاءات الصادرة عن المنظمات المهنية، كون أنّ نص الفقرة الأولى من هذه المادة جاء عاماً، رغم أنّ هذه المادة جاءت في الفصل المتعلق بالسلطة القضائية.

وتتمحور مسألة تبيان مدى احترام حقوق الدفاع لدى المنظمات المهنية، في مدى إقرار مبدأ المواجهة بكل جوانبه (أولاً)، وكذا في إقرار مبدأ علنية الجلسات الذي هو القاعدة في المجال الجزائي (ثانياً).

#### أولاً: في احترام مبدأ المواجهة

يقصد بمبدأ المواجهة النقاشات السابقة لاتخاذ القرارات<sup>(481)</sup>، وفي مجال النشاطات المهنية الحرة، المؤطرة عن طريق المنظمات المهنية، فإنّ معظم النصوص القانونية تقضي بالخصوص في بعض القرارات الفردية والتأديبية عدم اتخاذها إلاّ بعد إجراء وجاهي. لتكريس مبدأ المواجهة القيام بإعلام صاحب الشأن بالوقائع المنسوبة إليه وتمكينه من الإطلاع على الملف (1)، وإقرار مبدأ السماع قبل اتخاذ القرار (2)، وأخيراً إمكانية الاستعانة بمدافع (3).

#### 1- اعلام المعني بالوقائع المنسوبة إليه وتمكينه من الاطلاع على الملف.

باستقراء مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية، لم نجد الإشارة إلى تكريس مبدأ إعلام المعني بالمساءلة التأديبية بالوقائع المنسوبة إليه، بمعنى تبليغه بمحتوى الشكوى الصادرة ضده، إلا في وضعية مهنة الطب، حيث نصت المادة 212، من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمّن أخلاقيات مهنة الطب على أنّه: « يقوم

<sup>481</sup> - Cf., Rachid ZOUAÏMIA, «les garanties du procès équitable devant les autorités administratives indépendantes», RARJ, Faculté de droit et sciences politiques, Université A-Mira Bejaia, N° 01, 2013, p. 16.

رئيس الفرع النظامي الجهوي، عند تلقيه أي دعوى بتسجيلها وإبلاغها للمعني المتهم خلال خمسة عشرة يوما (15)».

لا يكفي أن يتم تبليغ الشخص المعني واستدعاؤه قبل التاريخ المعين لحضوره، بل يجب أن تعطى له الفرصة لتقديم وتحضير دفاع أمام المجلس التأديبي، لا يمكن أن يتحقق هذا الحق ما لم تعط للشخص فرصة الاطلاع على الملف، الذي يعتبر من المتطلبات الأولى لمبدأ المواجهة.

أما في وضعية مهنة المهندس الخبير العقاري، لقد تم إقرار هذا المبدأ في النظام الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، حيث يتم استدعاء المعني بالشكوى من طرف المجلس الجهوي بعد دراسته وقبوله للشكوى، عن طريق البريد المضمون لسماعه وتدوين أقواله، مع الاعتراف للخبير العقاري المشتكي به الحق في معرفة الشاكي ومضمون الشكوى.

## 2- في إقرار مبدأ السماع لدى المنظمات المهنية

نستهل دراسة تكريس مبدأ السماع لدى المنظمات المهنية، من خلال العلاقة الأولى التي تربط المهني مع هذه المنظمات. وتتجسد هذه العلاقة في طلب الإنضمام عن طريق التسجيل في جدول الممارسين للمهنة، حيث نصت المادة 3/10، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة على أنه: « لا يمكن لمجلس منظمة المحامين رفض طلب التسجيل إلا بعد سماع المترشح أو عدم امتثاله لاستدعائه رسميا خلال عشرة (10) أيام قبل انعقاد اجتماع مجلس المنظمة».

يتجلى من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، إقرار مبدأ السماع حتى من أجل اتخاذ القرارات الفردية، من بينها قرار رفض التسجيل في الجدول. وهذا ما تم تكريسه كذلك في مهنة الطب، حيث لا يمكن رفض طلب تسجيل الأطباء وجراحي الأسنان أو

الصيادلة في جدول المنظمة دون الاستماع إلى المعني بالأمر أو استدعائه<sup>(482)</sup>. وهذا يعتبر من الدعائم الأساسية لتكريس الشفافية والثقة في صحة تصرفات المنظمات المهنية.

لقد تم تكريس مبدأ السماع في المجال التأديبي لدى المنظمات المهنية<sup>(483)</sup>، ففي وضعية مهنة التوثيق، نصت المادة 58 من القانون رقم 02-06، على أنه: « لا يجوز إصدار أية عقوبة تأديبية دون الاستماع إلى الموثق المعني بالأمر، أو بعد استدعائه قانوناً ولم يمثل لذلك.

ويستدعى لهذا الشأن في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوماً كاملة من التاريخ المحدد لمثوله، عن طريق رسالة مضمونة مع الإشعار بالاستلام، أو عن طريق محضر قضائي....». وفي نفس السياق وبنفس الصياغة في وضعية مهنة المحضر القضائي<sup>(484)</sup>، ويفهم من خلال هذا النص أنّ احترام إجراء الاستدعاء والآجال الواجب احترامها للسماح للمعني بتحضير دفاعه، يعتبر من النظام العام، وهذا ما كرّسه القضاء الإداري، الذي اعتبر عدم احترام آجال الاستدعاء المنصوص عليها في القانون لسماعه يعتبر خرقاً لحق الدفاع<sup>(485)</sup>.

### 3- حق الاستعانة بمدافع

في الحقيقة فإنّ مبدأ المواجهة يضمن للأطراف المحاكمة العادلة وذلك بتقديم أدلتهم أثناء الجلسة، لكن في مجال المنظمات المهنية فإنّ فكرة الأطراف المعروفة في

<sup>482</sup> - المادة 207، المرسوم التنفيذي رقم 92-276، يتضمّن أخلاقيات مهنة الطب، المرجع السابق.

<sup>483</sup> - هذا ما نصت عليه الفقرة 01 و 02، من المادة 120 من قانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، على أنه: « لا يجوز إصدار أي عقوبة تأديبية في حق محام قبل سماعه أو تكليفه بالحضور قانوناً.

ويجب استدعاؤه لهذا الغرض قبل التاريخ المعين لحضوره بعشرين (20) يوماً على الأقل، عن طريق مندوب النقيب أو برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو عن طريق محضر قضائي.»

<sup>484</sup> - المادة 54، من القانون رقم 03-06، يتضمّن تنظيم مهنة المحضر القضائي، المرجع السابق.

<sup>485</sup> - اعتبر آجال الاستدعاء للمثول أمام اللجنة التأديبية للمنظمة الوطنية للموثقين من النظام العام وعدم احترامه يعدّ خرقاً لحق الدفاع المضمون دستورياً. انظر: قرار مجلس الدولة رقم 10349، بتاريخ 30 أبريل 2002، مجلة مجلس الدولة، عدد 02، 2002، ص. 226.

المجال الجزائي غائبة، حيث لا توجد نيابة ولا طرف مدني ولا قاضي، فالمنظمة المهنية هي التي تتهم المهني بإخلاله بإحدى بالواجبات المهنية، ويظهر هذا الأخير كطرف وحيد مدافع، أمام هذا الوضع تظهر أهمية وجود مدافع بجانب المهني المعني.

الحق في الدفاع معترف به دستورياً، وهذا ما نصت عليه المادة 169، من الدستور الجزائري، لتحقيق هذا الحق يجب إقرار احق الاستعانة بمدافع. هذا ما تم تكريسه في مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية.

فبالنسبة لوضعية مهنة المحاماة تم إقرار إمكانية استعانة المحامي المعني بالمساءلة التأديبية بمحامي يختاره<sup>(486)</sup>، أما في وضعية مهنة التوثيق ومهنة المحضر القضائي، لم يتم إقرار الاستعانة بمدافع أثناء الجلسة، لكن في عملية الإطلاع على الملف، يمكن الإطلاع على هذا الأخير إما بواسطته أو من طرف محاميه أو وكيه<sup>(487)</sup>.

#### ثانياً: في حضور وعلنية الجلسات

علانية جلسات الحكم مبدأ مكرس دستوريا في المادة 162، وكذا في قانون الإجراءات الجزائية في المادة 285، باستثناء الحالات التي تمثل فيها العلانية خطر على النظام العام والآداب، بحيث تكون المناقشات وإصدار الأحكام علنياً، في حين لما يتعلق الأمر بالمنظمات المهنية، باستقراء مجمل النصوص القانونية المتعلقة بهذه الأخيرة، بالخصوص في مجال المساءلة التأديبية، سواء أثناء سير المساءلة أو أثناء اتخاذ القرار، لم نجد أي إشارة إلى تكريس مبدأ علنية الجلسات.

فبالنسبة لوضعية مهنة المحاماة، نصت المادة 2/119 من القانون رقم 07-13، على أنه: « يفصل مجلس التأديب في جلسة سرية بأغلبية أصواته بقرار

<sup>486</sup> - المادة 120، من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>487</sup> - المادة 58، من القانون رقم 02-06، يتضمّن تنظيم مهنة الموثق، المرجع السابق؛ المادة 54، من القانون رقم

03-06، يتضمّن تنظيم مهنة المحضر القضائي، المرجع السابق.

مسبب،.....». لهذا يتجلى من خلال هذا النص أنّ الجلسات تأخذ طابعاً سرياً، نظراً لعدم إمكانية تصور أن تكون عملية المساءلة التأديبية علنية. وإنما تكون بمجرد حضور المهني المعني بالمساءلة، والشخص الذي يوكله للدفاع عنه، وكذا يمكن السماح لمن تقدم بالشكوى على المهني بالحضور.

لكن هذا ما عارضه جانب من الفقه الفرنسي، وهذا نظراً لمخالفته للمبادئ التي أقرتها الاتفاقية الأوروبية للحفاظ على حقوق الإنسان التي اعتبرت من بين حقوق الانسان أن يحاكم محاكمة عادلة، وذلك بضمان حق السماع له وبصفة علنية وفي آجال معقولة<sup>(488)</sup>.

## المطلب الثاني

### مدى تكريس الضمانات الموضوعية في المجال التأديبي

الاعتراف للمنظمات المهنية بالسلطة التأديبية التي بموجها تعاقب المهنيين المخالفين للقوانين والأنظمة المعمول بها في مجال النشاطات المهنية الحرة، تصبح هذه المنظمات في مرتبة السلطة القضائية التي من اختصاصها العقاب، لهذا من أجل تفادي اعتبار السلطة التأديبية لهذه المنظمات عملية انتقامية، لابد من إقرار نفس الضمانات المقررة أمام السلطة القضائية، على اعتبار أنّ موضوع التأديب من أهم وأخطر مسائل المنظمات المهنية.

فالاعتبار الأساسي الذي تقوم عليه هذه السلطة التأديبية ليس مجرد العقاب بقدر ما تقوم على الإصلاح، لضمان حسن سير النشاطات المهنية التي تؤدي إلى تحقيق المصلحة العامة. يعرف النظام التأديبي في الوقت الراهن أنواعاً شتى من العقوبات

<sup>488</sup> -Voir, Solange PAJAUD-GUEGUEN, *Essai sur le pouvoir normatif des organismes de droit privé*, Op.cit, p. 179.

كالإنذار أو التوبيخ أو التوقيف المؤقت من ممارسة المهنة أو المنع النهائي من الممارسة الذي يعتبر بمثابة عقوبة الإعدام في المجال المهني.

وبالنظر إلى حجم الآثار التي يمكن أن تترتب على هذه العقوبات التي توقعها أجهزة المنظمات المهنية، تقتضي الدراسة محاولة البحث في مدى احترام مبدأ شرعية الجرائم العقوبات المعروفة في الشريعة العامة (الفرع الأول)، وكذا في مدى وضع ضوابط قانونية لدى المنظمات المهنية لاحترام مبدأ تناسب العقوبة الموقعة على الخطأ المهني المرتكب (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### نسبية تكريس مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات

اعتبار النظام التأديبي كفرع خاص من بين فروع القانون، يجعله مستقلاً عن هذه الأخيرة. لهذا، من المنطق يجب أن يكون من بين مصادره الأصلية الأحكام الدستورية، مثله مثل باقي الفروع القانونية الأخرى. لكن ما ليس عليه النظام التأديبي، هو أنّ مصادره الأصلية هي عبارة عن مجموع من القواعد والأحكام الأخلاقية، التي تقوم بإعدادها أو المشاركة في إعدادها المنظمات المهنية، والتي هي في الأصل عبارة عن أعراف وممارسات، الناتجة عن الممارسة المعتادة للنشاطات المهنية من قبل المهنيين. والتي من خلالها يكون السعي إلى تحقيق الممارسة النزيمية لهذه النشاطات المهنية الحرة.

لهذا، نتساءل في هذه الدراسة عن تكريس النصوص القانونية في المجال المهني لمبدأ شرعية الجريمة والعقوبة، واحترام مبدأ التناسب في توقيع العقاب لدى المنظمات المهنية؟

وفي إطار دراسة نطاق ممارسة المنظمات المهنية لسلطتها التأديبية، تجب الإشارة إلى أنّ هناك اختلاف بين المقصود بمصطلح المخالفة في قانون العقوبات وهذا المصطلح في مجال المنظمات المهنية من حيث درجة الخطورة، حيث في قانون العقوبات المخالفات

تقابلها عقوبات أخف من تلك المقررة للجنح والجنايات، وأما في المجال المهني يعتبر عدم احترام مختلف القواعد المنظمة للمهنة لاسيما القواعد المتعلقة بأخلاقيات المهنة هي مخالفات، وإنّما تختلف العقوبة باختلاف الخطأ المرتكب إذا كان جسيماً أو غير جسيم (أولاً).

لهذا، في حوزة الأجهزة التأديبية للمنظمات المهنية، عدة عقوبات يمكن اللجوء إلى تطبيقها في حالة الإخلال بالقواعد والأحكام المتعلقة بأخلاقيات النشاطات المهنية الحرة، وهذه العقوبات هي تلك المنصوص عليها على سبيل الحصر في النصوص القانونية المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة، والتي تتمحور حول إما الإنذار أو التوبيخ أو التوقيف المؤقت أو التوقيف النهائي بمعنى الشطب من جدول المنظمة (ثانياً).

#### أولاً: المرونة في تحديد المخالفات التأديبية

للمخالفة التأديبية طبيعة خاصة تميزها عن سواها من الجرائم والمخالفات، ومرجع ذلك أنّها تستعصي على الحصر، مما يعني أنّه يصعب على المشرع تعدادها وتحديدّها بصورة حاسمة<sup>(489)</sup>، وتوضح هذه الحقيقة في مجال المنظمات المهنية، في أنّ النصوص القانونية لم تحدّد الأخطاء التأديبية، على عكس ما هو الحال بالنسبة للأخطاء الجنائية، لهذا فالمبدأ المعروف في القانون الجنائي « *nullum crimen sine lege* »، لا يمكن تطبيقه على النظام التأديبي، هذا ما أدى إلى تنوع وتشعب وتعدد التصرفات التي يمكن تكييفها على أنّها أخطاء تأديبية.

وباستقراء مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية، بالرغم من أنّها تضمنت في محتواها قائمة الأخطاء التأديبية، إلا أنّ هذه القائمة ليست على سبيل التحديد الحصري للتصرفات التي تشكّل الأخطاء التأديبية، وذلك بتعدادها، ففي

<sup>489</sup> - انظر في ذلك: الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص. 60.

غالبيتها جاءت بصيغة العمومية، حيث لم يتم تحديدها بصفة دقيقة أو تعدادية للأخطاء التأديبية وما يقابلها من عقوبة، وإنما جاءت بصيغة العمومية من أجل رسم الإطار العام الذي تتمكن من خلاله أجهزة المنظمات المهنية بتكليف تصرف ما على أنه يشكل خطأ تأديبياً وبالتالي ينجر عن ذلك إمكانية المتابعة التأديبية من طرف المنظمات المهنية المعنية.

لهذا، قد تركت للمنظمات المهنية السلطة التقديرية في مجال تحديد الأخطاء التأديبية وحتى في مجال تكييفها، وفقاً لتقاليد وأعراف المهنة، بالخصوص في مجال أخلاقيات المهنة، هذا الذي أحدث تبايناً في تصنيف الأخطاء من حيث جسامتها من منظمة مهنة إلى أخرى ومن نشاط مهني إلى آخر، بالرغم من أنّ هذا يؤدي إلى المساس بمبدأ الشرعية، لكن هذا حسب اعتقادنا راجع إلى خصوصية النشاطات المهنية الحرة، حيث أنّ الأخطاء التي يمكن تكييفها أنّها جسيمة في مهنة ما، يمكن أن تكييف أنّها غير جسيمة في مهنة أخرى.

### 1- الأخطاء التأديبية ذات الطابع المالي

باستقراء مختلف النصوص القانونية المنظمة للنشاطات المهنية الحرة التي هي قيد الدراسة، نجد أنّ المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي لم يتعرض إلى تعريف الأخطاء التأديبية المرتبطة خصوصاً بالمسائل المالية، والتي يمكن أن يكون لها تأثير على حسن ممارسة هذه النشاطات المهنية، وإنما اكتفى بتحديد - ولو كان ذلك بصفة عامة - معظم التصرفات أو الأعمال أو الحالات التي يمكن أن تُعرض المهنيين لعقوبات تأديبية.

ولهذا نتساءل، في إذا كان عدم تعريف الأخطاء التأديبية يمكن إرجاعه إلى مختلف الفوارق الموجودة بين النشاطات المهنية الحرة، أو إلى رغبة من المشرع بإعطاء مجال أوسع للمنظمات المهنية في القيام بتكليف الأعمال التي يمكن اعتبارها أخطاء تأديبية، وهذا ما سنحاول توضيحه، بالتطرق في المقام الأول إلى مسألة جد حساسة

والتي تكون ناتجة عن ممارسة النشاط المهني، وتكمن في طريقة تحديد حجم المقابل المالي أو ما يسمى بالأتعاب، وذلك بمختلف جوانبها، بالخصوص العلاقة الموجودة بين تحديد حجم الاتعاب وقواعد أخلاقيات المهنة. وكذلك بالتعرض إلى مختلف الجوانب المالية المتعلقة بممارسة النشاط المهني والتي يمكن أن تحدث من خلالها تصرفات تؤدي إلى المساس بالأهداف الأساسية المرجوة من النشاطات المهنية الحرة.

#### أ- حالة تحديد وضبط معايير لتقدير الاتعاب

إنّ كيفية تحصيل الأتعاب في جميع النشاطات المهنية الحرة الناتجة عن الخدمات المقدمة، تكون بطريقة مباشرة من الزبائن، سواء بالدفع النقدي أو عن طريق بطاقة الائتمان أو الشيك إلى غير ذلك من وسائل الدفع، لهذا تكون عملية تقدير ودفع مبلغ هذه الاتعاب مباشرة إلى المهنيين. وهذه الطريقة هي المعروفة في معظم النشاطات التجارية.

ولكن ليس عملية تلقي الأتعاب بطريقة مباشرة من الزبائن هي التي يمكن أن تؤثر على أخلاقيات المهنة، حتى وإن كان في بعض النشاطات المهنية الحرة، لاسيما مهنة المحاماة اهتمت بوضع بعض الضوابط لكيفية الحصول على الأتعاب بطريقة مباشرة، كاعتبار تلقي المحامي لأتعابه وهو في البذلة القانونية يعتبر مساساً بأخلاقيات المهنة.

وإنّما يكمن التأثير في كيفية تقدير حجم هذه الأتعاب، حيث نجد خاصة في بعض النشاطات المهنية (مهنة المحاماة، مهن الخبير المحاسب ومحافظي الحسابات والمحاسب المعتمد) قد تم الاعتماد على مبدأ الحرية في تحديد مبالغ الأتعاب التي يتلقاها هؤلاء الأشخاص الممارسين لهذه المهن، أما في البعض الآخر من النشاطات المهنية، فقد تم تحديد معايير ونسب مئوية يتم بموجبها تقدير حجم مبالغ هذه الأتعاب.

حرص المشرع الجزائري في بعض النشاطات المهنية الحرة على إقامة ضوابط ومعايير يتم الاعتماد عليها مع إلزامية احترامها من طرف جميع المهنيين أثناء القيام

بتقدير الأتعاب، وهذه هي وضعية كل من مهن الموثق، والمحضر القضائي<sup>(490)</sup>، والمترجمين والترجمان الرّسمي، ومحافظي البيع بالمزايدة، المهندس الخبير العقاري<sup>(491)</sup>، المهندس المعماري<sup>(492)</sup>.

ففي مهنة التوثيق مثلا، أقرّ المشرع الجزائري في القانون رقم 06-02، إمكانية تلقي الموثق أتعابه بطريقة مباشرة من زبائنه مع وجوب منح وصل مفصّل عن ذلك، لكن مسألة تحديد مختلف الكيفيات التي يجب أن يعتمد عليها الموثق ويحترمها في عملية تقدير حجم الأتعاب التي يتقاضاها تركها إلى التنظيم<sup>(493)</sup>. وهذا ما نصت عليه المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 08-234، على أنّه: «تحدّد أتعاب الموثق تبعا لنوعية العقد او طبقا للقيمة المعتمدة في تصفية حقوق التسجيل إذا كانت هذه القيمة أعلى وتحدد وفقا للتعريف الرسمية الملحقة بهذا المرسوم»<sup>(494)</sup>.

يُفهم من خلال نص هذه المادة وكذلك باستقراء مختلف الأحكام التي جاءت بها التعريف الرسمية لأتعاب الموثق الملحقة بالمرسوم المذكور أعلاه، نجد أنّه على الموثق إلزامية تطبيق هذه النسب المحدّدة عن كل عملية يقوم بها في إطار اختصاصه بدون ترك أي مجال للأطراف للتفاوض حول تقدير مبلغ الأتعاب. لهذا، فعدم احترام الموثق لإحدى المعايير التي حددها التنظيم اثناء تقدير حجم اتعابه يشكّل خطأ تأديبيا باعتباره قد قصر من التزاماته المهنية، ويعرّض نفسه لعقوبات تأديبية، وهذا ما نصت عليه المادة 53 من القانون رقم 06-02، يتضمّن تنظيم مهنة الموثق.

<sup>490</sup> - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 09-78، المؤرخ في 11 فيفري 2009، يحدد أتعاب المحضر القضائي، ج ر، عدد 11، الصادرة في 15 فيفري 2009.

<sup>491</sup> - المادة 22 من الأمر رقم 08-95، يتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، المرجع السابق.

<sup>492</sup> - المادة 21 من المرسوم التشريعي رقم 94-07، يتعلق بشروط الانتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، المرجع السابق.

<sup>493</sup> - المادة 41 من القانون رقم 06-02، يتضمّن تنظيم مهنة الموثق، المرجع السابق.

<sup>494</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 08-243، المؤرخ في 3 أوت 2008، يحدد أتعاب الموثق، ج ر، عدد 45، الصادر في 6 أوت 2008.

## ب- حالة اعتماد مبدأ الحرية في تقدير الأتعاب

ومن أجل محاولة توضيح مدى تأثير القواعد الأخلاقية للنشاطات المهنية بمبدأ الحرية في تقدير الأتعاب، تجدر الإشارة إلى أنّ هناك اختلاف في كفاءات الاعتماد على هذا المبدأ من نشاط مهني إلى آخر، حيث نجد أنّ في مهنة المحاماة أقرّ المشرع الجزائري صراحة بالاعتماد على مبدأ الحرية في تقدير مبلغ أتعاب المحامي، إذ يتم ذلك بينه وبين المتقاضين، وذلك في المادة 23 في الفقرة الأولى من القانون رقم 07-13، المتعلق بالمحاماة التي جاءت على النحو التالي: «تحدّد الأتعاب بين المتقاضين والمحامي بكل حرية، حسب الجهد الذي يبذله المحامي وطبيعة القضية ومراحلها وأهمية المساعي التي يقوم بها المحامي».

ومن خلال هذا النص يُفهم أنّ المشرع لم يحدّد لا الحد الأدنى ولا الحد الأقصى الذي يجب احترامه من طرف المحامي عند القيام بتقدير مبلغ أتعابه، وإنّما ترك له الحرية المطلقة، لكن أشار في الفقرة الرابعة من المادة المذكورة أعلاه إلى وجوب احترام مبدأ الاعتدال «Modération» عند القيام بعملية التحديد مع منح وصل للمتقاضين مقابل الأتعاب التي يتقاضاها<sup>(495)</sup>. لكن استعمال مصطلح الاعتدال الذي يختلف مفهومه من شخص إلى آخر ومن منطقة إلى أخرى، ويخضع لعدة اعتبارات اجتماعية واقتصادية، سواء من جهة المحامي أو من جهة المتقاضين. وهذا ما يمكن أن يؤدي إلى المبالغة في تقدير المحامي لأتعابه، خاصة باستغلال ظروف المتقاضين وكذلك الفروق الفكرية والعلمية الموجودة بينهم.

وأما عن كيفية تحديد الأتعاب في مهنة الخبراء المحاسبين والمحاسبين المعتمدين، فلم ينص المشرع صراحة بالاعتماد على مبدأ الحرية في تقدير الأتعاب، لكن يُفهم ذلك فقط في نص المشرع على أنّ عملية تحديد الأتعاب تكون في شكل عقد تقديم خدمة،

<sup>495</sup> - المادة 4/23 من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق؛ وكذلك المادة 44 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

حيث يبرم هذا الأخير بين الممارسين لهذه المهن المذكورة أعلاه والمتعاملين معهم، بدون تحديد أي معيار يتم الاستعانة به، وإنما ترك للأطراف حرية الاتفاق وخضوعهم لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين المعروف في القانون المدني<sup>(496)</sup>، لكن ما تم التركيز عليه هو شرط الزامية إبرام العقد في بداية التكليف بالمهمة<sup>(497)</sup>. وأما عن مهنة محافضي الحسابات فيعود الاختصاص في عملية تحديد الأتعاب إلى الجمعية العامة أو الهيئة المؤهلة المكلفة بالمداولات. لكن يقع على عاتق محافظ الحسابات في عملية تحديد الأتعاب التزام عدم قبول أي امتياز مالي آخر باستثناء مقابل أتعابه أو التعويضات التي أنفقها في إطار تأدية مهامه<sup>(498)</sup>.

ومن خلال ما سبق ذكره عن مبدأ الحرية في تقدير الأتعاب من طرف المهنيين، الذي هو في الأصل من سمات هذه النشاطات المهنية الحرة، لكن في المقابل نجد أن دور المنظمات المهنية هو السهر على ضمان احترام مبادئ أخلاقيات النشاطات المهنية الحرة. الأمر الذي يؤدي بنا إلى البحث عن مدى توافق أخلاقيات ممارسة هذه النشاطات المهنية الحرة ومبدأ حرية تحديد الأتعاب، خاصة عند ما يتعلق الأمر بمهنة المحاماة، حيث حتى وإن كان المتقاضي راضيا بالخدمات المقدمة من طرف المحامي لكن يكون عدم الرضا أثناء تحديد المقابل، خاصة وأنه يمكن للمحامي استغلال وضعية المتقاضي والمبالغة بالتعسف في تحديد أتعابه، وهذه الظاهرة موجودة مع الأسف حتى وإن لم تكن بصفة مطلقة لكن ما يحدث في غالب الحالات. هذا بالرغم من أن المشرع ركز على ضرورة احترام مبدأ العقلانية، والتفاني، والنزاهة إلى غير ذلك من المبادئ التي يجب على المحامي أخذها بعين الاعتبار. لكن متى يمكن اعتبار أن هناك تمادي في تقدير حجم

<sup>496</sup> - المادة 106 من الأمر رقم 58-75، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، المرجع السابق.

<sup>497</sup> - المواد 21 و45 من القانون رقم 01-10، يتعلق بتنظيم مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، المرجع السابق.

<sup>498</sup> - المادة 37 من القانون رقم 01-10، من المرجع نفسه.

الأتعاب المطلوبة، من أجل اعتبارها خطأً مهنيًا يدخل في مجال النظام التأديبي. وفي اعتقادنا يخضع لأعراف وتقاليد المهنة.

## 2-الأخطاء التأديبية المتعلقة بالممارسات المهنية

على المهنيين دائماً السعي إلى تحقيق الأهداف التي يريد زبائنهم الوصول إليها، وذلك عن طريق الحرص الدائم باتخاذ كل الوسائل المتاحة والمشروعة، واستعمال كل التقنيات الحديثة التي تثبتت فعاليتها، لكن لا يعني هذا المخاطرة باستعمال التقنيات الخطيرة أو التي هناك نقص في إثبات فعاليتها.

إنّ في مهنة الطب بصفة عامة، يشكّل عدم اتخاذ كل الاحتياطات اللازمة أو التهاون أو عدم الجدية في معالجة الحالات الموضوعية سواء كانا طبيباً أو جراح الأسنان أو صيدلياً، وكذلك استعمال طرق للعلاج أو للتشخيص محظورة أو هجرت لخطورتها أو أنّها غير مؤكدة. وكذلك تكون أخطاء مهنية القيام ببعض الأعمال التي لا تدخل في اختصاص تكوينه. وكذلك إفشاء السر المهني.

بالنسبة لوضعية مهنة المهندس الخبير العقاري، بالرغم من عدم تحديد الأخطاء التأديبية في القانون المنظم للمهنة، إلاّ أنّه تم تحديد جدول تعادلي للأخطاء المهنية وما يقابلها من عقوبات، في القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، حيث نصت المادة 2/ 23 منه على تصنيف الأخطاء المهنية إلى درجات من الأولى إلى الرابعة، وضرورة تناسب العقوبات التأديبية مع سلم الأخطاء الذي بيّنته في جدول<sup>(499)</sup>.

وهذا ما هو مكرس كذلك في مهنة المحاماة، في هذا المجال حيث تطرق نظامها الداخلي إلى تعداد الأخطاء التأديبية، بالاعتماد على مدى جسامة الخطأ، في المادتين 179 و 180 منه، وبالتمعن في صياغة هذين النصين، يتجلى لنا تحديد الحالات والميادين أو الوضعيات التي في حالة المساس بها تعتبر أخطاءً جسيمة من عدم اعتبارها، وعلى

<sup>499</sup> - المادة 23، من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين، المرجع السابق.

سبيل المثال استعمال كلام مهين أو سلوك عنيف أو تلميح عدواني ضد الزميل الذي يرافع في حق الطرف المقابل سواء في المادة الجزائية أو المادة المدنية يعتبر خطأ جسيماً<sup>(500)</sup>. لكن لم يتم تحديد أنواع السلوكات التي يمكن اعتبارها بمثابة عدوان أو إهانة، لهذا فتخضع لتكييف المنظمة المهنية، وهذا لا يمكن أن يكون إلاً وفقاً لتقاليد وأعراف المهنة.

وما يمكن قوله في مجال احترام مبدأ الشرعية في مجال المنظمات المهنية، هو استحالة حصر كل الأفعال التي تشكل مخالفة أو بالأحرى تحديد كل الأخطاء التأديبية، وهذا راجع إلى أن الاعتراف بالسلطة التأديبية للمنظمات المهنية ليعكس دورها في السعي إلى تحقيق نموذج من المهني (Un model de professionnels)، لذا تحديد الأخطاء يعكس السلوك المنتهج من طرف المهني، وهذا السلوك يتطور بتطور متطلبات أخلاقيات المهنة.

إضافةً إلى الأخطاء المرتكبة من المهني أثناء أدائه مهامه أو بمناسبة ذلك، يعتبر كذلك من هذا القبيل الأعمال التي يقوم بها في إطار حياته الخاصة، في الغالب معظم المخالفات التي يرتكبها المهنيون، هي ذات الطابع المهني. لكن هناك بعض الحالات التي يرتكب فيها المهنيون مخالفات ذات طابع جنائي، وبالأخص في حالات المساس بالأداب العامة، أو جرائم الشرف، والتي يمكن أن تُعرض المهنيين إلى عقوبات تأديبية، بالرغم من انعدام العلاقة المباشرة بين المخالفة والنشاط المهني.

نصت مختلف النصوص القانونية المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة، على إمكانية المساءلة التأديبية في حالة ارتكاب أو متابعة المهني بجريمة معاقب عليها في القانون العام، بالأخص تلك العقوبات التي تتنافى مع ممارسة المهنة، التي تؤدي بهذه المنظمات إلى توقيع العقوبة الأشدّ وهي الشطب من الجدول الذي يحول دون إمكانية الشخص من الممارسة المشروعة للمهنة.

<sup>500</sup> - المادة 179، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، المرجع السابق.

فبالنسبة لوضعية مهنة المحاماة، في حالة متابعة المحامي جزائياً، سواء بجنحة أو جنائية، يمكن توقيفه عن ممارسة المهنة تلقائياً من طرف نقيب المحامين المختص أو بطلب من وزير العدل حافظ الأختام، هذا كإجراء أولي، بعد ذلك يتم عرض قرار التوقيف على مجلس المنظمة الذي يثبت أو يرفع هذا الإجراء<sup>(501)</sup>.

ولهذا في الأخير، نقول بصفة عامة بأن المنظمات المهنية تتمتع بحرية في تكييف بعض التصرفات بأنها أخطاء تأديبية، عكس ما هو الحال أمام الجهات القضائية في مجال العقوبات، أين لا يمكن تجريم الفعل إلاّ بنص قانوني. لكن في هذا الصدد لا يمكن الحديث عن الحرية المطلقة، وإنما تخضع هذه المنظمات إلى المعالم المرسومة من طرف القواعد والأحكام المتعلقة بأخلاقيات المهنة والأنظمة الداخلية لهذه المهن ومختلف النصوص القانونية المتعلقة بالنشاطات المهنية، وهذه الأخيرة تلعب دوراً هاماً في تحديد المعايير التي يتم الاعتماد عليها من أجل تكييف التصرفات بأنها أخطاء تأديبية.

### ثانياً: العقوبات التأديبية لدى المنظمات المهنية

تعتبر العقوبة التأديبية نتيجة حتمية للمخالفة التأديبية المستوفية لجمع أركانها، وتتميز العقوبة التأديبية عن باقي العقوبات القانونية الأخرى، كونها تمس الأشخاص الممارسين للنشاطات المهنية الحرة فقط، وفي مركزهم المهني.

لم يعط المشرع الجزائري تعريفاً للعقوبة التأديبية على غرار المشرع الفرنسي، لكن قام بترتيبها وذكرها على سبيل الحصر لا على سبيل المثال. هذا ما يظهر في مختلف العقوبات المقررة في النصوص القانونية المنظمة للنشاطات المهنية الحرة، حيث جاءت متدرجة ويمكن أن تتراوح بين انذار بسيط إلى غاية المنع النهائي من الممارسة. لهذا يمكن تصنيف هذه العقوبات إلى فئتين حسب تأثيرها أو عدم تأثيرها على ممارسة النشاط المهني.

<sup>501</sup> - المادة 3/2/1/125، من القانون رقم 07-03، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

لكن ما تجب الإشارة إليه، أنه باستقراء النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية، لم تتعرض إلى ترتيب هذه العقوبات، مثلما هي مرتبة في المادة 2/177 من الأمر رقم 03-06، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة<sup>(502)</sup>، حيث تركت سلطة واسعة لهذه المنظمات المهنية بتكليف العقوبة على الخطأ المهني المرتكب، بالخصوص فيما يتعلّق بعقوبة الإنذار والتوبيخ والوقف المؤقت، لم يتم رسم المعالم التي يتم الاعتماد عليها لتوقيع العقوبة، وعلى سبيل المثال في وضعية مهنة الموثق نصت المادة 54 من القانون رقم 02-06، على أنه: «العقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها الموثق هي:

-الإنذار،

-التوبيخ،

-التوقيف عن ممارسة المهنة لمدة أقصاها ستة (6) أشهر،

-العزل».

لكن، على خلاف هذه العقوبات الثلاثة حددت النصوص القانونية متى يتم اللجوء إلى توقيع عقوبة الشطب من الجدول أو الوقف النهائي من ممارسة المهنة، حيث نصت المادة 2/176 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة على أنه: « لا يصدر الشطب من جدول المحامين إلا استنادا إلى إحدى الأخطاء المهنية الجسيمة المحددة بالمادة 179 من هذا النظام الداخلي».

<sup>502</sup> - حيث نصت المادة 2/177 من الأمر رقم 03-06، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر، عدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006، على أنه " تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي:  
- أخطاء من الدرجة الأولى،  
أخطاء من الدرجة الثانية،  
- أخطاء من الدرجة الثالثة،  
-أخطاء من الدرجة الرابعة ".

وعلى عكس ما سبق قوله، في وضعية مهنة المهندس المعماري تم تقسيم العقوبات التأديبية إلى فئتين فقط، العقوبات من الدرجة الأولى تتضمن كل من عقوبة الإنذار والتوبيخ، والعقوبات من الدرجة الثانية تكمن في التوقيف المؤقت لمدة سنتين والشطب النهائي من الجدول، مع تحديد الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى التي تعتبر أخطاء غير جسيمة وتطبق عليها العقوبات من الدرجة الأولى، وأخطاء من الدرجة الثانية وتطبق عليها العقوبات من الدرجة الثانية<sup>(503)</sup>.

لضمان وتفعيل دور هذه العقوبات التأديبية المقررة على المهنيين في حالة عدم احترام القوانين والأنظمة المعمول بها، والتي تنطق بها المنظمات المهنية، يتم اللجوء إلى الشريعة العامة وفي هذا المجال نخص بالذكر قانون العقوبات، حيث نصت المادة 127 من قانون رقم 07-13، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، على أنه: « يجب على المحامي الموقوف، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في المادة 243 من قانون العقوبات، خلال مدة توقيفه الامتناع عن كل ممارسة للمهنة ولا سيما ارتداء البذلة الرسمية أو استقبال الموكلين أو تقديم استشارات قانونية أو مساعدة أو تمثيل الأطراف أمام الجهات القضائية، ولا يمكنه في أي ظرف أن يتمسك بصفة محام، كما لا يمكنه أن يساهم في نشاطات الهيئات المهنية التي ينتمي إليها».

يتجلى من خلال هذا النص أنّ العقوبات التأديبية تختلف من حيث درجتها والآثار المترتبة عليها، بين تلك التي يمكن اعتبارها بمثابة عقوبات معنوية تقتصر على الإنذار والتوبيخ وتلك التي تؤدي إلى حرمان الشخص من الممارسة إلى غاية انتهاء المدة المحددة في حالة التوقيف المؤقت أو بصفة أبدية في حالة الشطب من الجدول، ويعد عدم الرضوخ لهاتين العقوبتين الأخيرتين إلى المتابعة الجزائية وتطبيق قانون العقوبات.

<sup>503</sup> -Voir, L'article 195 et 196, du règlement intérieur de l'ordre des architectes, adopté par la session ordinaire du congrès national des architectes, 17 & 17 décembre 2016, <https://www.cnoa-dz.com/>

## الفرع الثاني

## احترام مبدأ التناسب لدى المنظمات المهنية

التناسب هي فكرة متجذرة في كل نظام قانوني، حيث عبّر عنها أحد الفقهاء على أنّها تكمن في عدم إمكانية الشرطة قذف مجموعة من العصافير بمدفع على حد تعبيره، «la police ne doit pas tirer sur les moineaux à coups de canon» وهي تعتبر فكرة أساسية من بين أفكار القانون الإداري<sup>(504)</sup>، باعتبارها تساهم في تكريس دولة القانون والحكم الرشيد<sup>(505)</sup>، وتتضمن في محتواها ثلاثة عناصر التي تتمحور حول الخطأ الواقع والعقوبة المقررة، والغاية المستهدفة من ذلك .

لهذا يقتضي التناسب عدم إسراف الهيئة المعنية بتوقيع العقوبات التأديبية، ولا تلجأ إلى التشديد الذي يأخذ مفهوم الانتقام، وإنما عليها أن تأخذ العقوبة المناسبة والضرورية لمواجهة المخالفة المرتكبة. هذا الذي يتحقق أساساً بالاعتماد على تحديد الحد الأقصى للعقوبة التي يمكن تطبيقها على المهنيين (أولاً)، وكذا تحديد الحالات التي بموجبها يمكن اللجوء إلى إضافة بعض العقوبات إلى العقوبات الأصلية (ثانياً)، وأخيراً مدى الاعتماد على العود كعامل لتشديد العقوبة الواجب تطبيقها على المهني (ثالثاً).

## أولاً: تحديد الحد الأقصى للعقوبة

تحديد العقوبات التأديبية لدى المنظمات المهنية في غالبيتها جاء على سبيل الحصر، حيث تتمحور حول الإنذار أو التوبيخ أو الوقف المؤقت أو الشطب النهائي في جدول المنظمة ويسمى كذلك الوقف النهائي من الممارسة الفعلية للمهنة. لكن الإشكالية في تحديد هذه العقوبات، هو متى يتم اللجوء إلى توقيع عقوبة ما على خطأ معين، هذا

<sup>504</sup> - Commentaire de la décision *Kreuzberg* du 14 juin 1882 par le juriste allemand Fleiner en 1912, cité par Bernard STIRN, *Vers un droit public européen*, LGDJ, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, 2015, p. 93.

<sup>505</sup> - Jean-Marc SAUVE, « le principe de proportionnalité, protecteur des libertés », Institut Portalis, Aix-en-Provence, 17 mars 2017, p. 09, <http://www.conseil-etat.fr/Actualites/Discours-Interventions/Le-principe-de-proportionnalite-protecteur-des-libertes>

الذي يفتح مجالاً لتوقيع عقوبات مختلفة على خطأ واحد من قبل مختلف أجهزة المنظمة المهنية الواحدة.

بالنسبة لوضعية مهنة المحاماة، تم تحديد المجال الذي يؤدي عدم احترامه إلى إمكانية اعتباره خطأ مهنيًا. لكن لم يتم تحديد العقوبة التي تطبق على هذا الخطأ هذا من جهة، ومن جهة أخرى في تحديد الأخطاء المهنية الجسيمة اعتبرت عدم الامتثال إلى سحب الكلمة في إطار الجمعية العامة يشكّل خطأ مهنيًا جسيماً، مع العلم أن لا يمكن اللجوء إلى توقيع عقوبة الشطب النهائي في جدول المحامين إلا في حالة جسامه الخطأ، وهذا ما نصت عليه المادة 2/176، من النظام الداخلي لمهنة المحاماة على أنه: « لا يصدر الشطب من جدول منظمة المحامين إلا استناداً إلى أحد الأخطاء المهنية الجسيمة المحددة بالمادة 179 من هذا النظام الداخلي ». ويفهم من ذلك إمكانية توقيع عقوبة الشطب من القائمة بمجرد عدم الامتثال لسحب الكلمة في إطار اجتماع الجمعية العامة.

أما في وضعية مهنة المهندس الخبير العقاري الأمر يختلف، حيث تم تحديد الأخطاء المهنية بصفة مفصلة والعقوبات التي تقابلها في جدول يبيّن تكييف الأخطاء حسب درجة خطوتها من الدرجة الأولى إلى الدرجة الرابعة وترتيب العقوبات التأديبية حسب هذه الدرجات، هذا في القانون الداخلي للهيئة الوطنية للمهندسين الخبراء العقاريين. لكن في وضعية مهن المحاسبة<sup>(506)</sup>، لاسيما مهنة الخبير المحاسب اعتبرت المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 11-25، أن عدم دفع المهنيين للاشتراكات السنوية التي تقع على عاتقهم خطأ مهنيًا، يؤدي إلى توقيع عقوبة الوقف أو الشطب. إنّ الصياغة التي جاء بها نص هذه المادة يوحي إلى إعطاء السلطة التقديرية للمجلس التأديبي في اختيار العقوبة إما أن يكون التوقيف المؤقت عن الممارسة أو الشطب النهائي، بدون إقرار معايير

<sup>506</sup> - المادة 17، من المرسوم التنفيذي رقم 11-26، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق، والمادة 17، من المرسوم التنفيذي رقم 11-27، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياته وقواعد سيره، المرجع السابق.

موضوعية لذلك، حيث يمكن أن تختلف العقوبة المقررة على نفس الخطأ وهو عدم دفع الإشتراكات السنوية التي هي إجبارية من مجلس تأديبي إلى آخر.

وهكذا، تبقى للأجهزة التأديبية لدى المنظمات المهنية السلطة التقديرية في تكييف أو ربط جسامة الخطأ التأديبي مع درجة العقوبة التأديبية، وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن لهذه الأجهزة إلا تطبيق العقوبات المنصوص عليها على سبيل الحصر في القوانين والأنظمة المعمول بها، أما اختيار العقوبة من بين العقوبات التأديبية، فهو مظهر من مظاهر السلطة التقديرية التي تتمتع بها جهات التأديب بصفة عامة<sup>(507)</sup>.

### ثانياً: في إقرار العقوبات التكميلية

إضافةً إلى العقوبات الأصلية التي يتم توقيعها على مرتكب الجريمة من طرف القاضي الجزائي، توجد هناك عقوبات تكميلية التي يمكن أن ينطق بها، وهذا ما نجده كذلك في وضعية المنظمات المهنية.

لكن، الأمر يختلف في وضعية المنظمات المهنية، حيث كما سبقت الإشارة إلى العقوبات التي توقع على المهنيين المخالفين للقواعد القانونية المتعلقة بالممارسة المهنية في هذه الدراسة، والتي هي من قبيل العقوبات الأصلية التي يتم النطق بها من طرف أجهزة المنظمة المهنية المختصة، إضافةً إلى هذه العقوبات ينتج عن ذلك حرمان المهني من بعض حقوقه، كالمنع من العضوية في مجالس المنظمة خلال مدة معينة مثلاً.

يكمن الاختلاف بين العقوبات التكميلية لدى المنظمات المهنية، ولدى الجهات القضائية الجزائية، كونها تترتب أوتوماتيكياً على توقيع العقوبة الأصلية توقيع العقوبة التكميلية لدى المنظمات المهنية، ففي وضعية مهنة المهندس الخبير العقاري نصت المادة 6/5/26، من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين على أنه: «المهندسين

<sup>507</sup> - مؤذن مامون، الاطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص. 442.

الخبراء العقاريين الذين خضعوا لعقوبات تأديبية من الدرجة الأولى والثانية ليس لهم الحق في الترشح في انتخابات المجلس الجهوي إلا بعد ثلاثة (3) سنوات من تاريخ انتهاء مدة العقوبة.

المهندس الذي خضع لعقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة لا يمكن له الترشح في انتخابات المجلس الجهوي إلا بعد خمسة (5) سنوات من تاريخ انتهاء مدة العقوبة».

ويفهم من خلال هذا النص أنه بالإضافة إلى توقيع العقوبة الأصلية على المهني سواء تم تكييفها من الدرجة الأولى إلى الدرجة الرابعة، يؤدي ذلك إلى حرمانه من الترشح لاكتساب العضوية في مجلس المنظمة لمدة معينة تتراوح بين ثلاث سنوات إلى خمسة سنوات حسب درجة العقوبة الأصلية، لكن هذه العقوبة التكميلية هي نتيجة منطقية لتوقيع عقوبة أصلية عليه، وليس للمجلس التأديبي السلطة التقديرية في إقرارها أو عدم إقرارها، عكس ما هو الحال في القضاء الجزائي.

وفي نفس السياق، نصت المادة 218، من مدونة أخلاقيات مهنة الطب على أنه: « يترتب على الانذار والتوبيخ الحرمان من حق الانتخاب لمدة ثلاث سنوات.

أما المنع المؤقت من ممارسة المهنة فينجر عنه فقدان حق الانتخاب لمدة خمس سنوات».

يتجلى من خلال هذا النص، أنه في كل الحالات خضوع المهني لعقوبة تأديبية مهما كانت درجتها تؤدي بالمعني إلى حرمانه من حق الانتخاب، لكن تجدر الإشارة إلى أن الصياغة العربية للنص جاءت على أساس أنه يمنع حق الانتخاب، أما الصياغة الفرنسية للنص جاءت على أساس أنه حق الترشح هو الذي يمنع في حالة خضوع المهني لإحدى العقوبات المنصوص عليها في مدونة أخلاقيات المهنة. وحسب اعتقادنا أن المقصود من خلال هذه المادة المذكورة أعلاه، هو حرمان المهني من حقه في الترشح.

أما في وضعية مهنة المحاماة الأمر مختلف عن باقي المهن الأخرى، حيث حصرت هذه العقوبة التكميلية في حالة واحدة، وهي حالة توقيع عقوبة أصلية على المحامي تقضي بالوقف المؤقت عن ممارسة المهنة، حيث في هذه الوضعية المحامي المعني بهذه العقوبة لا يمكن له الترشح لاكتساب العضوية في مجلس المنظمة إلا بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ استنفاذ العقوبة. وتركت إمكانية الترشح في حالة توقيع عقوبتي الانذار والتوبيخ<sup>(508)</sup>.

وفي الأخير، يتبين لنا في مسألة إقرار العقوبات التكميلية أو بالأحرى العقوبات التبعية لدى المنظمات المهنية، خاصة من حيث احترام مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية الواقعة، أنّ هذه المجالس التأديبية ليس لها السلطة التقديرية في توقيعها أو عدم اللجوء إلى توقيعها، باعتبارها نتيجة طبيعية لتوقيع العقوبة الأصلية، هذا الذي يؤدي إلى ازدواجية العقوبة لدى هذه المنظمات المهنية.

### ثالثا: العود

فكرة العود هي تلك المكرسة في قانون العقوبات، التي يقصد منها إعادة ارتكاب نفس الفعل، أي انتهاك نفس القاعدة القانونية. لقد تمت الإشارة إليه في مجال المنظمات المهنية، لكن بصفة متباينة.

بالنسبة لمهنة المهندس الخبير العقاري، تم اعتبار تكرار الأخطاء من الدرجة الأولى يؤدي إلى تطبيق العقوبة المقررة للأخطاء من الدرجة الثانية، ونفس المعادلة تطبق على الأخطاء الأخرى، هذا ما نصت عليه المادة 23 من القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقاريين.

وفي نفس السياق، تم تشديد العقوبة في حالة العود لدى مهنة المهندس المعماري، حيث في الأخطاء المهنية التي تكيف من الدرجة الأولى يتم تطبيق الانذار أو

<sup>508</sup> - المادة 93، من القانون رقم 03-07، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

التوبيخ وفي حالة العود للمرة الثانية يطبق عقوبة التوبيخ، وفي حالة العود للمرة الثالثة، على المجلس التأديبي على المستوى الجهوي تقديم اقتراح للمجلس الوطني لتطبيق عقوبة التوقيف المؤقت. أما بالنسبة للأخطاء المهنية من الدرجة الثانية التي تطبق عليها عقوبة الوقف المؤقت في حالة العود المجلس الوطني يقدم اقتراحاً لدى الوزير المكلف بالهندسة بالشطب من الجدول الوقف النهائي من الممارسة<sup>(509)</sup>.

أخيراً، يمكن القول أنّ في مجال المنظمات المهنية تم إقرار احترام مبدأ التناسب نسبياً، حيث تم ترك مجال واسع لأجهزة المنظمات المهنية بتكليف الأخطاء والعقوبات التي تطبق عليها، وشدت العقوبات في حالة العود، هذا الذي يمكنها في تحقيق الهدف الذي تسعى إليه وهو تكوين المهني النموذج أو المثالي.

---

<sup>509</sup> - Voir, L'article 197 et 198, du règlement intérieur de l'ordre des architectes, adopté par la session ordinaire du congrès national des architectes, 17 & 17 décembre 2016, <https://www.cnoa-dz.com/>

## المبحث الثاني

## في الرقابة القضائية على قرارات المنظمات المهنية

تعتبر الرقابة القضائية من أنجع أنواع الرقابة على الأعمال والتصرفات القانونية الصادرة من مختلف الجهات الإدارية، وهذه النجاعة والفعالية لا يمكن أن تتحقق إلا بتحقيق استقلالية الجهات القضائية، عن طريق توفير الضمانات القانونية التي تكرس مبدأ الحياد والموضوعية لدى الجهات القضائية. لهذا إخضاع تصرفات المنظمات المهنية للرقابة القضائية، من بين أهم الضوابط الأساسية والدستورية لإقامة دولة القانون، وذلك بحماية المهنيين المنتسبين للمنظمة المهنية من التعسف.

لهذا إذن، لا تشكّل المنظمات المهنية استثناء على القاعدة الدستورية التي تخضع كل القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية للرقابة القضائية، إلا أنّ الإشكالية المحورية في الرقابة القضائية على أعمال المنظمات المهنية، حيث نستبعد من هذه الدراسة الأعمال المادية والتصرفات العقدية التي تقوم بها المنظمات المهنية، لنخص بالدراسة الرقابة على القرارات التي تتخذها أجهزة هذه المنظمات المهنية، تكمن في الجهة القضائية المختصة بالقيام بعملية الرقابة. هذا باعتبار أنّ هذه المنظمات المهنية تندرج ضمن الأشخاص المعنوية التي وكل لها مهام تسيير مرافق عامة. لهذا تقتضي الدراسة التطرق إلى تحديد الاختصاص القضائي للنظر في الطعون المرفوعة ضد القرارات الصادرة من هذه المنظمات (المطلب الأول)، وبعد ذلك التعرض إلى وسائل تحريك هذه الرقابة القضائية على أعمال المنظمات المهنية (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

## الاختصاص القضائي في مجال المنظمات المهنية

عاشت الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية سنة 1989 فترة ساد خلالها نظام أحادية السلطة في ظل النظام الاشتراكي، لكن بعد دستور 1989 شهدت الجزائر تغييراً جذرياً، خاصة بعد زوال نظام حكم الحزب الواحد، وبالتالي تبني وإقرار نظام التعددية الحزبية، وكذا إعادة النظر في كيفية توزيع الوظائف في الدولة.

لقد تغيرت نظرة المؤسس الدستوري الجزائري خاصة بعد صدور دستور 1996، الذي يعتبر كنتيجة طبيعية لتغير النهج الذي تبنته السلطة من قبل، وذلك عن طريق القيام بتكريس نظام ازدواجية القضاء، وبالتالي لقد نهج المؤسس الدستور نهج المدرسة الفرنسية، وهذا سعياً منه إلى الوصول إلى أنجع وسيلة لإبعاد القضاء عن الطابع الوظيفي الذي كان يمتاز به قبل ذلك، وبالتالي اعتبار على شكل سلطة مستقلة بذاتها<sup>(510)</sup>.

في مجال المنظمات المهنية ونتيجة التباين والاختلاف في القوانين المتعلقة بتنظيم النشاطات المهنية الحرة وكذا خصوصية الطبيعة القانونية لهذه المنظمات، سنتطرق في مقام أول إلى المعايير التي بموجبها يتم تحديد الاختصاص القضائي (الفرع الأول)، ثم إلى نطاق اختصاص القضاء الإداري في المنازعات التي تكون فيها المنظمات المهنية طرفاً (الفرع الثاني).

<sup>510</sup> - بن منصور عبد الكريم، الازدواجية القضائية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015، ص 220.

## الفرع الأول

## معايير تحديد الاختصاص القضائي

تعد سنة 1996 بمثابة السنة التي باشرت الجزائر بإحداث تغييرات جوهرية في النظام القضائي، وأدى هذا التغيير إلى إزالة ما هو معروف بالقضاء الموحد يحل محله القضاء المزدوج، الذي يعتبر تقليدا للنموذج الفرنسي الذي ينتهج ازدواجية القانونية والقضائية<sup>(511)</sup>.

نظرا لما ظهر به من مظهر، النظام القضائي الذي كان منتهجا من طرف الدولة الجزائرية، من عدم الوضوح، بالخصوص في الوسائل المستعملة والإجراءات المطبقة، في معالجة القضايا المطروحة، سواء كانت عادية أو إدارية، هذا الذي ولّد نوعا من الغموض حول فهم طبيعة النظام القضائي المنتهج، الذي يمكن اعتباره الدافع إلى إزالة التنظيم القضائي الموحد<sup>(512)</sup>، وإحلال محله النظام القضائي المزدوج، بإنشاء مجلس الدولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية، والمحاكم الإدارية كجهات الولاية العامة في المادة الإدارية.

يظهر لنا جليا أنّ تكريس نظام الازدواجية القضائية كان بموجب المادة 152 من دستور 1996، التي تقابلها المادة 171 من التعديل الأخير<sup>(513)</sup>، التي نصت على تأسيس هرمين قضائيين منفصلين عضويا وموضوعيا، بالإضافة إلى مؤسسة قضائية أخرى تنظر في مسألة تنازع الاختصاص<sup>(514)</sup>.

<sup>511</sup> - Andrée DE LAUBADERE, *Traité élémentaire de droit administratif*, Tome 1, LGDJ, 5<sup>ème</sup> édition, Paris, 1970, p. 307.

<sup>512</sup> - انظر في ذلك: بوجادي عمر، *اختصاص القضاء الاداري*، المرجع السابق، ص. 03.

<sup>513</sup> - قانون رقم 01-16، مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمّن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 14، الصادرة في 07 مارس 2016.

<sup>514</sup> - اختار المؤسس الدستوري سنة 1996، إعادة تنظيم السلطة القضائية، كان ذلك بوضع أجهزة قضائية مختلفة حسب مجال تدخلها. حيث أنشأ في مجال القضاء الاداري جهازا يتصدر الهرم، وهو مجلس الدولة بالموازاة مع المحكمة العليا، هذا ما كرّسته المادة 171 من الدستور. انظر: عرض وزير العدل أمام مجلس الأمة

يمكن اعتبار أنّ عملية تحديد الاختصاص هي بمثابة الوسيلة المثلى التي تسمح أو تساعد الجهات القضائية، سواء كانت إدارية أو عادية على أن تعرف حق المعرفة على درجة اختصاصها بالنظر والفصل في المنازعات التي يمكن أن تطرح أمامها<sup>(515)</sup>.

في إمكانية القضاء الإداري في فحص مدى مشروعية القرار التنظيمي الصادر من المنظمة المهنية، الذي يقضي بتحديد مبلغ الإشتراكات المهنية السنوية، في حالة متابعة المنظمة المهنية المهني بحجة عدم دفع الإشتراكات المهنية المستحقة. هذا ما تم تكريسه من طرف مجلس الدولة الفرنسي، الذي اعترف للمهني بحق الدفع بعدم مشروعية قرار المنظمة المهنية من أجل معارضة دعوى استحقاق مخلفات الإشتراكات المهنية<sup>(516)</sup>.

ويعني بمعيار تحديد الاختصاص الوسيلة التي بموجبها يتم الوصول إلى الهدف المسطر، الذي من ورائه نستخلص نية المشرع في إنشاء القاعدة الإدارية التي شملت كلا المعيارين العضوي والموضوعي لتحديد اختصاص الجهات القضائية الإدارية دون غيرها.

لمشروع المتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية للمداولات، (الجلسة الثالثة)، جلسة 22 مارس 1998. نقلا عن: عيساوي عزالدين، الرقابة القضائية على السلطة القمعية للهيئات الإدارية في المجال الاقتصادي، المرجع السابق، ص. 32؛ انظر كذلك، القانون عضوي رقم 01-98، مؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية. عدد 37، صادر في 01 جوان 1998، معدّل ومتمم بالقانون العضوي رقم 11-13، مؤرخ في 26 جويلية 2011، الجريدة الرسمية. عدد 43، صادر في 03 أوت 2011؛ القانون رقم 02-98، مؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق بالمحاكم الإدارية، ج.ر. عدد 37، صادر في 01 جوان 1998. القانون عضوي رقم 03-98، مؤرخ في 03 جوان 1998، يتعلق باختصاصات محكمة النزاع وتنظيمها وعملها، ج.ر. عدد 39، صادر في 07 جوان 1998؛ خلوفي رشيد، "النظام القضائي الجزائري"، مجلة الموثق، عدد 02، 2002، ص. 29.

<sup>515</sup> - بوجادي عمر، اختصاص القضاء الاداري، المرجع السابق، ص 10.

<sup>516</sup> - CE, 24 avril 1989, « Syndicat départemental des médecins généralistes des Bouches-du-Rhône », Rec. Lebon, p. 428.

تكريس رقابة القاضي الإداري<sup>(517)</sup>، على التصرفات الصادرة من المنظمات المهنية، كان من أجل ضمان احترام حقوق الأفراد وحرياتهم، بالخصوص تلك المتعلقة بالممارسة المهنية.

إنّ تحريك هذه الرقابة تكون بناء على الطعون والدعاوى التي يتم رفعها من ذوي الصفة والمصلحة من المهنيين والسلطة الوصية، من أجل مخاصمة القرارات الصادرة عن أجهزة المنظمات المهنية، أو طلب التعويض من جراء هذه القرارات.

يكمّن نطاق الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على الأعمال القانونية الصادرة عن المنظمات المهنية المتمثلة في القرارات سواء كانت ذات طابع تنظيمي أو فردي، دون التصرفات الأخرى التي هي من اختصاص القضاء العادي.

استقر الفقه والقضاء على اعتبار القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية قرارات إدارية، بالنظر إلى الطبيعة العمومية للخدمات التي تقدمها هذه المنظمات المهنية، وهذا بما تمتاز به هذه القرارات من الزامية مثلها مثل القرارات الصادرة من الهيئات الإدارية التقليدية.

التسليم بإمكانية خضوع القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية، وهو خروج عن القاعدة العامة التي اعتمدها المشرع في تحديد الاختصاص القضائي، حيث نصت المادة 800 من (ق. إ. م. إ.) على أنّه: « المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية.

<sup>517</sup> - من المعروف أنّ القضاء الإداري يمارس رقابته على صحة وسلامة القرارات الإدارية، ويعود إليه هذا الاختصاص بصفة أصلية واحتكارية، بحيث تعتبر قواعد توزيع الاختصاص القضائي من النظام العام. انظر في ذلك: بودريوة عبد الكريم، «جزاء مخالفة القرارات الإدارية لقواعد المشروعية - درجات البطلان في القرارات الإدارية»، مجلة مجلس الدولة، عدد 05، 2004، ص. 111.

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

يتجلى من خلال نص هذه المادة المذكورة أعلاه، أنّ المشرع الجزائري اعتمد على المعيار العضوي كقاعدة عامة لتحديد الاختصاص النوعي للجهات القضائية الإدارية. حيث تختص هذه الأخير في الفصل في المنازعات التي تكون فيها الدولة أو الولاية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً، لهذا لا نجد هناك مكانة للمنظمات المهنية ضمن هذه الأشخاص المذكورة في نص المادة المذكورة أعلاه.

لكن، بالرجوع إلى ما نصت عليه المادة 02 من القانون العضوي رقم 11-13، التي تعدل المادة 09 من القانون العضوي رقم 98-01، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، على أنّه: « يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية. ويختص أيضا بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة».

يتجلى من خلال نص المادة المذكورة أعلاه، أنّ المشرع أقرّ صراحة بخضوع القرارات الصادرة من المنظمات المهنية الوطنية لرقابة القاضي الإداري ومن اختصاص مجلس الدولة.

## الفرع الثاني

### نطاق اختصاص القاضي الإداري في منازعات المنظمات المهنية

لا يكفي أن يسن المشرع قوانين تبين حقوق الأفراد، بل يتعيّن عليه أن يضمن احترام تلك الحقوق، ولا يكفي أن تقوم الدولة بإنشاء الجهات القضائية بغرض فض المنازعات وحفظ النظام العام وضمان سلامة الأشخاص بل يتعين عليها أن تتقبل

الرقابة القضائية لأعمالها بغرض ضمان حماية لحقوق الأشخاص وحريةهم الأساسية<sup>(518)</sup>.

من المسلمات في الوقت الحالي، أنّ القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية، تكون قابلة للطعن أمام الجهات القضائية الإدارية، هذا ما أكدته مجلس الدولة في قراره رقم 11080، الصادر في 16 جون 2003، حيث جاء في حيثياته « يتضح أنّ المشرع أراد صراحة من خلال هذه الأحكام إخضاع المنازعات الناشئة عن تطبيق بعض نصوص قانون 04-91 للجهات القضائية الإدارية دون غيرها مستثنياً بذلك اختصاص أية جهة قضائية أخرى خاصة الجهات القضائية العادية ».

نظر لتباين التنظيم الهيكلي للمنظمات المهنية، لذا تختلف الجهة القضائية الإدارية المختصة باختلاف الجهة المصدرة للقرار وطبيعة القرار الصادر، كما سبق لنا الإشارة إلى ذلك، ولهذا تستدعي الدراسة تبيان نطاق اختصاص المحاكم الإدارية في الفصل في الطعون ضد القرارات الصادرة من طرف المنظمات المهنية (أولاً)، وكذا نطاق مجلس الدولة (ثانياً).

#### أولاً: نطاق اختصاص المحاكم الإدارية

الاعتراف للمنظمات المهنية بإمكانية وأحقية القيام بالأعمال القانونية المجسدة في إصدار قرارات تنظيمية أو فردية، التي تهدف إلى خلق مراكز قانونية جديدة أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية قائمة، مثلها مثل الهيئات الإدارية التقليدية. ومن بين القرارات التي يتم إصدارها من طرف هذه المنظمات المهنية، تلك التي لها تأثير كبير على تقييد الحريات والحقوق الفردية للأشخاص، حيث لا يكفي الاعتراف للشخص بالحق في ممارسة النشاط المهني الذي يرغب فيه، دون وضع ميكانيزمات التي تمكنه حقيقة من

<sup>518</sup> - انظر في هذا السياق: بوبشير محند أمقران، حدود الصلاحيات المستحدثة للقضاء الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أعمال المنتدى الوطني حول سلطات القاضي الإداري في المنازعة الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، يومي 26 و 27 أفريل 2011.

ممارسة هذا الحق، وكذا تمكينه من الحماية القانونية في حالة إعاقة ممارستها أو محاولة الانتقال من مضمونها. لهذا من اختصاص القاضي الإداري الرقابة على هذا النوع من القرارات، باعتبار من صميم مهامه قرينا بمفهوم دولة القانون<sup>(519)</sup>. منها القرار الذي بموجبه يتم الإنضمام إلى المنظمة المهنية.

لإضفاء المشروعية على الممارسة الفعلية لإحدى النشاطات المهنية الحرة، المؤطرة عن طريق المنظمات المهنية، على الأشخاص طلب التسجيل في جدول هذه الأخيرة، ولها قبول أو رفض الطلب، في حالة قبول التسجيل فليس هناك أي اشكال، اما في حالة رفض التسجيل الذي تؤدي إلى حرمان الشخص من ممارسة المهنة. لقد نصت معظم النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية على إمكانية الطعن في هذا النوع من القرارات، سواء من طرف الشخص المعني بالقرار أو الوزارة الوصية.

يدخل ضمن اختصاصات المحاكم الإدارية النظر في الطعون بالإلغاء المرفوعة أمامها فيما يتعلّق بقرارات رفض التسجيل أو رفض إعادة التسجيل في جدول المنظمة المهنية أو حتى القرارات المتعلقة بقبول التسجيل<sup>(520)</sup>، وقرارات الإغفال وقرارات رفض تغيير الإقامة المهنية، وفي قرار رفض منح شهادة نهاية التربص، الصادرة عن مجالس المنظمات المهنية على المستوى المحلي، والتي تكون محل استئناف أمام مجلس الدولة<sup>(521)</sup>.

<sup>519</sup> - انظر في هذا السياق، بودريوة عبد الكريم، «القضاء الإداري في الجزائر: الواقع والأفاق»، مجلة مجلس الدولة، عدد 06، 2005، ص 10.

<sup>520</sup> - في وضعية مهنة المحاماة، نصت الفقرة 04 من المادة 42، من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، على أنه: " يمكن وزير العدل، حافظ الاختام والمعني بالأمر، كل فيما يخصه، الطعن في هذا القرار أمام الجهة القضائية المختصة في أجل شهر (1) من تاريخ تبليغه".

يتجلى من خلال نص هذه المادة المذكورة أعلاه، أنّه لا يقتصر الطعن فقط على قرار رفض التسجيل والانضمام إلى المنظمة الذي يمكن أن يقدمه الشخص المعني بقرار الرفض، فيتعدى ذلك إلى القرار القاضي بقبول التسجيل حيث يمكن لوزير العدل الطعن في هذا القرار.

<sup>521</sup> - راجع في هذا السياق، نويري عبد العزيز، «المنازعة الإدارية في الجزائر: تطورها وخصائصها -دراسة تطبيقية»، مجلة مجلس الدولة، عدد 08، 2006، ص 48.

تجدد الإشارة، إلى أنّ في قرارات الإغفال تكون إما بطلب المهني المعني أو تلقائياً من طرف مجلس المنظمة المهنية، الذي يعتبر قراراً فردياً ذا طابع إداري، وعلى سبيل الاستدلال في وضعية مهنة المحاماة يمكن اغفال المحامي سواء بطلبه أو تلقائياً في حالة عدم إمكانية ممارسة المهنة فعلياً ولمدة ستة أشهر أو بسبب مرض أو عاهة خطيرة، أو في حالة عدم القيام بالواجبات التي تفرض عليه بموجب القانون الداخلي وبغير عذر مقبول أو أصبح في حالة من حالات التنافي<sup>(522)</sup>. ومن خلال هذه الحالات يمكن أن يثار لبس أو خلط بين قرار الإغفال وقرار التوقيف المؤقت عن الممارسة المهنية الذي يعتبر قراراً تأديبياً، ويستثنى من اختصاص المحكمة الإدارية.

تختلف الوضعية في مهنة الطب فيما يتعلق بقرار التسجيل في جدول المنظمة، حيث نصت المادة 208، من مدونة أخلاقيات مهنة الطب على أنه: « يمكن الطعن في قرارات الفروع النظامية الجهوية، المتعلقة بالتسجيل في القائمة أمام الفرع النظامي الوطني المناسب خلال شهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار». يتجلى من هذا النص حصر إمكانية الطعن في قرار التسجيل فقط أمام الفرع النظامي الوطني، وبالتالي إخراجه من دائرة اختصاص المحاكم الإدارية، وتبقى إمكانية الطعن في قرار الفرع النظامي الوطني مهنة الطب من اختصاص مجلس الدولة<sup>(523)</sup>.

### ثانياً: نطاق اختصاص مجلس الدولة

مجلس الدولة هو هيئة تابعة للسلطة القضائية، الذي يعمل على ضمان توحيد الاجتهاد القضائي في المادة الإدارية<sup>(524)</sup>، كما يعتبر هيئة مقومة للأعمال الجهات

<sup>522</sup> - انظر في ذلك: المادة 46، من القانون رقم 07-13، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>523</sup> - Voir dans le même contexte, Rachid ZOUAÏMIA, *La délégation de service public au profit des personnes privées*, Op.cit., p. 26&27.

<sup>524</sup> - انظر في ذلك: لشهب حورية، « النظام القانوني لمجلس الدولة في الجزائر»، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة

محمد خيضر بسكرة، عدد 12، الصادر سبتمبر 2016، ص 238 وما يلها.

القضائية<sup>(525)</sup>. إذن الأصل مجلس الدولة هو محكمة نقض وجهة استئناف في المادة الإدارية وفقا للدستور والقانون العضوي رقم 01-98، بمعنى يقتصر اختصاصه إما على رقابة القانون باعتباره أعلى جهة قضائية في المادة الإدارية أو جهة استئناف القرارات والأحكام الصادرة عم المحاكم الإدارية، لكن بالإضافة إلى ذلك أقر المشرع في المادة 901 من (ق.إ.م.إ) على اختصاص مجلس الدولة في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة.

لهذا تتمحور الاختصاصات القضائية لمجلس الدولة في مجال المنازعات التي تكون المنظمات المهنية طرفا، النظر في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الصادرة من المنظمات المهنية الوطنية، كدرجة أولى وأخيرة<sup>(526)</sup>. يتبين ذلك بوضوح في اختصاص مجلس الدولة بالنظر في قرارات اللجان الوطنية للطعن الذي يكون اختصاص ابتدائيا ونهائيا، بالتالي خروجاً عن القاعدة الأصلية في التقاضي على درجتين، بمعنى قرارات مجلس الدولة الصادرة في المسائل التي يختص بها ابتدائيا ونهائيا لا تقبل الطعن بإحدى طرق الطعن العادية<sup>(527)</sup>.

من ثمة فمجلس الدولة يختص كقاضي الموضوع في المنازعات المتعلقة بمداولات الجمعيات العامة للمنظمات المهنية<sup>(528)</sup>، وبالطعون الانتخابية التي تخص العملية الانتخابية لدى المنظمات المهنية<sup>(529)</sup>، وكذلك مداولات مجلس الإتحاد الوطني لمنظمات

<sup>525</sup> - المادة 02، من القانون العضوي رقم 01-98، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، المرجع السابق.

<sup>526</sup> - المادة 09، من المرجع نفسه

<sup>527</sup> - راجع بلحو نسيم، المسؤولية القانونية للموثق، المرجع السابق، ص 159.

<sup>528</sup> - المادة 89، من القانون 07-13، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

<sup>529</sup> - المادة 96 الفقرة 01، من القانون 07-13، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق؛ هذا ما أكدته مجلس الدولة في القرار رقم 11081، الصادر بتاريخ 16 جوان 2003، مجلة مجلس الدولة، عدد 04، 2003، ص. 56. في قضية (ب. ع) ضد نقيب المحامين للمنظمة الجهوية سطيف، حول اختصاص مجلس الدولة في النظر في مداولات الجمعية العامة لمنظمة المحامين " حيث ثابت أن المشرع أراد من وراء إخضاع الطعون التي يقوم بها وزير العدل أو المحامون لاختصاص المحكمة العليا دون سواها.

المحامين، هذا ما نص عليه المادة 105 الفقرة (03) من القانون رقم 07-13، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة على أنه: «تبلغ مداوات مجلس الإتحاد خلال، خمسة عشر (15) يوما من تاريخ إجرائها إلى وزير العدل، حافظ الأختام الذي يمكنه الطعن فيها بالبطلان أمام مجلس الدولة في أجل شهر (1) من تاريخ الإخطار».

وأما في وضعية مهنة الوكلاء المتصرفين القضائيين فالطعون ضد القرارات الصادرة من طرف اللجنة الوطنية، بالخصوص في مجال التسجيل أو السحب أو التوقيف المؤقت أو التأديب، ترفع أمام الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا طبقاً لأحكام الإجراءات المدنية. وتجدر الإشارة في هذا المقام أنّ مجلس الدولة في قضية (ب.ع) ومن معه ضد نقيب منظمة المحامين لناحية سطيّف، لاسيما في حيثيات القرار رقم 11081 الصادر بتاريخ 16 جوان 2003، اعتبر أنّ جميع اختصاصات الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا حولت إلى مجلس الدولة الذي يصبح بذلك مختصاً للنظر في كل القضايا التي حولتها النصوص القانونية إلى الغرفة الإدارية للمحكمة العليا سابقاً.

## المطلب الثاني

### آليات تحريك الرقابة القضائية على المنظمات المهنية

تعدّ الرقابة القضائية على أعمال المنظمات المهنية، بمثابة ضابط أساسي لحماية حقوق وحرّيات الأفراد، التي تتمحور في الحق في ممارسة النشاط المهني المرغوب فيه،

---

حيث ثابت أنّه طبقاً لهذا التأويل فإنّ الغرفة الإدارية للمحكمة العليا استقرت على أنّ المادة 40 (قانون 04-91)، تعطى الاختصاص الكامل للنظر في منازعات الانتخابات المرتبطة بمنظمات المحامين. حيث ثابت أيضاً إن جميع اختصاصات هذه الأخيرة حولت لمجلس الدولة الذي يصبح بذلك مختصاً للنظر في نزاع الحال ويتعين بالنتيجة رفض الوجه الذي استخرجه المدعي من المادة 40 من القانون 04-91، وكذا الوجه المرتبط بالمادة 09 من القانون العضوي لمجلس الدولة الذي أثاره محافظ الدولة لعدم وجاهتهما". أنظر كذلك، اختصاص مجلس الدولة في المنازعات الانتخابية في مجال المنظمات المهنية. انظر: قرار مجلس الدولة رقم 11450، بتاريخ 11 مارس 2003، مجلة مجلس الدولة، عدد 04، 2003، ص 108.

حيث في حالة خروج هذه المنظمات على مبدأ المشروعية، يعتبر حق اللجوء إلى القضاء الذي يجبرها على احترام القانون ضرورة. لكن لا يمكن أن تقوم هذه الرقابة إلا بعد تحريكها بإحدى الوسائل المتاحة من طرف المشرع.

بالنظر إلى طبيعة القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية، يمكن القول أنّ الطعون المقدمة ضد هذه القرارات هي طعون بالإلغاء (الفرع الأول)، أو تلك المتعلقة بطلب التعويض عن الأضرار الناتجة عن قيام هذه المنظمات بمهامها (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### الطعن في قرارات المنظمات المهنية: دعوى الإلغاء

إنّ تحقيق التوازن بين ما للإدارة من سلطات وامتيازات وما للأفراد من حقوق وحرّيات يقتضي إخضاع القرار الإداري لمبدأ المشروعية. والقرارات الصادرة من طرف المنظمات المهنية لا تختلف عن ذلك باعتبارها قرارات ذات طابع إداري قبل كل شيء، ومن المتعارف عليه أنّ القرار الإداري لا يكون مشروعاً ومنتجاً لأثاره إلا باجتماع أركانه وأن تكون سليمة من كل عيب وإلا يكون مآله البطلان.

ومن المتعارف عليه كذلك أنّ دعوى الإلغاء أو دعوى تجاوز السلطة هي الدعوى الوحيدة التي بموجبها يتم محاكمة مشروعية القرار الإداري وفي موضع دراستنا قرارات المنظمات المهنية ذات الطابع الإداري. وهذا باحترام شروط وإجراءات رفع الدعوى أمام الجهات القضائية، لهذا سنتطرق إلى دراسة شروط قبول دعوى الإلغاء المرفوعة ضد القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية (أولاً)، وكذا دعوى وقف تنفيذ القرارات الصادرة من هذه الأخيرة (ثانياً).

## أولاً: في قبول دعوى الإلغاء

تتميز دعوى الإلغاء عن باقي الدعاوى الأخرى المدنية منها أو الإدارية بطابعها الموضوعي العيني، باعتبارها تنصب على الطعن في قرار اداري<sup>(530)</sup>، بمعنى الدعوى تنصب على القرار الإداري محل الطعن وليست موجّهة ضد مصدر القرار وفي موضوعنا أجهزة المنظمات المهنية، لكن هذا لا يؤدي إلى عدم الأخذ بعين الاعتبار طبيعة الجهة مصدرة القرار وطبيعة الطاعن في هذا الأخير.

دعوى الإلغاء من أهم الدعاوى الإدارية على الإطلاق التي بموجبه يقوم القاضي الإداري بالبحث عن مدى مشروعية القرار الإداري المطعون فيه، حيث أنه في إطار هذه الدعوى الطاعن يطلب الغاء القرار بصفة كلية أو جزئية، لهذا تتجلى مهمة القاضي الإداري في الغاء القرار في حالة عدم مشروعيته أو عدم الغائه، ولا يمتد حكمه إلى أكثر من ذلك، فليس له تعديل القرار المطعون فيه أو استبدال غيره به<sup>(531)</sup>.

## 1- الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء

الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء تتمثل في تلك الشروط الواجب توافرها في الدعوى لقبولها سواء أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، حيث بغياها ترفض الدعوى وتحول دون التطرق إلى الموضوع، بالخصوص تلك الواجب توافرها في المدعي أو الطاعن، والمتمثلة في شرط الأهلية والصفة والمصلحة (أ)، وشرط الميعاد (ب).

## أ- في شرط الأهلية والصفة والمصلحة

نستهل دراسة ضرورة توفر شرط الأهلية والصفة والمصلحة لقبول دعوى الإلغاء التي تنصب على القرارات الصادرة من المنظمات المهنية، بما نصت عليه المادة 13 من

<sup>530</sup> - بعلي محمد الصغير، القضاء الاداري ، دعوى الالغاء، المرجع السابق، ص.30.

<sup>531</sup> - الطماوي سليمان، الوجيز في القانون الاداري، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 151.

ق.إ.م.إ. على أنه: « لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون.

ويثير القاضي تلقائياً انعدام الصفة في المدعي أو المدعى عليه.

كما يثير تلقائياً انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون.»

يتجلى من نص هذه المادة المذكورة أعلاه، والذي جاء بصيغة النهي مما يؤدي إلى اعتبار أحكامها من النظام العام، ومنه لا يمكن قبول الدعوى بدون توفر الصفة والمصلحة. لكن تجدر الإشارة إلى غياب ذكر شرط الأهلية بالرغم من أهميته لقبول الدعوى، ففي موضوع الحال، شرط الأهلية يكون بتطبيق القواعد العامة لرفع دعوى الإلغاء أمام الجهات القضائية الإدارية، والتي ترفع ضد مختلف القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية والمنظمات المهنية على حدّ سواء، هذا مع مراعاة الاستثناءات الواردة على المادة 40 من التقنين المدني فيما يخص نقص الأهلية وفقدانها.

إعمالاً لمبدأ لا دعوى بدون مصلحة، يعتبر شرط المصلحة مبدأً جوهرياً بخصوص الشروط المتعلقة بالدعوى ومنها دعوى الإلغاء، حيث تتجلى الخصوصية في مجال المنظمات المهنية، أن النصوص جاءت صريحة فيما يتعلّق بالقرارات الفردية التي تصدرها هذه المنظمات، وعلى سبيل الاستدلال في موضع قرارات التسجيل في الجدول الذي هو من اختصاص المنظمات المهنية على غالبيتها، وبموجبه تتم الممارسة الفعلية للمهنة أقرت هذه النصوص إمكانية الطعن في قرارات القبول ورفض التسجيل، في قرارات الرفض إمكانية الطعن معترفة للمعني بهذا القرار، أما في قرارات القبول فالإمكانية للوزارة الوصية الممثلة في شخص الوزير المختص بميدان النشاط، كما يمكنه الطعن في المداولات التي يتخذها مجلس الإتحاد<sup>(532)</sup>.

<sup>532</sup> - المادة 3/105، من القانون رقم 17-03، يتضمّن تنظيم مهنة المحاماة، المرجع السابق.

لكن، يكمن الغموض في شرط المصلحة لقبول دعوى الإلغاء فيما يتعلق بالقرارات التي تهدف إلى تنظيم النشاط المهني (مداولات الجمعيات العامة) أو القرارات المتعلقة بالعملية الانتخابية لدى المنظمات المهنية الذي يمكن دمجها مع شرط توفر الصفة. لهذا لا يمكن إعمال العناصر المعروفة في شرط المصلحة لرفع دعوى الإلغاء ضد القرارات الإدارية الصادرة من السلطات الإدارية التقليدية، حيث في موضوع دراستنا وحسب اعتقادنا، يتجسد شرط المصلحة في إطار مفهوم المصلحة الجماعية (المصلحة المهنية)، بالتالي لا يشترط من رافع الدعوى أن تكون المصلحة مباشرة وشخصية من أجل قبولها، إذا في هذا المجال توفر شرط الصفة المهنية للشخص يكفي للإقرار بالمصلحة في رفع الدعوى.

#### ب- شرط الميعاد

ميعاد رفع دعوى الإلغاء المعروفة في القواعد العامة، والتي نصت عليها المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بخصوص الدعوى التي ترفع أمام المحاكم الإدارية والمادة 907، التي تحيل إلى تطبيق المواعيد نفسها بخصوص دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة، هي محددة بأربعة (4) أشهر التي تسري من تاريخ تبليغ القرار الفردي أو من تاريخ نشره<sup>(533)</sup>.

أما عن ميعاد رفع دعوى الإلغاء في القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية، وباستقراء مجمل النصوص القانونية، نجد أنّ المشرع خرج عن المواعيد المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية في بعض النشاطات المهنية. على سبيل في وضعية مهنة المحاماة، فالميعاد المحدد هو شهر (1) فيما يتعلق بقرار التسجيل في المنظمة<sup>(534)</sup>، وكذلك في مهنة المهندس المعماري منح مدة شهر (1)، سواء للمجلس الوطني لنقابة

<sup>533</sup> - المادتين 829 و 907، من القانون رقم 08-09، يتضمّن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق.

<sup>534</sup> - المادة 42 الفقرة 04، من القانون رقم 07-13، يتضمّن مهنة المحاماة، المرجع السابق.

المهندسين المعماريين أو المهندس المعماري المعني بقرار الوزارة الوصية القاضي بشطبه من الجدول<sup>(535)</sup>.

أما في البعض الآخر من النشاطات المهنية، أخضع ميعاد رفع دعوى الإلغاء للمواعيد المنصوص عليها في المادة 829، من (ق.إ.م.إ.)، مثل وضعية مهنة الخبير المهندس المعماري، حيث نصت المادة 19 الفقرة الأخيرة من الأمر رقم 08-95، على أنه: «تكون هذه المقررات قابلة للطعن أمام الجهة القضائية المختصة طبقاً لقانون الإجراءات المدنية». ومن خلال هذه الوضعية يتبادر إلى أذهاننا التساؤل في مدى إمكانية اللجوء إلى التظلم الإداري المسبق قبل رفع دعوى الإلغاء، هذا باعتبار أن المادة 830 من (ق.إ.م.إ.)، نصت على إمكانية الشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة المصدرة للقرار في الآجال المنصوص عليها في المادة 829، المذكورة أعلاه.

من أجل إزالة اللبس في إمكانية القيام بالتظلم المسبق في مجال القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية، فمن جهة سكوت النصوص القانونية عن ذكر هذه إمكانية ومن جهة أخرى خروج آجال رفع دعوى الإلغاء عما هو مقرر في القواعد العامة السابقة الذكر، يدفعنا إلى اعتبار انتفاء إمكانية التظلم المسبق في مجال بعض المنظمات المهنية، لكن تجدر الإشارة إلى أن في وضعية مهنة المهندسين المعماريين، نصت المادة 45 من الرسوم التشريعي رقم 07-94، على إمكانية الطعن في القرارات الصادرة من المجلس الوطني لنقابة المهندسين المعماريين في المجال التأديبي أمام الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير، هذا الذي يمكن اعتباره بمثابة التظلم الإداري المسبق.

أما عن كيفية حساب المواعيد، فيعدّ بالمواعيد الكاملة المنصوص عليها في المادة 405 من (ق.إ.م.إ.)، حيث لا يعتد بيوم التبليغ ويوم انقضاء الأجل، وتمتد المواعيد في

<sup>535</sup> - المادة 48، من المرسوم التشريعي رقم 07-94، يتعلق بشروط الانتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، المرجع السابق.

حالة مصادفة يوم انقضاء الأجل يوم عطلة إلى يوم العمل الموالي، مع مراعاة الأحكام الخاصة بقطع المواعيد المنصوص عليها في المادة 832 من (ق.إ.م.إ.)<sup>(536)</sup>.

## 2- في الشروط الموضوعية: عدم المشروعية الخارجية

تنصبّ الرقابة على المشروعية الخارجية لقرار أو تصرف اداري، سواء صادر من السلطات الإدارية التقليدية أو من طرف المنظمات المهنية التي هي موضوع الدراسة، على الطريقة التي تم استخدامها لاتخاذ هذا القرار أو التصرف وليس على مضمونه، وعلى ذلك نكون أمام عدم المشروعية الخارجية، في حالة تواجدها أمام عيب عدم الاختصاص (أ)، وبالنظر إلى حجم وأهمية سلطة اتخاذ القرار، وضمانا لحقوق وحريات الأفراد، ضرورة اخضاع هذه القرارات لمجموعة من الشكليات والإجراءات لاتخاذها، وعدم احترامها يؤدي إلى بطلانها (ب).

### أ- عيب عدم الاختصاص

يمكن تعريف عيب عدم الاختصاص باعتباره أحد العيوب التي تصيب القرارات الإدارية، على أنه يتمثل في عدم القدرة على مباشرة عمل معين، سواء جعله القانون من اختصاص هيئة أخرى أو ببساطة لم ينص القانون على اختصاصها في هذا المجال، الذي يعتبر مخالفة وخرقاً لقواعد الاختصاص الإداري<sup>(537)</sup>.

ويعدّ عيب عدم الاختصاص من أهم عيوب القرار الإداري وأقدمها ظهوراً من الناحية التاريخية لما تتضمنه قواعد الاختصاص، من ضمانات لتجسيد مبدأ الفصل بين السلطات<sup>(538)</sup>، وبموجبها يتم تقسيم المهام بين مختلف الهيئات الرسمية للدولة،

<sup>536</sup> - انظر لمزيد من التفصيل في كفيات حساب ميعاد رفع دعوى الالغاء، «تاجر محمد، بدء سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء»، مجلة المحاماة، منظمة المحامين ناحية تيزي وزو، عدد 03، 2005، ص 05 وما يليها.

<sup>537</sup> - خلوفي رشيد، قانون المنازعات الإدارية، تنظيم واختصاص القضاء الاداري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 136.

<sup>538</sup> - القبيلات حمدي، الوجيز في القضاء الاداري، دار وائل للنشر، 2011، ص 322.

ويعتبر كذلك حجر الزاوية التي يقوم عليها القانون العام الحديث، كما يمكن اعتباره ضماناً للحريات العامة والحقوق الفردية<sup>(539)</sup>.

اعتبار أنّ فكرة الاختصاص تحتل مكانة هامة وكبيرة لضمان مبدأ المشروعية، هذا الذي أدّى بالمشرع إلى اعتبارها من النظام العام، ويمكن إثارة عيب الاختصاص من صاحب المصلحة أو القاضي في أي مرحلة من مراحل الدعوى<sup>(540)</sup>.

يأخذ عيب عدم الاختصاص من الناحية الواقعية شكلين رئيسين؛ فالشكل الأول يتمثل في عدم الاختصاص الجسيم أو ما يسمى باغتصاب السلطة<sup>(541)</sup>، هذا الذي أكده مجلس الدولة في القرار رقم 130347، في قضية وزارة العدل ضد الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين، حيث قامت هذه الأخيرة بإصدار قرار يعدّل أتعاب المحضر القضائي، والحال أنّ أتعاب المحضر القضائي محددة بالمرسوم التنفيذي 78-09<sup>(542)</sup>، لهذا قضى مجلس الدولة بإلغاء القرار الصادر عن الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين على أساس أنّها تجاوزت اختصاصاتها وتعدّت على اختصاصات السلطة العامة<sup>(543)</sup>. أما الشكل الثاني يتمثل في عدم الاختصاص البسيط الذي يحدث أو يقع

<sup>539</sup> - عيساوي عزالدين، الرقابة القضائية على السلطة القمعية للهيئات الإدارية في المجال الاقتصادي، المرجع السابق، ص. 241.

<sup>540</sup> - لحسين بن شيخ أث ملويا، دعوى تجاوز السلطة، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2004، ص. 60.

<sup>541</sup> - عيب الاختصاص الجسيم أو اغتصاب السلطة تكون في حالة التي يتم اتخاذ قرار اداري سواء من شخص أجنبي تماما عن سلم الاعوان الاداريين، أو من سلطة إدارية، والتي تتخذ هذا القرار مخالفة للمبادئ القانونية الأولية، وبالتالي تعدي على اختصاصات السلطة القضائية و السلطة التشريعية، وان جسامة تلك المخالفة وخطورتها تجعل من القرار المتخذ تصرفا قانونيا منعدها وليس فقط قرارا باطلا. انظر في ذلك: المرجع نفسه، ص. 61.

<sup>542</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 78-09، مؤرخ في 11 فيفري 2009، يحدد أتعاب المحضر القضائي، ج ر، عدد 11، الصادر في 15 فيفري 2009.

<sup>543</sup> - مجلس الدولة، 19 جانفي 2017، رقم 130347، قضية وزارة العدل ضد الغرفة الوطنية للمحضرين القضائيين، قرار غير منشور.

داخل نفس السلطة الإدارية بين إدارتها وهيئاتها وموظفيها نظرا لتعدد وتداخل  
صلاحياتها في بعض الأحيان<sup>(544)</sup>.

اثارة عيب عدم الاختصاص في مجال المنظمات المهنية، ذات أهمية من عدة  
جوانب، حيث كما سبقت الإشارة إلى أنّ هذه المنظمات أخضعت لمبدأ التخصيص، هذا  
الذي يقيد بها بعدم إمكانية التدخل في جميع المجالات المتعلقة بالجانب المهني، حيث  
تتقيد بالنصوص القانونية المتعلقة بها، على حدّ تعبير الفقيه «WALINE»، حيث  
يترتب على مبدأ التخصيص العديد من النتائج القانونية الهامة، خصوصا بطلان  
التصرفات القانونية التي بواسطتها تمارس نشاطا بعيدا أو خارجا عن تخصصها<sup>(545)</sup>.

لكن، يمكن اثارة إشكالية تمتع المنظمات المهنية بالاختصاص التقديري في المجال  
التنظيمي، أين تكمن الصعوبة في عملية الرقابة على ركن الاختصاص، باعتبار أنّ مهام  
المنظمات المهنية يدور حول السعي من أجل تنظيم النشاطات المهنية الحرة، وتحقيق  
النوعية في الخدمة المقدمة للجمهور. بالتالي من الطبيعي وحتى من الضروري السماح  
لهذه المنظمات المهنية بإمكانية الاختيار أو الخيار في القرارات التي تتخذها لصدّ  
وضعيّات معيّنة نظرا لما تقتضيه المصلحة العامة (المصلحة المهنية)<sup>(546)</sup>. هذا لا يؤدي بنا  
إلى نفي الاختصاص المقيد لهذه المنظمات في بعض المجالات<sup>(547)</sup>.

<sup>544</sup> - مزيد من التفصيل انظر في ذلك: بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، دعوى الالغاء، المرجع السابق، ص. 321.

<sup>545</sup> - نقلا عن، بغداد كمال، النظام القانوني للمؤسسة العامة المهنية في الجزائر، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01 يوسف بن خده، 2012، ص. 64.

<sup>546</sup> - René CHAPUS, *Droit administratif général*, coll. Domat droit public, Montchrestien, 15 ème édition, Paris, 2001, p.1056.

<sup>547</sup> - هذا ما قضى به مجلس الدولة في القرار رقم 5951، في قضية (أ.ن) ضد مجلس الاتحاد الوطني للمحامين، حيث قام بإلغاء قرار مجلس الاتحاد الوطني للمحامين، بالإضافة إلى أسانيد أخرى، استند إلى ان قرار هذا الاخير لا يسمو إلى مرتبة القانون، وبالتالي خرق هذا المجلس ركن الاختصاص، مجلة مجلس الدولة، عدد 01، 2002، ص. 147.

## ب- عيب الشكل والإجراءات

القاعدة العامة أنّ القرارات الإدارية لا تقتضي اتباع إجراءات معيّنة أو اتخاذ أشكال محددة أو إفراغها في قوالب معيّنة، لكن من أجل حماية حقوق الأفراد والحريات العامة يجب أن يحترم كل قرار إداري، تحت طائلة أن يكون مشوباً بعيب الشكل والإجراءات مجموعة من القواعد الشكلية والإجرائية، وتتمثل هذه الأخيرة فيما يتعلّق بشكل القرار مثل قواعد التوقيع أو المصادقة وكذا تسببيه<sup>(548)</sup>.

باستقراء النصوص القانونية المتعلقة بالمنظمات المهنية، تبين لنا عدم وجود قواعد بموجبها يتم تحديد الأشكال والإجراءات اللازمة في جميع القرارات الإدارية الصادرة من هذه المنظمات، غير أنّ هناك بعض الوضعيات التي قد تفرض النصوص المتعلقة بهذه المنظمات أن تتبع إجراءات محددة، أو إفراغ قراراتها في أشكال وقوالب معيّنة، وعدم احترامها يجعل هذه القرارات تحت طائلة البطلان.

في الأصل أنّ شرط الشكلية في قرارات المنظمات المهنية، هي مجرد وسيلة لضمان وحماية مصالح الأشخاص الخاضعين لها، لذا تختلف أهمية مخالفة هذه الشكلية، فيما إذا تعلقت بغياب الشكليات الجوهرية الذي يؤدي إلى إبطال القرار، أو بغياب الشكليات الثانوية التي لا تؤثر في القرار. في الحقيقة وضعية القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية هي نفسها الوضعية لدى القرارات الصادرة من السلطات الإدارية التقليدية، إلا فيما يتعلّق بشرط تسبب القرار، أين تم تكسيه كقاعدة عامة في مجمل القرارات التي تتخذها هذه المنظمات<sup>(549)</sup>، وعلى سبيل الاستدلال أسس مجلس الدولة

<sup>548</sup> - انظر في ذلك: لحسين بن شيخ أث ملويا، دعوى تجاوز السلطة، المرجع السابق، ص. 117؛ القبيلات حمدي،

الوجيز في القضاء الإداري، المرجع السابق، ص. 353.

<sup>549</sup> - هذا ما تم تأكيده من طرف مجلس الدولة بتاريخ 25 أكتوبر 2005 في القرار رقم 27279، في قضية (ص.ص) ضد الغرفة الوطنية للموثقين القاضي بتسليط عقوبة التوبيخ على الاستاذ (ص.ص) موثق بدائرة اختصاص محكمة البليدة، وهذا استناداً إلى أنّ الغرفة الوطنية للموثقين اكتفت فقط بسرد الوقائع المنسوبة للطاعن

إلغائه للقرار الصادر من الإتحاد والوطني لمنظمات المحامين القاضي برفض طلب الالتحاق بسلك المحاماة، على اعتبار أنّ القرار جاء غير مسبب في حين أنّ كل قرار اداري أم قضائي يجب أن يكون مسببا، وهذا وحده يكفي لإلغاء القرار<sup>(550)</sup>.

### 3- في الشروط الموضوعية: عدم المشروعية الداخلية

للقاضي الإداري عدة وسائل يعتمد عليها في رقابة الإلغاء بالنسبة للقرارات أو التصرفات الصادرة من السلطات الإدارية والمنظمات المهنية، والعديد من هذه الوسائل تدخل ضمن المشروعية الداخلية، حيث تتعلق أساسا بالرقابة على الهدف من القرار، أي الانحراف في استعمال السلطة(أ)، والرقابة على مدى توفر ركن السبب والتكييف الصحيح للوقائع في القرار(ب)، وفي الأخير الرقابة على مضمون القرار، أي مخالفة القانون(ج).

#### أ- الانحراف في استعمال السلطة

فركن الغاية في القرار الإداري يتمثل أساسا في النتيجة النهائية التي تهدف الإدارة إلى تحقيقها من وراء إصدارها للقرار والمتمثلة في المصلحة العامة، وفكرة الغاية لها ارتباط واضح مع عيب الانحراف في استعمال السلطة. وذلك في حالة ما اتجهت إرادة مصدر القرار لتحقيق غاية أخرى غير المصلحة العامة أو التي حددها القانون، هذا الارتباط يؤدي إلى صعوبة إثبات عيب الانحراف باعتباره مقترن بالنوايا وبواعث اتخاذ القرار<sup>(551)</sup>، هذا الذي يدفع بالقاضي الإداري إلى تحديد الهدف الذي دفع بالمشرع إلى منح هذه السلطة لإصدار القرار.

والتهم والمخالفات المهنية الموجهة له دون تبرير هذه العقوبة أي دون توضيح كيف تم التوصل إلى هذه العقوبة، مجلة مجلس الدولة، عدد 08، 2006، ص. 235.

<sup>550</sup> - مجلس الدولة، 21 فيفري 2002، رقم 5951، مجلة مجلس الدولة، عدد 01، 2002، ص. 147.

<sup>551</sup> -René CHAPUS, *Droit administratif général*, op.cit, p. 1048.

لتحديد الغاية من القرار الإداري، يكون أولاً بعدم اعتبار أنّ السلطات المخوّلة للإدارة بمثابة غاية في حدّ ذاتها، بل هي وسائل يقصد منها تحقيق غاية، وهي المصلحة العامة وفي مجال المنظمات المهنية نكون بصدد الحديث عن المصلحة المهنية، هذا حتى ولو تخلّفت النصوص القانونية عن التطرق إلى أهداف الأعمال الإدارية. لكن هذا لا يعني أن الإدارة حرة في اختيار هدفها من اتخاذ القرارات الإدارية بل لابد من التزامها بتحقيق المصلحة العامة<sup>(552)</sup>.

يصطدم عيب الانحراف في استعمال السلطة بفكرة تمتع المنظمات المهنية بالسلطة التقديرية، حيث لها إمكانية اختيار بديل معين من عدة بدائل أو اختيار وقت التدخل لإصدار القرار، وكذلك تقرير الوقائع وما يناسبها من إجراءات. هذا الذي يؤدي إلى إضفاء صفة العمدي أو القصدي لعيب الانحراف، كونه يتعلّق بقصد مصدر القرار في تحقيق هدف غير الذي حدده القانون، الذي يعد من المسائل الموضوعية التي تخضع لتقدير القاضي الإداري.

#### ب- عيب انتفاء السبب

يرتبط عيب انعدام السبب بركن السبب في القرار الإداري، وهذا الأخير يتمثل إما في حالة واقعية أو حالة قانونية التي تسبق صدور القرار، الذي يعتبر الدافع لتعبير الإدارة عن ارادتها بإحداث الأثر القانوني من خلال اتخاذ هذا القرار، وعليه لا يمكن للإدارة التحرك من تلقاء نفسها، بل لا بد من وجود وقائع أو ظروف مادية وقانونية توجي لها بإمكانية ممارسة اختصاصها باتخاذ القرار<sup>(553)</sup>.

وقد تكون سلطة الإدارة أو المنظمات المهنية إزاء أسباب القرار مقيدة وقد تكون تقديرية، ففي حالة السلطة المقيدة تلتزم الإدارة بإصدار القرار وفقاً للأسباب التي

<sup>552</sup> - بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري، المرجع السابق، ص. 284 و285.

<sup>553</sup> - Jean Marie AUBY, Roland DRAGO, *Traité de contentieux administratif*, LGDJ, Paris, 1984, p. 367.

يحددها القانون، ولا يمكن لها الخروج على هذه الأسباب. أما إذا كانت حالة السلطة التقديرية فيكون لها الحرية عند توافر الاسباب الكافية والمبررة لاتخاذ القرار<sup>(554)</sup>.

ويأخذ عيب انعدام السبب العديد من الصور، حيث يتحقق القاضي الإداري أثناء فحص القرار المطعون فيه في مدى الوجود المادي للوقائع التي استندت عليها السلطات الإدارية أو المنظمات المهنية لاتخاذ القرار، كذلك في إطار الرقابة على ركن السبب القاضي يتحقق من سلامة التكييف القانوني للوقائع.

وفي الأخير في مجال المنظمات المهنية لاسيما الجانب التأديبي القاضي الإداري يراقب مدى ملاءمة القرار الذي تم اتخاذه مع الوقائع المنسوبة للمهني، وهي محاولة تقدير أهمية الواقعة القانونية التي بني عليها القرار. هذا الذي أخذ به مجلس الدولة في القرار رقم 27279، حيث أنه بالرجوع إلى القرار محل الطعن يظهر من محتواه أنه اكتفى بسرد الوقائع المنسوبة للطاعن والتهم، والمخالفات المهنية الموجهة له والرد من طرف الموثق المعني بالأمر على هذه التهم فوصل إلى تسليط عقوبة التوبيخ وهذا دون تبرير هذه العقوبة أي دون أن يوضح كيف تم التوصل إلى هذه العقوبة، وعلى هذا الأساس فالقرار محل الطعن فعلا معيب بعيب انعدام الأسباب مما يتعين عليه إبطاله<sup>(555)</sup>.

### ج- عيب خرق القانون

يقصد بعيب مخالفة القانون الخروج على الأحكام الموضوعية للقانون، يصبح القرار معيبا من حيث مضمونه ومحلّه، ويرتبط عيب مخالفة القانون ارتباطا وثيقا بركن المحل في القرار الإداري، هذا الذي يعرف بأنه الأثر الذي يترتب حالا ومباشرة على صدور القرار، فهو الذي يحدث التغيير في الوضعية القائمة قبل صدوره.

<sup>554</sup> - القبيلات حمدي، الوجيز في القضاء الاداري، المرجع السابق، ص. 427.

<sup>555</sup> - مجلس الدولة، 25 أكتوبر 2005، رقم 27279، مجلة مجلس الدولة، عدد 08، 2006، ص. 235.

يتمثل عيب المحل أو مخالفة القانون في حالة ترتيب القرار لأثار غير مشروعة من خلال التغيير في المراكز القانونية القائمة، وتختلف هذه الاثار بحسب نوع القرار ذاته، فيما إذا كان قرارا تنظيميا أو فردياً<sup>(556)</sup>، كما يمكن يكون عيب خرق القانون بصفة مباشرة، بمعنى مخالفة قاعدة قانونية صريحة وعلى سبيل الاستدلال في وضعية مهنة المحاماة، نصت المادة 04 من النظام الداخلي للمهنة على الشروط الواجبة توفرها في طالب التسجيل في جدول المنظمة على سبيل الحصر وفي حالة قبول عملية تسجيل دون توفر هذه الشروط هو خرق للقانون.

كما يمكن أن يكون عيب خرق القانون بصفة غير مباشرة، عن طريق التأويل الخاطئ للقاعدة القانونية أو النص القانوني، أو بناء على تفسير خاطئ للقاعدة القانونية، وهذا ما أكده مجلس الدولة في القرار رقم 044879، بتاريخ 21 أكتوبر 2008، في قضية محضرة قضائية ضد وزير العدل، حيث صدر قرار من وزير العدل يقضي بعزل محضرة قضائية مستندا ذلك إلى أحكام المادة 57 من القانون رقم 03-06، المتعلق بمهنة المحضر القضائي، مع العلم أنّ هذه المادة تخص توقيف المحضر القضائي عن مزاوله مهنته في انتظار إحالته على المجلس التأديبي، لهذا قضى مجلس الدولة بإبطال قرار وزير العدل استنادا إلى التأسيس القانوني الخاطئ<sup>(557)</sup>.

### ثانيا: دعوى وقف التنفيذ

إنّ اعتبار القرار الإداري من أهم الوسائل القانونية التي وضعها المشرع في يدي الإدارة للقيام بأعبائها ووظائفها بهدف تحقيق المصلحة العامة وخدمة الجمهور، وكذا اعتباره من بين أكثر وسائل الإدارة شيوعا واستعمالا على المستوى العملي، إذا يمكن القول أنّه يحتل المكانة والدرجة التي تحتلها نظرية العقد في القانون الخاص. وتبرز كذلك أهمية القرارات الإدارية في أنّها عمل قانوني انفرادي يتمتع بالطابع التنفيذي،

<sup>556</sup> - ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، المرجع السابق، ص 158.

<sup>557</sup> - مجلس الدولة، 21 أكتوبر 2008، رقم 044879، مجلة مجلس الدولة، عدد 09، 2009، ص. 137.

حيث تصدر بالإرادة المنفردة للإدارة وتعتبر نافذة في مواجهة الأفراد دون توقفها على رضاهم، وتسري في حق المخاطبين بها حتى وإن أبدوا اعتراضاً بشأنها، بل حتى وإن تم رفع دعوى قضائية بشأنها.

لهذا، قيام الأفراد بالطعن بالإلغاء في القرار أمام القاضي الإداري، لا يترتب عليه وقف تنفيذ القرار كقاعدة عامة وهذا نظراً لطابعه التنفيذي، غير أن هذا الأخير لا يتلاءم مع حقوق الدفاع، إذ قد ينتج عن هذا الطابع التنفيذي للقرار آثار لا يمكن استدراكها خصوصاً في حالة ما يتم إلغاء القرار المتضمن قيوداً على حقوق وحرّيات الأفراد، من طرف قاضي تجاوز السلطة من أجل ذلك قام المشرع بتهيئة وقف تنفيذ القرارات الصادرة عن الإدارة، لكن تبقى هذه التهيئة إجراء استثنائياً، الذي يشكّل تقدماً كبيراً لتقوية مبدأ المشروعية، بحيث يمكن للقاضي إخضاع الإدارة للقانون عن طريق وقف التنفيذ، وذلك قبل الفصل في الموضوع<sup>(558)</sup>. غير أنه طلب وقف التنفيذ عليه أن يستجيب لشروط معينة.

في وضعية مهنة المحاماة، تم تكريس مبدأ الطعن يوقف التنفيذ كقاعدة عامة، لكن استثناء الطعن لا يوقف التنفيذ في حالة النص صراحة على النفاذ المعجل، هذا ما نصت عليه الفقرة 04 من المادة 124، من القانون رقم 07-13، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، على أنه: « يوقف الطعن تنفيذ القرار المطعون فيه ما لم يصدر أمر بالنفاذ المعجل ». هذا الذي يصطدم مع المبدأ العام في القانون الإداري الذي يقضي بأن الطعن لا يوقف التنفيذ<sup>(559)</sup>.

<sup>558</sup> - انظر في نفس السياق: عيساوي عز الدين، الرقابة القضائية على السلطة القمعية للهيئات الإدارية في المجال الاقتصادي، المرجع السابق، ص. 288.

<sup>559</sup> - انظر الفقرة 01 من المادة 833، من قانون الاجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق؛ في وضعية وقف التنفيذ لدى الهيئات الإدارية المستقلة، انظر:

Rachid ZOUAÏMIA, *Droit de la régulation économique*, Berti édition, Alger, 2012.

تطرق المشرع الجزائري إلى حالات وقف تنفيذ القرارات الإدارية في المادة 833 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: « لا توقف الدعوى المرفوعة أمام المحكمة الإدارية، تنفيذ القرار الإداري المتنازع فيه، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. غير أنه يمكن للمحكمة الإدارية أن تأمر، بناء على طلب الطرف المعني، بوقف تنفيذ القرار الإداري».

عدم نص القانون صراحة على إمكانية وقف تنفيذ القرارات الصادرة من طرف المنظمات المهنية، هذا سواء التي تتعلق بالمجال التنظيمي أو التي تتعلق بالجانب التأديبي، يؤدي بنا إلى القيام بعملية إسقاط ما هو مكرّس في القواعد العامة بشأن وقف تنفيذ القرارات الإدارية. خاصة باعتبار إجراء وقف التنفيذ ضماناً للحقوق وعنصر أساسي في دفاع المتقاضى، على حدّ تعبير أحد الكتاب الذي برر فكرة ضرورة الاعتراف للفرد بحق طلب وقف تنفيذ القرار، الذي يحدّ ويقيد من حقوقه وحرياته، وكذا الصادر من جهات لا يمكن اعتبارها إدارية ولا قضائية بالمفهوم التقليدي، دون أن تكون له القدرة في مطالبة القاضي بوقف تنفيذ هذا القرار<sup>(560)</sup>.

وعلى سبيل الاستدلال في وضعية مهنة الموثق قضى مجلس الدولة في قضية (ك) . ج) ضد وزير العدل، في وقف تنفيذ مقرر العزل المتخذ في حق الموثقة إلى غاية الفصل في موضوع النزاع، وهذا دون الحاجة إلى فحص الأوجه المثارة فإنّ النظام الداخلي لغرفة الموثقين ينص على أنّ الاستدعاء للمثول أمام اللجنة التأديبية لا يمكن أن يقل عن 12 يوماً كاملة، وحيث أنّ هذه القاعدة من النظام العام وعدم احترامها يعد خرقاً لحق الدفاع المضمون دستورياً وبالتالي يبرر وقف التنفيذ<sup>(561)</sup>.

<sup>560</sup> -François LUCHAIRE, *La protection constitutionnelle des droits et des libertés*, Economica, Paris, 1987, p. 397.

<sup>561</sup> - علي خطار الشنطاوي، مسؤولية الإدارة العامة على أعمالها الضارة، داروائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص. 17.

## الفرع الثاني

## دعوى التعويض

يترتب على نشاط الإدارة العامة العديد من الأضرار المادية والمعنوية التي تصيب الأفراد مما يقتضي تعويضهم ماليا. ونقصد بمصطلح المسؤولية بوجه عام، تحمل النتائج المترتبة عن فعل أو عمل يقوم به شخص ما وألحق ضررا بالغير، ويأخذ هذا المصطلح معنى الإلتزام الذي يفرض على الشخص الذي ألحق ضررا لشخص آخر أن يصلح هذا الضرر ، وهذا بالمفهوم القانوني. لهذا يتعين أن تكون قواعد مسؤولية الإدارة العامة مرنة بعيدة عن الجمود الذي يعرقل ويشلّ نشاط الإدارة<sup>(562)</sup>.

لهذا تستدعي دراسة دعوى التعويض في مجال المنظمات المهنية التطرق في المقام الأول إلى مختلف الشروط الواجبة توفرها لإمكانية رفع هذه الدعوى (أولا)، وكذا إلى الاسس القانونية التي تقوم عليها مسؤولية هذه المنظمات على القرارات غير المشروعة التي تصدرها (ثانيا).

## أولا: شروط قبول دعوى التعويض

إذا كان قضاء الإلغاء يهدف إلى هدم الآثار المترتبة عن القرار الإداري غير المشروع، فإنّ هذه الوسيلة " دعوى الإلغاء" لا تكون كافية إذا تسبب القرار الإداري غير المشروع بإضرار لمن صدر في حقه، بالتالي وصل قضاء الإلغاء إلى محدوديته في إقرار حماية كاملة لحقوق وحرّيات الأفراد. لهذا الاعتراف بإمكانية التعويض يعتبر بمثابة تكملة لقضاء الإلغاء. إنّ قضاء التعويض، هو قضاء شخصي يطالب فيه المدعي الإدارة بحق شخصي، لهذا يمكن اعتبارها من أهمّ الدعاوى الإدارية، بحيث تعدّ وسيلة فعالة لضمان حماية الحقوق والحرّيات الفردية لمواجهة ممارسة السلطات الإدارية التقليدية والمنظمات المهنية لنشاطاتها بطريقة غير المشروعة.

<sup>562</sup> - مجلس الدولة، 30 أبريل 2002، رقم 10349 ، مجلة مجلس الدولة، عدد 02، 2002، ص. 226.

تعرف دعوى التعويض على أنّها دعوى من خلالها يطلب صاحب الشأن من الجهة القضائية المختصة القضاء له بمبلغ من المال تلزم إدارة ما أو منظمة مهنية أو هيئة بدفعه نتيجة ضرر أصابه، كما تعرف أيضا بأنّها الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتعويض ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة أو المنظمة المهنية، وتعرف أيضا على أنّها الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهة القضائية المختصة طبقا للقواعد والإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض العادل واللازم للأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل نشاط الجهة الإدارية أو شبه الإدارية الضار، وتمتاز دعوى المسؤولية بكونها من دعاوى القضاء الكامل وتختص المحاكم الإدارية بالنظر فيها<sup>(563)</sup>.

إنّ الاشكال المحوري المطروح في التطرق إلى شروط قبول دعوى التعويض في مجال المنظمات المهنية، ينحصر في شرط الاختصاص، حيث سكتت النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم النشاطات المهنية الحرة عن تحديد الجهة القضائية المختصة للنظر في دعاوى التعويض التي تكون المنظمات المهنية طرف فيها، على عكس دعوى الإلغاء كما سبقت الإشارة إلى ذلك. لكن بالرجوع إلى القواعد العامة، إذا كانت المنظمة المهنية لا تتمتع بالشخصية القانونية كحال اللجنة الوطنية للمتصرفين الوكلاء القضائيين، فإن دعوى المسؤولية ترفع ضد الدولة طبقا لأحكام المادة 800 من (ق.إ.م.إ.)، ويعود الاختصاص في هذه الحالة إلى المحكمة الإدارية للجزائر العاصمة، بصفتها محكمة المدعى عليه.

أما إذا كان الأمر يخص المنظمات المهنية التي تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي فمسألة الاختصاص تبقى غامضة، بالنظر إلى صياغة نص المادة 801 من (ق.إ.م.إ.)، حيث تختص المحاكم الإدارية بدعاوى القضاء الكامل ومنها دعوى

<sup>563</sup> - عوابدي عمار، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص. 566.

التعويض. لهذا تم إقرار الاختصاص الحصري للمحاكم الإدارية في مجال التعويض. وباستقراء مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة، لم يتم الإشارة إلى الجهة المختصة للنظر في دعوى التعويض التي يمكن رفعها ضد المنظمات المهنية. هذا ما يرجعنا إلى تطبيق قواعد الاختصاص المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>(564)</sup>.

بصدد دراسة دعوى التعويض الرامية إلى قيام المسؤولية على أعمال المنظمات المهنية، بمناسبة مباشرة اختصاصاتها، ونخص بالذكر الأعمال القانونية التي تنصب على اتخاذ قرارات أو مداوولات مختلف أجهزة هذه المنظمات. نجد أنّها كغيرها من الدعاوى الإدارية يشترط لقبولها توفر الشروط العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تتمثل في المصلحة والصفة والأهلية، بما في ذلك ميعاد رفع الدعوى أو مدة تقادمها فأتمّها تخضع للقواعد العامة.

في شرط المصلحة يختلف مفهومها في دعوى التعويض الإدارية عن مفهومه في دعوى الإلغاء، حيث لا يكفي لتحقيق شرط المصلحة في دعوى التعويض الإدارية أن يكون للشخص مجرد حالة أو مركز قانوني عام، بل يتطلب لتحقيق هذا الشرط أن

<sup>564</sup> - تحدد المادتين 800 و 801 من (ق.إ.م.إ) اختصاص المحاكم الإدارية في مسؤولية الدولة والولاية والبلدية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، أما عن المنظمات المهنية باعتبارها تتمتع بالشخصية القانونية، فأتمّها تتحمل تبعات المسؤولية ولا يمكن أن تحل الدولة محلها. وفي كون أنّ فكرة المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري ليس بمقدورها احتواء فئة المنظمات المهنية، لهذا نكون أمام فراغ قانوني في المادة الاجرائية، لا سيما في مجال الاختصاص بالنظر في دعاوى التعويض، بالرغم من أنّ فكرة المنظمات المهنية معروفة في النظام الجزائري منذ التسعينيات من القرن الماضي إلا أنّ المشرع الجزائري لم يتدارك هذا الفراغ القانوني أثناء سنه للقانون الجديد للإجراءات المدنية والإدارية ولا في التعديلات التي طرأت على القوانين المتعلقة بالمنظمات المهنية. لمزيد من التفصيل خاصة في مسألة الاختصاص في مجال دعاوى التعويض التي ترفع ضد الهيئات الإدارية المستقلة، راجع عيساوي عزالدين، الرقابة القضائية على السلطة القمعية للهيئات الإدارية المستقلة في المجال الاقتصادي، المرجع السابق، ص. 183-185.

يكون للشخص مركز قانوني ذاتي، وصاحب حق شخصي مكتسب ويقع عليه ضرر بفعل تصرف السلطات الإدارية وفي موضوعنا المنظمات المهنية. لذا، تتميز المصلحة في رفع دعوى التعويض، بحيث يجب أن تكون محققة بعد ثبوت الضرر على صاحبه بما يستوجب تعويضه.

### ثانياً: أساس قيام مسؤولية المنظمات المهنية

إنّ لجوء الدولة في الوقت الراهن إلى جملة من الوسائل القانونية التي تستعملها لتحقيق برامجها وبلوغ الأهداف المسطرة، وتوفيقاً مع متطلبات الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ومن بين هذه الوسائل توكيل مهام تنظيم بعض النشاطات المهنية الحرة للمنظمات المهنية، والتي تعتبر أشخاصاً معنوية خاصة تم تفويضها لتسيير مرافق عامة، تترتب على القيام بمهامها مسؤولية والتي لا يمكن إخراجها عن الأساس المعروفة في القواعد العامة لقيام المسؤولية التي تتمثل في الخطأ والضرر والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر.

#### 1- الخطأ

تقوم مسؤولية السلطات الإدارية ومن في حكمها، وفي موضوعنا المنظمات المهنية، أساساً على عنصر الخطأ، لكن مقتضيات سير المرافق العامة والصعوبات التي تكتنف النشاط الإداري أدى إلى ظهور نوعين من الأخطاء، حيث يرى الفقيه «VEDEL» بأن هناك الخطأ البسيط وهناك الخطأ الجسيم<sup>(565)</sup>.

لقد تبني القضاء الفرنسي الاعتماد على الخطأ الجسيم لقيام مسؤولية الإدارة، والابتعاد عن الاعتماد على الخطأ البسيط الذي يؤدي إلى عرقلة حسن سير المرافق العامة<sup>(566)</sup>. إنّ تبرير اللجوء إلى اشتراط الخطأ الجسيم في مسؤولية المنظمات المهنية،

<sup>565</sup> - Georges VEDEL, Pierre DELVOLVÉ, *Droit administratif*, Tome I, coll. Thémis, PUF, Paris, 1992, p. 254.

<sup>566</sup> - CE., 10 février 1905, «Tomaso Grecco», Rec., Lebon p. 139

يعود مرجعه إلى الصعوبات التي تفرضها عملية تنظيم النشاطات المهنية الحرة والتي تواجهها هذه المنظمات. لهذا يعد الاعتماد على الخطأ الجسيم لقيام المسؤولية من متطلبات وضرورات تنظيم مختلف العلاقات الناتجة عن ممارسة النشاطات المهنية، وذلك بإعفاء هذه المنظمات من جانب من المسؤولية لدعم هامش المبادرة والتقدير.

وحق من منطوق الصلاحيات الممنوحة للمنظمات المهنية سواء من الجانب التنظيمي أو الجانب التأديبي وصعوبة النشاطات التي تمارسها تفترض اشتراط الخطأ الجسيم لقيام مسؤوليتها. لهذا تتمحور صور الخطأ لدى هذه المنظمات والذي يمكن أن ينسب إليها في إطار ممارسة مهامها في صدور قرار غير مشروع من أجهزة هذه المنظمات المهنية أو الامتناع أو التأخر عن أداء خدمة، تدخل ضمن اختصاصاتها وتلحق أضراراً للمهنيين المنتسبين إليها.

#### أ- مسؤولية المنظمة المهنية عن القرار غير المشروع

تقوم المسؤولية عن القرارات غير المشروعة الصادرة عن الهيئات الإدارية التقليدية ومن كان في حكمها بما في ذلك المنظمات المهنية، حيث يعتبر مخالفة مبدأ المشروعية يُكون الخطأ الذي بموجبه تقوم هذه المسؤولية. هذا ما أكدته مجلس الدولة الفرنسي<sup>(567)</sup>، حيث القرارات التي لا يشوبها عيب المشروعية لا تقام عليها المسؤولية رغم نتائجها التي يمكن أن تحدث ضرراً للأشخاص المخاطبين بها، هذا الذي يبرز العلاقة الوطيدة بين الإلغاء والتعويض فإذا رفض الغاء القرار رفض التعويض<sup>(568)</sup>.

لكن يكمن التساؤل حول إمكانية اعتبار جميع حالات عدم مشروعية القرارات الصادرة من طرف المنظمات المهنية يشكل خطأ لتقام على أساسه مسؤولية هذه الأخيرة؟ حيث يمكن الحكم على عدم مشروعية القرار دون إقرار المسؤولية التي

<sup>567</sup> - CE., Sect., 26 janvier 1973, « Driancourt », Rec., Lebon, p.78.

<sup>568</sup> - الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري - قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام - ، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص ص. 337 و 338.

تستوجب التعويض، فيرى الفقيه «CHAPUS» أنّ عدم المشروعية دائماً تساوي الخطأ<sup>(569)</sup>، ويفهم من خلال هذا الطرح أنّ كل صور عدم المشروعية سواء كانت الداخلية أو الخارجية تؤدي إلى قيام المسؤولية، إلا أنّ الأستاذ «زوايمية» يرى عكس ذلك، حيث أنّ بعض التصرفات الصادرة عن الإدارة التي تشوبها عيب عدم المشروعية لا تشكل خطأ الذي بموجبه تقوم المسؤولية<sup>(570)</sup>. وهذا ما أكدّه مجلس الدولة الفرنسي، الذي اعتبر كل من عيب عدم مشروعية الغاية أو السبب في القرار الإداري يؤدي قيام المسؤولية، لكن مجرد توفر عيب الاختصاص أو عيب التسبب في القرار لا يؤدي إلى قيام المسؤولية<sup>(571)</sup>.

#### ب- قيام المسؤولية على أساس الامتناع والتأخر في أداء الخدمة

يعدّ الامتناع عن أداء الخدمة أو التأخر عن أدائها في الآجال المحددة أو في الميعاد المناسب خطأ مرفقياً. وفي شأن المنظمات المهنية الامتناع عن اتخاذ بعض القرارات في الميعاد المحدد يؤدي إلى المساس بحقوق وحرّيات الأفراد، لاسيما في تلك القرارات التي تتخذها في مجال الإنضمام إلى الجدول، سواء في التأخر في البت في طلبات التسجيل أو إعادة التسجيل الذي يؤدي إلى تضييع الحق في الممارسة المشروعة للمهنة.

ويعتبر كذلك من قبيل الأخطاء المرفقية، امتناع المنظمة المهنية أداء خدمة من اختصاصها، وعلى سبيل الاستدلال امتناع المنظمة المهنية بفتح دورة لإيداع طلبات التسجيل أو عدم البت أصلاً في طلبات التسجيل التي تم إيداعها أو فتح دورة للتربص إلى غير ذلك من حالات الامتناع.

<sup>569</sup> - René CHAPUS, *Droit administratif général*, Tome 1, Op.cit, p. 1296.

<sup>570</sup> - Rachid ZOUAÏMIA, Marie Christine ROUAULT, *Droit administratif*, Op.cit, p. 2.96

<sup>571</sup> - « s'agissant d'une décision justifiée au fond, le dommage est considéré comme résultant, non de l'illégalité externe de cette décision, mais de l'application même de la réglementation mise en œuvre », Voir, CE. Sect., 19 juin 1981, « carliez », Rec., Lebon, p. 274.

## 2- الضرر

تستلزم القواعد العامة للمسؤولية الإدارية حتى يكون الضرر محققا أن يكون بالإمكان إثباته فورا، وأن يكون قابلا للتعويض في الحال، وأما دون هذه الحالات فإن الضرر يكون محتمل الوقوع، بمعنى قد يقع أو لا يقع<sup>(572)</sup>. ويرى الأستاذ «زوايمية» من أجل إمكانية تعويض الضرر في إطار المسؤولية الإدارية أن يكون فرديا، حيث الضرر الذي يقع على جميع أعضاء المجموعة لا يكون قابلا للتعويض، إضافة إلى ذلك يجب أن يكون غير عادي وأن يتسم بنوع من الخطورة، وارتباطه بحق مشروع وقابليته للتقدير نقدا<sup>(573)</sup>.

وفي شأن المنظمات المهنية تأخذ حكم الهيئات الإدارية التقليدية، وهذا بغياب نصوص قانونية تقضي خلاف ذلك، حيث ليس بمجرد وقوع الخطأ من جانب المنظمة تترتب مسؤوليتها، ما لم ينجم عن هذا الخطأ حدوث ضرر. فالضرر القابل للتعويض من طرف المنظمة المهنية هو الذي ينسب والنتائج مباشرة من خطئها، ويخضع للشروط المنصوص عليها في القواعد العامة للضرر القابل للتعويض في إطار المسؤولية الإدارية.

## 3- العلاقة السببية

تقتضي القواعد العامة للمسؤولية بأن الشخص الذي يتسبب في إحداث أي ضرر للغير يلتزم بالتعويض، وذلك متى كان ثابتا أنّ الخطأ المرتكب هو السبب المباشر في وقوع هذا الضرر، وفي الواقع يمكن تطبيق أحكام هذه المسؤولية أيضا على المنظمة المهنية، حيث تلتزم بدفع التعويض إذا تم إثبات أنّ هناك علاقة مباشرة بين الخطأ الذي ارتكب من طرف المنظمة والضرر الواجب التعويض.

<sup>572</sup> - Christophe GUETTIER, La responsabilité administrative, L.G.D.J., Paris, 1996, p. 95 & s.

<sup>573</sup> - Rachid ZOUAÏMIA, Marie Christine ROUAULT, *Droit administratif*, Op.cit, p. 288.

ويقع عبء إثبات هذه العلاقة بين الضرر الواقع و الخطأ المرتكب على المدعي، حيث إذا كان هذا الضرر سواء كلياً أو جزئياً ناتجاً عن ظروف خارجية وليس لها علاقة بالخطأ المرتكب من طرف المنظمة تعفى هذه الأخيرة من المسؤولية بصفة جزئية أو كلية، وفي حالة الاعفاء الجزئي يكون مقدار التعويض متطابقاً مع حجم مسؤوليتها<sup>(574)</sup>.

كما يمكن لهذه المنظمة أن تنفي وجود هذه العلاقة السببية، عن طريق إثبات أنّ الضرر الواقع تسببت فيه ظروف أخرى أو نتج عن مصدر آخر. فإنّ ثبت ذلك لا يمكن تحميلها المسؤولية الإدارية لانتفاء العلاقة السببية.

<sup>574</sup> - Ibid., p. 289.

## خاتمة الباب الثاني

إنّ اعتماد الدولة على فكرة المنظمات المهنية لتأطير النشاطات المهنية الحرة يؤدي الغرض. أما عن إمكانية تصدي هذه المنظمات إلى مختلف الحقائق التي تواجهها سواء كانت السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية منها، لقد تم توفير تنظيم محكم ولو نسبياً لهذه الأخيرة يسمح لها بالوصول إلى المبتغى منها.

لكن بالرغم من ارتكاز مجمل المنظمات المهنية على نفس المبادئ العامة التي تنحصر أساساً على مبدأ الإنضمام الإجمالي ومبدأ التمثيل الانتخابي، وكذا اعتبارها ضمن الأشخاص المعنوية الخاصة التي وكلت لها مهام المشاركة في تسيير مرافق عامة، نجدها لم تحظ بنظام قانوني موحد لتأطير مختلف الصلاحيات التي تتمتع بها، لاسيما في المجال التنظيمي وفي إخضاعها للرقابة القضائية وتحديد مسؤوليتها على القرارات التي تتخذها.

خاتمة

من خلال مختلف العناصر التي تم التطرق إليها وتحليلها في هذا البحث، خاصة بالنظر لما يطرحه موضوع تحديد المركز القانوني للمنظمات المهنية من مسائل وإشكاليات معقدة، سواء من الجانب القانوني والقضائي وفي بعض الأحيان حتى من الجانب الفقهي. لهذا نوافق طرح أحد الكُتّاب الذي اعتبر أنّ دراسة المنظمات المهنية مثل النظر إلى الرسومات التشكيلية المجسدة في لوحات فنية، التي تخدع الناظر إليها حيث يظن أنّه فهم حقيقة هذه الرسومات إلا أنّه في الحقيقة تخفى عليه أمور في غاية الأهمية والتعقيد<sup>(575)</sup>.

إنّ موضوع المنظمات المهنية عامة، وتحديد مركزها القانوني خاصة، يبدو لنا كغيره من المواضيع القانونية الأخرى، التي بالرغم من قدم عهدها من الجانب التاريخي، لكن ما تزال موضوعات حية وذات أهمية بالغة في المنظومة القانونية للدولة، نظرا لما تطرحه من إشكاليات وجدل الناتج عن التبيان والاختلاف الموجود بين مجمل النصوص القانونية المتعلقة بالنشاطات المهنية الحرة، لا سيما في الجزائر نظرا لحدثة عهدها.

يمكن أن نقول أنّ المنظمات المهنية باعتبارها أشخاص معنوية خاصة وكّلت لها مهام تسيير المرفق العام، هذه المهام التي تهدف إلى ضمان تحقيق نوعيه الخدمات المقدمة من طرف الأشخاص التي تمارس هذه النشاطات المهنية الحرة. لكن من أجل وصول هذه المنظمات المهنية إلى تحقيق هذه الغاية، تلجأ إلى استعمال امتيازات السلطة العامة، بما في ذلك السلطة التنظيمية ولو بصفة نسبية والسلطة التأديبية وكذا سلطة اتخاذ القرارات، وكذلك لها حق تلقي الاشتراكات من المهنيين، وبعض العناصر الأخرى التكميلية. كل هذا من أجل السماح لهذه المنظمات لضمان تحقيق المصلحة العامة.

تتمتع المنظمات المهنية ببعض الخصوصيات التي سبق وأن تطرقنا إلى عرضها مقارنة مع بعض الأشخاص المعنوية الأخرى التي تنتهي إلى القانون الخاص، هذا الذي

<sup>575</sup> - « L'institution ordinale ressemble à ces peintures en trompe-l'œil dont on croit saisir la réalité alors qu'elles se dérobent toujours et cachent une profonde complexité. elle détonne et étonne à la fois». Voir, Nathalie ALBERT, *L'institution ordinale*, Op.cit, p. 608.

يدفعنا إلى القول أنّ المنظمات المهنية هي متميزة وتكون لوحدها نموذجاً يجمع كل الخصائص والمبادئ، التي تتمتع بها الأشخاص المعنوية الخاصة المهنية الأخرى كل واحدة على حدى، وحتى من حيث كيفية تنظيمها وتسييرها. بالتالي يمكن اعتبار المنظمات المهنية بمثابة المثال أو النموذج، وبمعنى آخر تحمل كل القيم المثالية للفئة الواسعة من الأشخاص المعنوية الخاصة المهنية ( les ordres professionnels sont l'archétype d'une catégorie plus vaste de personnes privées professionnelles )، في هذا الإطار دائماً وجدنا لدى المنظمات المهنية مجمل العناصر المبعثرة أو المتناثرة هنا وهناك لدى الأشخاص المهنية الأخرى، التي جمعتها عن طريق تكوين فئة واحدة التي تضي عليها الطابع النموذجي لعملية التنظيم، والتي يتمناها و يسعى للوصول إليها العديد من النشاطات المهنية الأخرى باعتبارها نموذجاً جاهزاً.

لكن، ما تم استخلاصه من دراسة المنظمات المهنية هو غموض وتذبذب إرادة السلطات العمومية في إبقاء الاعتماد على هذه المنظمات لتنظيم النشاطات المهنية الحرة أو الانسحاب عن ذلك تدريجياً، وهذا يظهر خاصة في التعديلات الأخيرة للعديد من النصوص القانونية المتعلقة بهذه المنظمات، حيث قامت الدولة بتجريدها من بعض الاختصاصات التي تعتبر أساسية حتى لاعتبارها منظمات مهنية، ومنحها للمجالس العليا أو المجالس الوطنية التي هي مجرد هيئات إدارية تابعة للسلطة العامة. هذا بالرغم من أنّ هذه النشاطات المهنية الحرة التي تم تطايرها عن طريق المنظمات المهنية ذات أهمية بالغة، والتي تنبثق من مختلف خصوصياتها وحتى خطورتها على مستعملي أو مستغلي هذه النشاطات. وبالتالي ضرورة تدعيم تنظيمها بواسطة المنظمات المهنية هو الأجدر والأهم.

إنّ تبرير موقفنا في ضرورة تدعيم وتعميم تنظيم النشاطات المهنية الحرة، بالاعتماد على إنشاء المنظمات المهنية، يرتكز أساساً على قصر وتواضع التجربة الجزائرية

في هذا المجال، نظرا لحدثة العودة إلى التنظيم المهني عن طريق المنظمات المهنية، هذا الذي يحول دون إمكانية الجزم عن عدم قدرة هذه المنظمات بتنظيم النشاطات المهنية.

إضافة إلى ذلك، ما يجمع المهنيين الممارسين لهذه النشاطات ومستغليها أو بالأحرى الزبائن هو عقد ثقة مبني أساسا على الجانب التقني والجانب الإنساني، الذي يضع الزبون في وضعية مرتاحة تسمح له بإعطاء معلومات والتي يمكن أن تتضمن أسرار حياته الخاصة، هذا الذي يمكن المهني من القيام بمهامه على أحسن وجه. بالتالي تنشأ علاقة ثقة بينهما التي لا يمكن أن تكون إلا أمام مهني يمارس مهنة بصفة مستقلة، عكس الممارسة في إطار الوظيفة العامة.

ما تم ملاحظته من خلال دراسة المركز القانوني للمنظمات المهنية، أنّ هناك تباين في كفاءات تأطير هذه الأخيرة، وذلك عبر مختلف النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم النشاطات المهنية الحرة والأنظمة الداخلية لهذه المنظمات المهنية، وغياب رغبة أو إرادة الدولة في توحيد النظام القانوني المطبق على هذه المنظمات. لهذا فضرورة القيام بتوحيد الاطار القانوني لهذه الأخيرة من الضرورات الملحة، هذا بالخصوص في كيفية تنظيم الاختصاصات أو الصلاحيات التي تتمتع بها أجهزة هذه المنظمات سواء على المستوى الجهوي أو المحلي أو على المستوى الوطني، عن طريق عملية التطهير لإزالة التباين من حيث تركيبها العضوية أو في كيفية اجراء العملية الانتخابية، هذا بدون المساس بخصوصيات النشاطات المهنية.

ومن بين النتائج المتوصل إليها خلال هذه الدراسة والتي بإمكانها تحقيق إزالة التباين في كفاءات تأطير هذه المنظمات، كخطوة أولى يجب إخضاع هذه الأخيرة إلى عدة إصلاحات، ومن بينها توحيد المصطلح للدلالة عليها، حيث من خلال هذه الدراسة استنتجنا أنّ المشرع اعتمد على عدة مصطلحات. لهذا فعلى المشرع توحيد المصطلح والاعتماد على تسمية المنظمات المهنية، هذا الذي يؤدي إلى ترسيخ في ذهنية المهنيين

الممارسين أنّ هناك اختلاف بين النقابات المهنية والمنظمات المهنية، وهذا ما يفسح المجال أمام هؤلاء المهنيين للسعي إلى إنشاء نقابات مهنية في إطار التعددية النقابية للدفاع على مصالحهم المادية. باعتبار أنّ المنظمات المهنية أشخاص معنوية خاصة مكلفة بتسيير مرافق عامة يكمن دورها أساساً في الدفاع عن المهنة التي تمثل المصالح المعنوية للمهنيين وليس مصالحهم المادية.

إنّ توحيد النظام القانوني لتأطير نشاط المنظمات المهنية يؤدي إلى تحسين أداؤها، لاسيما تلك المنظمات التي توطر النشاطات المهنية الحرة غير القانونية والقضائية، وذلك عن طريق إعداد نماذج من الأنظمة الداخلية، وما يبرر هذا الاقتراح هو عدم التمكن من المصطلحات القانونية المستعملة أثناء إعداد هذه الأنظمة من طرف القائمين على أجهزة هذه المنظمات المهنية.

تفعيل دور الرقابة القضائية من خلال التفصيل في أحكام وقواعد المنازعات الإدارية الخاصة بالمنظمات المهنية، وتحديد جهات الاختصاص بكل منازعة. كذلك توحيد مدة الطعون في مختلف القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية والتي تختلف من منظمة لأخرى، لما في ذلك من حماية لحقوق المهنيين وطالبي الخدمة.

كما أنّ النصوص القانونية والتنظيمات المتعلقة بتأطير مختلف النشاطات المهنية الحرة المنظمة لم تتناول جانب المسؤولية لا من قريب ولا من بعيد، بالرغم من أهميتها في جبر الأضرار التي قد تنجم عن القرارات التي تصدر عن المنظمة المهنية بمناسبة مزاولتها لاختصاصاتها سواء تجاه أعضائها أو الغير، هذا الذي يجعل مسألة البحث عن الأساس الذي تقام عليه المسؤولية وتحديد طبيعتها أمراً صعباً.

وبالتالي يجب تحديد الجهة القضائية المختصة بالفصل في دعاوى التعويض، الناتجة عن مسؤولية المنظمة المهنية بشأن القرارات غير المشروعة الصادرة عن هيئاتها وأجهزتها بسبب الرفض غير المشروع للتسجيل أو حتى التأخر غير المبرر حيث هناك مصلحة

## خاتمة

للمترشح مقدم الطلب الذي قد أصابه ضرر، أو حتى بالحرمان الكلي من ممارسة المهنة أو تعطيل مصالحه على الأقل، وهذا الذي تطبق عليها القواعد العامة للمسؤولية الإدارية، باعتبار أنّ هذه المسؤولية ناتجة عن قرارات إدارية صادرة عن أجهزة المنظمة المهنية المتمثلة في مجالسها المنتخبة.

وفي الأخير، بالرغم من أنّه ليس من وظيفة النصوص القانونية منح تعاريف أو حتى تحديد الطبيعة القانونية للكيانات القانونية التي تنشئها، إلا أنّه في مجال المنظمات المهنية ونظراً لخصوصيتها المرتبطة أساساً بخصوصية النشاطات المهنية الحرة التي تؤطرها وكذا ممارسي هذه الأخيرة، أصبح من الضروري على هذه النصوص القانونية رسم الإطار العام لتحديد مفهومها وتحديد طبيعتها القانونية، هذا الذي يزيل الغموض والضبائية على مركزها ومكانتها في المنظومة القانونية للدولة.

# قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

1- الكتب

1. بعلي محمد الصغير، القضاء الاداري - دعوى الإلغاء - دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2007.
2. جابر محجوب علي محجوب، قواعد أخلاقيات المهنة: مفهومها، أساس إلزامها ونطاقه (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، 2001،
3. جمال عبد الرشيد، النظام القانوني للشركات المدنية المهنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
4. خلفي عبد الرحمان، القانون الجنائي العام (دراسة مقارنة)، دار بلقيس، الجزائر، 2016.
5. خلوفي رشيد، قانون المنازعات الادارية، تنظيم واختصاص القضاء الاداري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
6. الطماوي سليمان، الوجيز في القانون الاداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985.
7. عبد الغفار حنفي، أساسيات إدارة المنظمات، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 1997.
8. علي راشد، أصول النظرية العامة في القانون الجنائي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1970.
9. علي خطار الشنطاوي، مسؤولية الإدارة العامة على أعمالها الضارة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
10. القبيلات حمدي، الوجيز في القضاء الاداري، دار وائل للنشر، عمان، 2011.
11. ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1994.

## قائمة المراجع

12. محمد إبراهيم خيرى الوكيل، دور القضاء الاداري والدستوري في إرساء مؤسسات المجتمع المدني، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2007.
13. محمد بهجت جاد الله كشك، المنظمات وأسس إدارتها، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003.
14. محمد فؤاد عبد الباسط، القرار الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
15. لباد ناصر، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة حسناوي، الجزائر، 2007.

### 2- الرسائل الجامعية

1. الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016.
2. بلحونسيم، المسؤولية القانونية للموثق، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون الجنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
3. بن عمران محمد الأخضر، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعة -الحاج لخضر- باتنة، 2007.
4. بن منصور عبد الكريم، ازدواجية القضائية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015.

## قائمة المراجع

5. بوبشير محند أمقران، عن انتفاء السلطة القضائية في الجزائر، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2006.
6. بوجادي عمر، اختصاص القضاء الاداري، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011.
7. بودريوه عبد الكريم، مبدأ حياد الادارة وضمائنه القانونية، دراسة مقارنة الجزائر، تونس، فرنسا، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، 2005.
8. بوفراش صفيان، مبدأ التعليل الوجوبي للقرارات الادارية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015.
9. عزاوي عبد الرحمن، الرخص الادارية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2007.
10. عيساوي عزالدين، الرقابة القضائية على السلطة القمعية للهيئات الإدارية في المجال الاقتصادي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015.
11. مؤذن مامون، الاطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016.

1. أنيس فوزي عبد المجيد، «الاستثناءات الواردة على التسبب الوجوبي للقرارات الادارية الفردية في فرنسا»، مجلة الشريعة والقانون، كلية الحقوق جامعة الامارات العربية المتحدة، عدد 50، 2012، ص.ص. 315-354.
2. باحماوي عبد الله، «الوساطة القضائية كطريق بديل لحل النزاعات (المركز القانوني للوسيط-المعوقات)»، أعمال الملتقى الدولي حول " الطرق البديلة لتسوية النزاعات: الحقائق والتحديات"، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، يومي 26 و 27 أبريل 2016، ص 309.
3. بوبشير محند أمقران، «إجراءات التقاضي أو إجراءات لعرقلة التقاضي»، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، عدد 02، 2010، ص ص. 7-30.
4. بوجادي عمر، «اختصاص مجلس الدولة في المادة الادارية الاستعجالية»، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2007، ص 88-128.
5. بودريوه عبد الكريم، «أجال رفع دعوى الالغاء وفق القانون 08-09 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية»، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، عدد 01، سنة 2010، ص ص 23-27.
6. بودريوه عبد الكريم، «جزاء مخالفة القرارات الادارية لقواعد المشروعية - درجات البطلان في القرارات الإدارية»، مجلة مجلس الدولة، عدد 05، 2004، ص ص 103-115.
7. بودريوه عبد الكريم، «حاضر ومستقبل المادة 7 من ق.إ.م في ظل نظام الازدواجية القضائية»، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، الجزء 41، عدد 01، 2004، ص ص 71 - 94.

## قائمة المراجع

8. بودريوه عبد الكريم، «القضاء الاداري في الجزائر: الواقع والأفاق»، مجلة مجلس الدولة، عدد 06، 2005، ص ص 27-09.
9. بوضياف عمار، «المعيار العضوي وإشكالاته القانونية في ضوء قانون الاجراءات المدنية والإدارية»، مجلة مجلس الدولة، عدد 10، 2012، ص.ص. 37-36.
10. بوضياف عمار، «الوصاية على أعمال البلدية في دولة المغرب العربي (الجزائر، تونس، المغرب)»، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، عدد 01، 2010، ص.ص. 16-03.
11. تاجر محمد، «بدء سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء»، مجلة المحاماة، منظمة المحامين ناحية تيزي وزو، عدد 03، 2005، ص 05 - 24.
12. جلال مسعد، «مدى إخضاع الاشخاص العمومية لقانون المنافسة»، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، عدد 01، 2014، ص ص. 168-139.
13. خلوفي رشيد، «النظام القضائي الجزائري»، مجلة الموثق، عدد 02، 2002، ص. 29.
14. ساعي أحمد، «المحاماة خدمة عامة ومستقلة»، نشرة المحامي، منظمة المحامين لناحية سطيف، عدد 03، 2006.
15. عيساوي عزالدين، «حول العلاقة بين هيئات الضبط والقضاء: بين التنافس والتكامل»، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق، عدد 07، 2013، ص.ص. 261-238.
16. غناي رمضان، «تراجع مجلس الدولة في رقابة القرارات الصادرة عن المجلس الاعلى للقضاء»، مجلة مجلس الدولة، عدد 10، 2002، ص.ص. 79-62.
17. فريجة حسين، «إجراءات دعوى الالغاء في الجزائر»، مجلة إدارة، المجلد 12، رقم 02، عدد 24، 2002، ص 84-107.

## قائمة المراجع

18. فريجة حسين، «التنفيذ المباشر في أحكام القضاء الاداري الجزائري»، مجلة إدارة، عدد 02، 2003، ص.ص. 20-05.
19. لشهب حورية، «النظام القانوني لمجلس الدولة في الجزائر»، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، عدد 12، الصادر سبتمبر 2016، ص 237-253.
20. مناصرية رشيد، «أهمية الكفاءات البشرية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالمؤسسة»، دراسة حالة سوناطراك، حاسي مسعود، الجزائر، مجلة الباحث، عدد 11، 2012.
21. نويري عبد العزيز، «المنازعة الادارية في الجزائر: تطورها وخصائصها -دراسة تطبيقية-»، مجلة مجلس الدولة، عدد 08، 2006، ص.ص. 9-114.

### 4- النصوص القانونية

#### أ- الدستور

دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية، عدد 76، الصادر في 08 ديسمبر 1996، معدل و متمم بموجب القانون رقم 02-03، مؤرخ في 10 أبريل 2002، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، عدد 25، الصادر في 14 أبريل 2002، معدل و متمم بموجب القانون 08-19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، عدد 63، الصادر في 16 نوفمبر 2008، معدل و متمم بموجب القانون رقم 16-01، مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 14، الصادر في 07 مارس 2016.

## قائمة المراجع

### ب- النصوص التشريعية.

1. قانون عضوي رقم 01-98، مؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج ر. عدد 37، صادر في 01 جوان 1998، معدّل ومتمم بالقانون العضوي رقم 11-13، مؤرخ في 26 جويلية 2011، الجريدة الرسمية. عدد 43، صادر في 03 أوت 2011، وبالقانون العضوي رقم 18-02، مؤرخ في 4 مارس 2018، ج ر، عدد 15، الصادر في 7 مارس 2018.
2. قانون عضوي رقم 03-98، مؤرخ في 03 جوان 1998، يتعلق باختصاصات محكمة التنازع وتنظيمها وعملها، ج. ر. عدد 39، صادر في 07 جوان 1998.
3. قانون عضوي رقم 12-05، مؤرخ في 12 جانفي 2012، يتعلق بالإعلام، ج ر، عدد 74، الصادر في 15 جانفي 2012.
4. أمر رقم 66-156، مؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، المعدّل والمتمم، ج. ر، عدد 49، الصادر في 11 جوان 1966.
5. أمر رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج. ر، عدد 78، الصادر في 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم.
6. أمر رقم 75-59، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون التجاري، ج ر، عدد 101، الصادر في 19 ديسمبر 1975، المعدل والمتمم.
7. قانون رقم 84-10، مؤرخ في 11 فيفري 1984، يتعلق بالخدمة المدنية، ج ر، عدد 07، الصادر في 14 فيفري 1984، معدّل ومتمم، بالأمر رقم 06-06، مؤرخ في 15 جويلية 2006، المتعلق بالخدمة المدنية، ج ر، عدد 47، الصادر في 19 جويلية 2006.
8. قانون رقم 85-05، مؤرخ في 16 فيفري 1985، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها، الجريدة الرسمية عدد 08، الصادر في 17 فيفري 1985، معدّل ومتمم بموجب قانون رقم 90-17، مؤرخ في 31 جويلية 1990، الجريدة الرسمية عدد 35،

## قائمة المراجع

- الصادر في 15 أوت 1990، والقانون رقم 08-13، مؤرخ في 20 جويلية 2008،  
الجريدة الرسمية رقم عدد 44، الصادر في 03 أوت 2008.
9. قانون رقم 90-14، مؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر، عدد 23، الصادر في 06 جوان 1990، معدل ومتمم، بقانون رقم 91-30، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ومعدل ومتمم، بالأمر رقم 96-12، مؤرخ في 10 جوان 1996، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر، عدد 36، الصادر في 12 جوان 1996.
10. قانون رقم 90-22، مؤرخ في 18 أوت 1990، يتعلق بالسجل التجاري، ج ر، عدد 36، الصادر في 22 أوت 1990.
11. قانون رقم 90-33، مؤرخ في 25 ديسمبر 1990، يتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، ج ر، عدد 56، الصادر في 26 ديسمبر 1990، معدل ومتمم، بالأمر رقم 96-20، مؤرخ في 06 جويلية 1996، ج ر، عدد 42، الصادر في 07 جويلية 1996.
12. قانون رقم 91-08، مؤرخ في 27 أفريل 1991، يتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية عدد 20، الصادر في 01 ماي 1991 (ملغى).
13. مرسوم تشريعي رقم 93-12، مؤرخ في 05 أكتوبر 1993، يتعلق بترقية الاستثمار، ج ر، عدد 64، 10 أكتوبر 1993، معدل ومتمم.
14. مرسوم تشريعي رقم 94-07، مؤرخ في 18 ماي 1994، يتعلق بشروط الانتاج المعماري وممارسة مهنة المهندس المعماري، الجريدة الرسمية عدد 32، الصادر في 25 ماي 1994، معدل ومتمم بموجب قانون رقم 04-06، مؤرخ في 14 أوت 2004، الجريدة الرسمية، عدد 51، الصادر في 15 أوت 2004.
15. أمر رقم 95-08، مؤرخ في 01 فيفري 1995، يتعلق بمهنة المهندس الخبير العقاري، الجريدة الرسمية عدد 20، الصادر في 16 أفريل 1995.

## قائمة المراجع

16. الأمر رقم 01-96، مؤرخ في 10 جانفي 1996، يحدّد القواعد التي تحكم الصّناعة التّقليديّة والحرف، ج ر، عدد 03، الصادر في 14 جانفي 1996.
17. أمر رقم 23-96، مؤرخ في 09 جويلية 1996، يتعلق بالوكيل المتصرف القضائي، الجريدة الرسمية 43، الصادر في 10 جويلية 1996.
18. قانون رقم 02-98، مؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق بالمحاكم الادارية، ج.ر. عدد 37، صادر في 01 جوان 1998.
19. قانون رقم 03-2000، مؤرخ في 05 أوت 2000، يحدد القواعد العامة المتعلقة بالبريد وبالمواصلات السلوكية واللاسلكية، ج ر، عدد 48، الصادر في 06 أوت 2000، معدل و متمم بموجب القانون رقم 06-24، مؤرخ في 26 ديسمبر 2006، يتضمن قانون المالية لسنة 2007، ج ر، عدد 85، الصادر في 27 ديسمبر 2006، ومعدل و متمم بموجب القانون رقم 14-10، مؤرخ في 30 ديسمبر 2014، يتضمن قانون المالية، ج ر، عدد 78، الصادر 31 ديسمبر 2014.
20. أمر رقم 03-03، مؤرخ في 19 جويلية 2003، يتعلق بالمنافسة، ج ر، عدد 43، الصادر في 20 جويلية 2003، معدل و متمم بالقانون رقم 08-12، مؤرخ في 25 جوان 2008، ج ر، عدد 36، الصادر في 02 جويلية 2008، ومعدل و متمم بالقانون رقم 10-05، مؤرخ في 15 أوت 2010، ج ر، عدد 46، الصادر في 18 أوت 2010.
21. قانون رقم 10-04، مؤرخ في 14 أوت 2004، يتعلّق بالتربية البدنية والرياضة، ج ر، عدد 25، الصادر في 18 أوت 2004.
22. قانون رقم 02-06، مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتضمن تنظيم مهنة الموثق، الجريدة الرسمية عدد 14، الصادر في 08 مارس 2006.
23. قانون رقم 03-06، مؤرخ في 20 فيفري 2006، يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، الجريدة الرسمية، عدد 14، الصادر في 08 مارس 2006.

## قائمة المراجع

24. أمر رقم 03-06، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر، عدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006.
25. أمر رقم 07-06، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يعدل ويتم القانون رقم 85-05، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، الجريدة الرسمية، عدد 47، الصادر في 19 جويلية 2006.
26. قانون رقم 09-08، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، عدد 21، الصادر في 23 أفريل 2008.
27. قانون رقم 03-09، مؤرخ في 25 فيفري 2009، يتعلق بحماية المستهلك وقمع الغش، ج ر، عدد 15، الصادر في 08 مارس 2009.
28. قانون رقم 01-10، مؤرخ في 29 جوان 2010، يتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية عدد 42، الصادر في 11 جويلية 2010، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 12-12، مؤرخ في 26 ديسمبر 2012، يتضمن قانون المالية لسنة 2013، الجريدة الرسمية عدد 72، الصادر في 30 ديسمبر 2012، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 13-08، مؤرخ في 30 ديسمبر 2013، يتضمن قانون المالية لسنة 2014، الجريدة الرسمية عدد 68، الصادر في 31 ديسمبر 2013، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 15-18، مؤرخ في 30 ديسمبر 2015، يتضمن قانون المالية لسنة 2016، الجريدة الرسمية عدد 72، الصادر في 31 ديسمبر 2015.
29. قانون رقم 06-12، مؤرخ في 12 جانفي 2012، يتعلق بالجمعيات، ج ر، عدد 02، الصادر في 15 جانفي 2012.
30. قانون رقم 07-13، مؤرخ في 29 اكتوبر 2013، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج ر، عدد 55، الصادر في 30 اكتوبر 2013.
31. قانون رقم 04-14، مؤرخ في 24 فيفري 2014، يتعلق بنشاط السمعى البصري، ج ر، عدد 16، الصادر 23 مارس 2014.

## قائمة المراجع

32. قانون رقم 07-16، مؤرخ في 03 أوت 2016، يتضمن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزايدة، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادر في 03 أوت 2016.

### ب- النصوص التنظيمية.

1. مرسوم تنفيذي رقم 92-276، مؤرخ في 06 جويلية 1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، الجريدة الرسمية عدد 52، الصادر في 08 جويلية 1992.

2. مرسوم التنفيذي رقم 96-95، المؤرخ في 06 مارس 1996، يحدد كفاءات تنظيم مهنة المهندس الخبير العقاري، وسيورها ويضبط طرق ممارسة المهنة، ج ر عدد 17، الصادر في 13 مارس 1996.

3. مرسوم تنفيذي رقم 96-292، مؤرخ في 02 سبتمبر 1996، ينظم محاسبة المترجمين - الترجمة الرسميين ويحدد كفاءات دفع الاتعاب مقابل خدماتهم، ج ر، عدد 51، الصادر في 04 سبتمبر 1996.

4. مرسوم تنفيذي رقم 96-293، مؤرخ في 02 سبتمبر 1996، يحدد كفاءات تسيير الهيئات النقابية للمهندسين المعماريين، ج.ر، عدد 51، الصادر في 04 سبتمبر 1996.

5. مرسوم تنفيذي رقم 97-40، مؤرخ في 18 جانفي 1997، يتعلق بمعايير تحديد النشاطات والمهن المقتنة الخاضعة للقيود في السجل التجاري وتأطيرها، ج ر، عدد 05، الصادر في 19 جانفي 1997.

6. مرسوم تنفيذي رقم 98-153، مؤرخ في 13 ماي 1998، يحدد شكل ومضمون ومدة التدريب المؤهل للتسجيل في الجدول الوطني للمهندسين المعماريين وكفاءات إجرائه، الجريدة الرسمية عدد 31، الصادر في 17 ماي 1998.

7. مرسوم تنفيذي رقم 08-242، المؤرخ في 03 أوت 2008، يحدد شروط الالتحاق بمهنة الموثق وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، ج ر عدد 46، الصادر

## قائمة المراجع

- في 06 أوت 2008، معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 18-84، مؤرخ في 5 مارس 2018، ج ر، عدد 15، الصادر في 7 مارس 2018.
8. مرسوم التنفيذي رقم 08-244، مؤرخ في 03 أوت 2008، يحدد كفيات مسك محاسبة الموثق ومراجعتها، ج ر، عدد 45، الصادر في 06 أوت 2008.
9. مرسوم التنفيذي رقم 09-77، المؤرخ في 11 فيفري 2009، يحدد شروط الالتحاق بمهنة المحضر القضائي وممارستها ونظامها التأديبي وقواعد تنظيمها، ج ر عدد 11، الصادر في 15 فيفري 2009، معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 18-85/ مؤرخ في 5 مارس 2018، ج ر، عدد 15، الصادر في 7 مارس 2018.
10. مرسوم تنفيذي رقم 09-78، مؤرخ في 11 فيفري 2009، يحدد أتعاب المحضر القضائي، ج ر، عدد 11، الصادر في 15 فيفري 2009.
11. مرسوم التنفيذي رقم 09-79، مؤرخ في 11 فيفري 2009، يحدد كفيات مسك ومراجعة محاسبة المحضر القضائي، ج ر، عدد 11، الصادر في 15 فيفري 2009.
12. مرسوم تنفيذي رقم 09-97، المؤرخ في 22-02-2009، يحدّد شروط إحداث مراكز تكوين المواهب الرياضية وتنظيمها وسيرها واعتمادها ومراقبتها، ج. ر، عدد 14، الصادرة في 04-03-2009.
13. مرسوم التنفيذي رقم 11-24، يتعلّق بتنظيم مجلس المحاسبة، ج.ر، عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011.
14. مرسوم تنفيذي رقم 11-25، مؤرخ في 27 جانفي 2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني المصنف الوطني للخبراء المحاسبين وصلاحياته وقواعد سيره، الجريدة الرسمية عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011.
15. مرسوم تنفيذي رقم 11-26، مؤرخ في 27 جانفي 2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات وصلاحياته وقواعد سيره، الجريدة الرسمية عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011.

## قائمة المراجع

16. مرسوم تنفيذي رقم 11-27، مؤرخ في 27 جانفي 2011، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياته وقواعد سيره، الجريدة الرسمية عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011.
17. مرسوم تنفيذي رقم 11-28، المؤرخ في 27 جانفي 2011، يحدد تشكيلة اللجنة الخاصة المكلفة بتنظيم انتخابات المجالس الوطنية للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياتها، الجريدة الرسمية عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011.
18. مرسوم تنفيذي رقم 11-29، المؤرخ في 27 جانفي 2011، يحدد رتبة ممثلي الوزير الكلف بالمالية لدى المجالس الوطنية للمصنف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين وصلاحياتهم، الجريدة الرسمية عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011.
19. مرسوم تنفيذي رقم 11-30، المؤرخ في 27 جانفي 2011، يحدد شروط وكيفيات الاعتماد للممارسة مهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011.
20. مرسوم تنفيذي رقم 11-31، المؤرخ في 27 جانفي 2011، يتعلق بالشروط والمعايير الخاصة بمكاتب الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011.
21. مرسوم تنفيذي رقم 11-32، المؤرخ في 27 جانفي 2011، يتعلق بتعيين محافظي الحسابات، الجريدة الرسمية عدد 07، الصادر في 02 فيفري 2011.
22. مرسوم تنفيذي رقم 11-393، مؤرخ في 24 نوفمبر 2011، يحدد شروط وكيفيات سير التريص المهني واستقبال ودفع أجر الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المترصين، ج ر، عدد 65، الصادر في 30 نوفمبر 2011.
23. مرسوم رئاسي رقم 15-247، مؤرخ في 16 سبتمبر 2015، يتضمن تنظيم الصفقات العمومية، ج ر، عدد 50، الصادر في 20 سبتمبر 2015.

## قائمة المراجع

24. مرسوم تنفيذي رقم 15-18، مؤرخ في 25 جانفي 2015، يحدد كفايات الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة، الجريدة الرسمية، عدد 04، الصادر في 29 جانفي 2015.
25. قرار وزير العدل المؤرخ في 19 ديسمبر 2015، يتضمن الموافقة على النظام الداخلي لمهنة المحاماة، الجريدة الرسمية، عدد 28، الصادر في 8 ماي 2016.

### 5- الاجتهاد القضائي

1. مجلس الدولة، 21 فيفري 2002، رقم 5951، مجلة مجلس الدولة، عدد 01، 2002، ص. 147.
2. مجلس الدولة، 30 أفريل 2002، رقم 10349، مجلة مجلس الدولة، عدد 02، 2002، ص. 226.
3. مجلس الدولة، 24 جوان 2002، رقم 004827، مجلة مجلس الدولة، عدد 02، 2002، ص. 170.
4. مجلس الدولة، 11 مارس 2003، رقم 11450، مجلة مجلس الدولة، عدد 04، 2003، ص. 108.
5. مجلس الدولة، 16 جوان 2003، رقم 11081، مجلة مجلس الدولة، عدد 04، 2003، ص. 56.
6. مجلس الدولة، 25 أكتوبر 2005، رقم 27279، مجلة مجلس الدولة، عدد 08، 2006، ص. 235.
7. مجلس الدولة، 21 أكتوبر 2008، رقم 044879، مجلة مجلس الدولة، عدد 09، 2009، ص. 137.
8. مجلس الدولة، 21 أكتوبر 2008، رقم 047841، مجلة مجلس الدولة، عدد 09، 2009، ص. 140.

## قائمة المراجع

9. مجلس الدولة، 19 جانفي 2017، رقم 130347، قضية وزير العدل ضد الغرفة الوطنية للمحضرين القضائين، (غير منشور).

### 6- الوثائق

1. مداولة مجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين، المنعقد يوم 16/10/2015 (غير منشورة).
2. مداولة مجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين رقم 37 الصادرة في 19/09/2015 (غير منشورة).
3. مداولة مجلس منظمة المحامين لناحية سطيف تتعلق بالمرافعة الشفوية في المادة المدنية، بتاريخ 21 أفريل 2012، منشور في نشرة المحامي، منظمة المحامين لناحية سطيف، عدد 18، 2012.
4. القانون الداخلي لهيئة المهندسين الخبراء العقارين، الذي تم اعتماده من طرف الجمعية العامة العادية، بتاريخ 03 أكتوبر 2011، منشور في الموقع الإلكتروني، « [www.ogef-dz.com](http://www.ogef-dz.com) »

ثانيا: باللغة الفرنسية.

## I- Ouvrages

1. **AUBY Jean Marie, DUCOS-ADER Robert**, *Grands services publics et entreprises nationales*, PUF, Tome 1, 1<sup>ère</sup> édition, Paris, 1969.
2. **AUBY Jean Marie, Roland DRAGO**, *Traité de contentieux administratif*, LGDJ, Paris, 1984.
3. **BERGEL Jean-Louis**, *Droit et déontologies professionnelles*, collection Ethique et déontologie, dirigée par NAUDET Jean-Yves, Librairie de l'université d'Aix-en-Provence, 1997.

4. **BRACONNIER Stéphane**, *Droit des services publics*, PUF, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, 2007.
5. **CHAPUS René**, *Droit administratif général*, Tome I, Montchrestien, 15<sup>ème</sup> édition, Paris, 2001.
6. **CHEVALLIER Jacques**, *L'analyse institutionnelle*, P.U.F., Paris, 1981.
7. **CHEVALLIER Jacques**, *Le service public, Que sais-je*, PUF, 9<sup>ème</sup> édition, Paris, 2012.
8. **COLLIARD Claude-Albert**, *Libertés publiques*, édité par Roseline LETTERON, DALLOZ, 8<sup>ème</sup> édition, Paris, 2005.
9. **CORNU Gérard et FOYER Jean**, *Procédure civile*, PUF, Paris, 1996.
10. **CORNU Gérard**, *Droit civil, introduction, les personnes, les biens*, Montchrestien, 12<sup>ème</sup> édition, Paris, 2005.
11. **DE LAMAZA Édouard, PUJALTE Christian**, *L'avocat, le juge et la déontologie*, PUF, 1<sup>ère</sup> édition, Paris, 2009.
12. **DELAUNAY Bénédicte**, *L'amélioration des rapports entre l'administration et les administrés*, LGDJ., Paris, 1994.
13. **DELVOLVE Pierre**, *Droit public de l'économie*, DALLOZ, Paris, 1998.
14. **DUBOIS Louis et BLUMANN Claude**, *Droit communautaire matériel*, Coll. Domat Droit Public, 5<sup>ème</sup> édition, Montchrestien, Paris, 2002.
15. **DUPUIS Georges, GUÉDON Marie-José, CHRÉTIEN Patrice**, *Droit administratif*, DALLOZ, 8<sup>ème</sup> édition, Paris, 2002.
16. **GUGLIELMI Gilles**, *Droit administratif, les régimes*, Universitoo, Paris, 2003.
17. **GUETTIER Christophe**, *La responsabilité administrative*, L.G.D.J., Paris, 1996.
18. **HAURIOU Maurice**, *Aux sources du droit, le pouvoir, l'ordre et la liberté*, cahiers de la nouvelle journée, édition Bloud & gay, 1933.
19. **LEGAL Alfred et BRETHER de la GRESSAYE Jean**, *Le pouvoir disciplinaire dans les institutions privées*, édition Sirey, Paris, 1938.

20. **LINOTTE Didier, ROMI Raphaël**, *Services publics et droit public économique*, LITEC, Paris, 2012.
21. **LUCHAIRE François**, *La protection constitutionnelle des droits et des libertés*, Economica, Paris, 1987.
22. **MARKUS Jean Paul**, *Les juridictions ordinaires*, L.G.D.J., Paris, 2003.
23. **PACTEAU Bernard**, *contentieux administratif*, 5<sup>ème</sup> édition, PUF, Paris, 1985.
24. **PICARD Etienne**, *la notion de police administrative*, LGDJ, Paris, 1984.
25. **RIVERO Jean**, *Libertés publiques -les droits de l'homme*, PUF, Paris, 1973.
26. **RIVERO Jean., DE LAUBADERE André, MATHIOT André, VEDEL Georges**, *Droit administratif*, LGDJ, Paris, 1980.
27. **ROMANO Santi**, *L'ordre juridique*, Traduction française par Lucien FRANÇOIS et Pierre GOTHOT, coll. Philosophie du droit, DALLOZ, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, 1975.
28. **SAGAUT Jean-François, LATINA Mathias**, *Manuel de déontologie notariale*, Defrénois, L'extenso édition, Paris, 2009.
29. **SAVATIER Jean**, *Etude juridique et pratique de la profession libérale*, thèse pour le doctorat en droit, université de Poitiers, 1940, édition spéciale, LGDJ, Paris, 1947.
30. **SIMON Gérald**, *La puissance sportive et ordre juridique étatique*, LGDJ, Paris, 1990.
31. **TAISNE Jean-Jacques**, *La déontologie de l'avocat*, DALLOZ, 7<sup>ème</sup> édition, Paris, 2011.
32. **VINCENT Jean et GUINCHARD Serge**, *Procédure civile*, DALLOZ, 27<sup>ème</sup> édition, Paris, 2003.
33. **WALINE Marcel**, *Traité élémentaire de droit administratif*, Recueil Sirey, 6<sup>ème</sup> édition, Paris, 1951.
34. **ZOUAÏMIA Rachid**, *Les autorités administratives indépendantes et la régulation économique en Algérie*, édition Houma, Alger, 2005.

35. **ZOUAÏMIA Rachid, ROUAULT Marie Christine**, *Droit administratif*, BERTI éditions, Alger, 2009.
36. **ZOUAÏMIA Rachid**, *Droit de la responsabilité disciplinaire des agents économiques, l'exemple du secteur financier*, OPU, Alger, 2010.
37. \_\_\_\_\_, *Droit de la régulation économique*, Berti édition, Alger, 2012.
38. \_\_\_\_\_, *La délégation de service public au profit des personnes privées*, édition Belkeise, Alger, 2012.
39. \_\_\_\_\_, *Le droit de la concurrence*, édition Belkeise, Alger, 2012.
40. \_\_\_\_\_, *les autorités de régulation indépendantes face aux exigences de la gouvernance*, édition, Belkeise, Alger, 2013.

## II- Thèses et Mémoires

### A- Thèses

1. **ALBERT Nathalie.**, *L'institution ordinale*, Thèse pour le doctorat en droit public, Université de Tours, 1998.
2. **BEIGNIER Bernard**, *L'honneur et le droit*, Tome II, Thèse pour le doctorat d'états en droit, université de droit ,d'économie et de sciences sociales de paris (Panthéon Assas) paris II, 1991.
3. **BERRI Noureddine**, *Les nouveaux modes de régulation en matière de télécommunication*, Thèse pour le doctorat en droit, Université Mouloud Mammeri Tizi ousou, 2014.
4. **BIAYS Philippe**, *La fonction disciplinaire des ordres professionnels*, thèse pour le doctorat en droit, Faculté de droit, université de Rennes, 1949.
5. **CAPITAINE Pierre**, *Les ordres professionnels en droit privé*, Thèse pour le doctorat en droit privé, Université de Montpellier 1, 2006.
6. **GUIBAL Michel**, *L'ordre professionnel*, thèse pour le doctorat en droit, université de Montpellier, 1970.

7. **HASSENTEUFEL Patrick**, *La profession médicale face à l'Etat : une comparaison France/Allemagne : institutionnalisation de la représentation et politique de santé*, Thèse de Doctorat, Université Paris I Sorbonne, 1994.
8. **LASCOMBE Michel**, *Les ordres professionnels*, thèse pour le doctorat d'Etat en droit public, université de Strasbourg III, 1987.
9. **LE BOS-LE POURHIET Anne Marie**, *Les substitutions de compétence en droit public Français*, Thèse pour le doctorat en droit public, Université Paris 1, 1985.
10. **PAJAUD-GUEGUEN Solange**, *Essai sur le pouvoir normatif des organismes de droit privé*, Thèse pour le doctorat en droit, Université des sciences sociales de Toulouse 1, 1995.
11. **SIBIRIL Katy**, *La notion d'intérêt en droit administratif français*, Thèse pour le doctorat en droit, Université de Bretagne occidentale, Brest, 2012.
12. **TAIBI Achour**, *Le pouvoir répressif des autorités administratives indépendantes de régulation économique, témoin de la consécration d'un ordre répressif administratif (études comparative des droits français et algérien)*, Thèse pour l'obtention du grade de docteur en droit des affaires, Université Paris 1 Panthéon - Sorbonne, 2015.
13. **VERVOORT Maxence**, *L'exercice du droit de grève dans le secteur privé*, Thèse pour le doctorat en droit, Université Nice Sophia-Antipolis, 2015.

### B- Mémoires

1. **BEN HAMMED Mohamed Ridha**, *Les juridictions disciplinaires des ordres professionnels en Tunisie*, Centre d'études, de recherches et de publications de la faculté de droit et des sciences politiques et économiques de Tunis, Mémoire Soutenu en novembre 1974.
2. **COMBARNOUS Marion**, *La nature juridique des ordres professionnels faut il rouvrir le débat ?*, Mémoire pour obtention un DEA en droit public, université Paris II panthéon Assas, juin 2002.

3. **PERSONENI Evangeline**, *La déontologie des magistrats de l'ordre judiciaire*, Mémoire de séminaire, Institut d'études politiques, Université lumière Lyon 2, 2007.
4. **WUST Sébastien**, *La réception par le droit de l'ordre sportif*, Mémoire de DEA de droit privé, Université D'Aix-Marseille III, 2003.
5. **BRAY Alexandra**, *La question du statut de profession libérale: étude comparative France-Etat-unis*, Mémoire pour obtention de Master en droit européen comparé, université Paris 2, 2015.

### III- Articles

1. **AGUILA Yann**, «L'autonomie des conseils régionaux de l'ordre des experts-comptables», AJDA, N°07, 2008, pp. 362-366.
2. **AGUILA Yann**, «Le pouvoir juridictionnels du bâtonnier», Recueil DALLOZ, 2006, PP 2710- 2723.
3. **AMBROISE-CASTÉROT Coralie**, « Action civile des ordres professionnels, Répertoire de droit pénal et de procédure pénale», DALLOZ, Septembre 2012 (date de la dernière mise à jour : janvier 2014).
4. **AUBRY Hélène**, «Règles déontologiques et loi», Revue de la recherche juridique, Droit prospectif, presses universitaires d'Aix-Marseille, n°03, 2011, pp. 1105-1128.
5. **BAZEX Michel, FLÉCHEUX Georges**, «L'application du droit de la concurrence aux ordres professionnels», Gazette du palais, N° 03, 2002, pp.1030-1032.
6. **BENNADJI Cherif**, «La notion d'activités réglementées», Revue IDARA, Volume 10, N° 02, 2000, pp. 25-42.
7. **BERNARD Alain, BAYOUNE Anglet-Biarritz**, «Le pouvoir réglementaire du Conseil national des barreaux et les réseaux pluridisciplinaires». Recueil DALLOZ, N° 10, 2005, PP 673-678.

8. **BLANCHARD Bernard**, «Autonomie du droit disciplinaire par rapport au droit pénal», Recueil DALLOZ, 2004, p. 2826.
9. **CABROL Valérie**, «La déontologie: l'impossible définition?», Revue de la recherche juridique Droit prospectif, Presse universitaires d'Aix-Marseille, N° 01, 2004.
10. **CAFAGGI Fabrizio**, «Le rôle des acteurs privés dans les processus de régulation: participation, autorégulation et régulation privée», *Revue française d'administration publique*, N° 1, 2004, pp. 23-35.
11. **CHAPUS René**, « Le service public et la puissance public», RDP, 1968, p. 235.
12. **CHAPUS René**, «La notion d'acte administratif dans le contentieux de l'excès de pouvoir (note sous CE 19 février 1954, *Palaprat*)», JCP, N° 8205, V. II, 1954.
13. **CHAPUS René**, «Qu'est-ce qu'une juridiction? La réponse de la jurisprudence administrative», Mélanges Charles Eisenmann, édition Cujas, 1975, pp. 265-277.
14. **CHAUVAUX Didier**, «Conditions de l'impartialité des juridictions ordinaires», AJDA, 2002, pp. 1242-1244.
15. **COLLET Martin**, «Valeur(s) de la régulation», Confluences: mélanges en l'honneur de Jacqueline MORAND-DEVILLER, Montchrestien, Paris, 2007, pp. 241-253.
16. **DE MONTALIVET Pierre**, «Constitution et autorités de régulation», RDP., N° 02, 2014, p. 316-324.
17. **DE SALINS Catherine**, «L'abrogation d'un acte créateur de droits : le cas de l'inscription à un ordre professionnel», RFDA 2009 p. 215-524.
18. **DEBONO Anne-Laure**, «La nature des pouvoirs du bâtonnier», AJDA, N° 12, 2007, pp. 645-648.
19. **DEGOFFE Michel**, «La nature juridique des cotisations volontaires obligatoires», Revue droit rural n° 407, étude 12 Novembre 2012.
20. **DEGOFFE Michel**, «Les autorités publiques indépendantes», AJDA, N° 12, 2008, pp. 622-629.

21. **DEGOFFE Michel**, «Pouvoir disciplinaire des fédérations sportives : un pouvoir non juridictionnel car insuffisamment organisé», Répertoire de contentieux administratif, DALLOZ, février 2002 (date de la dernière mise à jour : octobre 2013).
22. **DEGOFFE Michel**,« La compétence du pouvoir réglementaire autonome pour retirer une carte professionnelle à titre de sanction», RFDA, 2004 p. 1130-1137.
23. **DELVOLVÉ Pierre**,« Paradoxe du (ou paradoxe sur le) Principe de séparation des autorités administratives et judiciaires», Mélanges CHAPUS René, LGDJ, Paris, 2014, pp. 135-145.
24. **DOMESTICI-MET Alexandre**, « L'interdiction des collaborations intégrées entre avocats et experts-comptables : la réglementation des ordres professionnels constitue-t-elle une entente contraire au droit communautaire ? », *Note sous CJCE, 19 février 2002, « Wouters», In Chronique de droit de la concurrence, N° 5, l'Université Aix-Marseille, 10 avril 2002.*
25. **Dominique BERLIN**, «Un ordre professionnel peut-il être une association d'entreprises ?», *La Semaine Juridique*, Edition Générale, n° 52, 22 Décembre 2014.
26. **FAURE Bertrand**, «La crise du pouvoir réglementaire : entre ordre juridique et pluralisme institutionnel», AJDA 1998 p. 547- 551.
27. **FRISON-ROCHE Marie-Anne**, « Le droit de la régulation », *Dalloz*, N° 07, 2001, p. 610-616.
28. **GHENNAI Ramadane**, «Le pouvoir disciplinaire relevant des ordres professionnels en Algérie», *Revue El Mouathik*, Volume 02, N 02, décembre 2013, pp. 69,81.
29. **GUYOMAR Mattias, COLLIN Pierre**, « Quel est le juge compétent pour déterminer si le conseil national des barreaux dispose d'un pouvoir réglementaire en matière de déontologie?», AJDA, N°10, 2001, pp. 847-850.

30. **HAURIOU Maurice**, «La théorie de l'institution et de la fondation», Cahiers de la Nouvelle Journée, N° 4, Paris, 1925, pp. 02-45.
31. **HECQUARD-THÉRON Maryvonne**, « De l'intérêt collectif», AJDA, 1986, p. 65.
32. **LASCOMBE Michel**, «Les ordres professionnels», AJDA, N°12, 1994, pp. 855-862.
33. **LÉCUYER Yannick**, «L'autonomie des barreaux: plaider pour la disparition d'un particularisme français», RDP, N° 2, 2011, PP 383-403.
34. **MAILLOT Jean-Luc**, «La qualité pour agir du représentant d'une personne morale devant le juge administratif», *Petites affiches*, 14 décembre 1998, n° 149, pp. 8-12.
35. **MARKUS Jean-Paul**, «L'impartialité de la juridiction est un moyen d'ordre public», AJDA, 2003, p. 2045-2049.
36. **MARTINEZ-MEHLINGER José**, «Vers l'« atomisation » du recours pour excès de pouvoir dans le contentieux des sanctions administratives», *RFDA*, 2012, p. 257-268.
37. **MITARD Eric**, «L'impartialité administrative», *AJDA*, N° 06, 1999, pp. 478- 495.
38. **MORET-BAILLY Joël**, «Les ordres professionnels des professions d'auxiliaires médicaux», *RDSS, DALLOZ*, N° 2, Paris, pp. 472-492.
39. **POIROT-MAZERES Isabelle**, « L'Etat et la démarche néo-corporative : l'institutionnalisation de l'unité normative», In : *Le groupement et le droit: corporatisme, néo-corporatisme*, Toulouse, 1996 p. 67-81.
40. **PONTIER Jean-Marie**, «La personnalité publique, notion anisotrope», *RFDA*, N°05, 2007, pp. 979- 989.
41. **PRALUS-DUPUY, Joëlle**, «France, les principes du procès pénal et leur mise en œuvre dans les procédures disciplinaires», *RIDP*, V 74, N° 03, 2003, pp. 889- 923.
42. **TAIB Essaid**, «Le partenariat public privé en Algérie en matière d'exécution de service public», *RASJEP*, N° 03, 2007, pp. 05-25.

43. **TOUATI Mohand Cherif**, « L'impartialité des autorités de régulation économique», Revue académique de la recherche juridique, Faculté de droit et sciences politiques, Université A-Mira Bejaia, N°01, 2017, pp. 66-79.
44. **UZELAC Alan.**, « L'indépendance des barreaux et leur relation avec les pouvoirs public», in l'indépendance de l'avocat, Strasbourg, 2003, pp. 110-115.
45. **VIROT-LANDAIS Aurélie**, «les activités de contrôle exercées par les personnes privées chargées d'un service public», RDP, N° 03, 2013, pp. 613-639.
46. **ZOUAÏMIA Rachid**, « De l'Etat interventionniste à l'Etat régulateur : l'exemple algérien », Revue critique de droit et sciences politiques, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, n°1, 2008, pp.7-41.
47. \_\_\_\_\_, «La délégation conventionnelle de service public au profit des personnes privées», *Revue IDARA*, N° 41, Volume 21, 2011, pp. 07-31.
48. \_\_\_\_\_, «les garanties du procès équitable devant les autorités administratives indépendantes», Revue académique de la recherche juridique, Faculté de droit et sciences politiques, Université A-Mira Bejaia, N° 01, 2013, pp. 05-23.

#### IV. Communications

1. **SAUVÉ Jean-Marc**, «Le pouvoir normatif du Conseil national des Barreaux au prisme de la jurisprudence du Conseil d'Etat», Cercle national des armées, Mercredi 5 juillet 2017, <http://www.conseil-etat.fr/content/download/105061/1052279/version/1>
2. **SAUVE Jean-Marc**, « le principe de proportionnalité, protecteur des libertés», Institut Portalis, Aix-en-Provence, 17 mars 2017, p. 01,

<http://www.conseil-etat.fr/Actualites/Discours-Interventions/Le-principe-de-proportionnalite-protecteur-des-libertes>

3. **NAIT-ABDALLAH Rabah**, «Réflexion sur le code de déontologie médicale en Algérie», <http://cnomalgerie.com/articles/?artcl=68>
4. **MELLOTÉE Christian**, «Discipline et protection du consommateur», Quatrième table ronde, actes du colloque du haut conseil des professions, *sur les règles déontologiques au service des usagers du droit*, du 11 novembre 2011, *DALLOZ*, Paris, 2013, pp.115-117.
5. **MADER Reine-claude**, «Les attentes et les difficultés rencontrées par les consommateurs», Quatrième table ronde, actes du colloque du haut conseil des professions, *sur les règles déontologiques au service des usagers du droit*, du 11 novembre 2011, *DALLOZ*, Paris, 2013, pp.119-122.
6. **Bernard BEIGNIER**, «Rapport de synthèse », actes du colloque du haut conseil des professions, *sur les règles déontologiques au service des usagers du droit*, du 11 novembre 2011, *DALLOZ*, Paris, 2013, pp.147-155.

### V. Jurisprudence (Arrêts du conseil d'Etat Français)

1. **CE.**, 10 février 1905, «Tomaso Grecco», *Rec.*, Lebon p. 139.
2. **CE**, Ass, 31 juillet 1942, «*Monpeurt*», *Rec.*, Lebon, 1942, p. 239.
3. **CE**, Ass. 02 avril 1943, Bougen, n° 72210, *Rec.*, Lebon, p. 86.
4. **CE**, Ass, 29 juillet 1950, « *comité de défense des libertés professionnelles des experts-comptables brevetés par l'état*», *Rec.*, Lebon, 1950, p. 492.
5. **CE**, Ass, 12 décembre 1953, « *De Bayo*», *Rec. Lebon*, p. 544.
6. **CE.**, Sect., 17 avril 1959,« *Abadie*», *Rec.*, Lebon, p. 239.
7. **CE.**, 31 janvier 1960, *Union nationale des grandes pharmacies de France*, *Rec.*, Lebon, p. 54.
8. **CE**, Ass, 13 juillet 1962, «*conseil national des médecins*», Req. N° 51.256 et 51.26, *Rec. Lebon*, p. 479.
9. **CE**, 24 avril 1964, « *conseil national de l'ordre des médecins*», *Rec. Lebon*, p. 981.

10. CE, 21 février 1966, «*Garetier*», Rec. Lebon, p. 134.
11. CE., du 14 Février 1969, «*Actes n'ayant pas un caractère de décision : les contrats-types établis par le Conseil national de l'Ordre des médecins lorsque les clauses qu'ils contiennent ne sont pas déclarées "essentielles"*», Recueil Lebon, du 01 Février 1970.
12. CE., Sect., 26 janvier 1973,« *Driancourt*», Rec., Lebon, p.78.
13. CE, 05 décembre 1980, « *Guidée*», Rec. Lebon, p. 386.
14. CE, Ass, 23 octobre 1981, «*cotisation professionnelles*», Rec. Lebon, p. 40.
15. CE, 24 avril 1989, « *Syndicat départemental des médecins généralistes des Bouches-du-Rhône*», Rec. Lebon, p. 428.
16. CE, Ass, 26 juillet 1996,« *Pandit*», Rec. Lebon, 1996.
17. CE., 17 déc. 1997, « *Ordre des avocats de la Cour de Paris* », Rec .p.491 ; *AJDA*, 1998, p. 362, concl. (J.-D.) COMBREXELLE.
18. CE., 8 avril 1998, *Fédération nationale interprofessionnelle des mutuelles*, Req., n° 189314.
19. CE, Sec, 23 juillet 2008, « *la dispense d'examen d'entrée aux centres de formation professionnelle notariale dans les conditions différentes selon l'ordre d'obtention des diplômes des candidats méconnaît le principe d'égalité devant la loi*», Rec., Lebon, 2008.
20. CE, Sec, 19 décembre 2012, « *distinction des sanctions disciplinaires et des sanctions professionnelles destinées à parvenir un trouble à l'ordre public*», Rec., Lebon, 2012.
21. CE, Sec, 20 janvier 2014, « *conditions de motivation de la décision du conseil national de l'ordre des médecins de rejeter un RAPO*», Rec., Lebon, 2014.
22. CE, Sec, 04 juin 2014, « *composition des chambres disciplinaires de l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes dans les litiges entre professionnels et usagers*», Rec., Lebon, 2014.

### Rapports

1. **Organisation De Coopération Et De Développement Economiques**, Politique de la concurrence et professions libérales, Rapport d'activités pour l'année 1985, Paris, 1985, p. 31.
2. **C.J.C.E.**, 11 octobre 2001, « Adam/administration de l'enregistrement et des domaines», C-267/99, *Rec. C.J.C.E.*, V° I, 2001, p. 7482.
3. **Conseil de la concurrence Français**, Décision N° 03-D-03, du 16 janvier 2003, relative à des pratiques mise en œuvre par le barreau des avocats de Marseille en matière d'assurances. <http://www.autoritedelaconcurrence.fr>
4. **Le règlement intérieur de l'ordre des architectes**, adopté par le congrès national de l'ordre des architectes Algériens, réuni en session ordinaire, les 31 mai & 1 juin 2006. <http://www.cnoa-dz.com>

# الفهرس

قائمة المختصرات

06

07

مقدمة

## الباب الأول

15

في تباين الأطر القانونية للمنظمات المهنية

### الفصل الأول

17

الاطار العام لتنظيم المنظمات المهنية

19

المبحث الأول: في فكرة المنظمات المهنية

20

المطلب الأول : مفهوم المنظمات المهنية

20

الفرع الأول: في معايير تحديد المهن الحرة

21

أولاً: معيار طبيعة الخدمة المقدمة

25

ثانياً: معيار الغاية الواجبة التحقيق

28

الفرع الثاني: مقاربات في تعريف المنظمات المهنية

34

المطلب الثاني: المبادئ العامة التي تحكم المنظمات المهنية

35

الفرع الأول: مبدأ الانضمام الاجباري الى المنظمة المهنية

36

أولاً: مضمون مبدأ الانضمام الإجباري

40

ثانياً: في إطار الممارسة الفردية للمهنة

42

ثالثاً: في إطار ممارسة المهنة على شكل مكاتب مجمعة أو على شكل شركات

45

الفرع الثاني: مبدأ التمثيل الانتخابي

46

أولاً: خصوصية مبدأ التمثيل الانتخابي في مجال المنظمات المهنية

49

ثانياً: خصوصية التنظيم الانتخابي لدى المنظمات المهنية

54

المبحث الثاني: في مدى استقلالية المنظمات المهنية

54

المطلب الأول: مظاهر استقلالية المنظمات المهنية

55

الفرع الأول: مظاهر استقلالية المنظمات المهنية من الناحية العضوية

56

أولاً: تشكيلة أجهزة المنظمات المهنية على المستوى الوطني

61

ثانياً: تشكيلة أجهزة المنظمات المهنية على المستوى الجهوي

65

الفرع الثاني: استقلالية الذمة المالية للمنظمات المهنية

65	أولاً: ميزانية المنظمات المهنية
66	1- رسوم القيد في جدول المنظمة المهنية
67	2- الاشتراكات المهنية السنوية
69	3- الاعانات والهبات
70	ثانياً: طبيعة أموال المنظمات المهنية
72	المطلب الثاني: حدود استقلالية المنظمات المهنية
73	الفرع الأول: انشاء المجالس العليا لتنظيم النشاطات المهنية
76	الفرع الثاني: الوصاية على المنظمات المهنية
77	أولاً: الوصاية الممارسة على الاشخاص.
79	ثانياً: الوصاية على أعمال أجهزة المنظمات المهنية
	<b>الفصل الثاني</b>
84	<b>في تكييف النظام القانوني المطبق على لمنظمات المهنية</b>
87	المبحث الأول: مكانة المنظمات المهنية في المنظومة القانونية العامة للدولة
88	المطلب الأول: الشخصية المعنوية للمنظمات المهنية
89	الفرع الأول: إشكالية تمتع المنظمات المهنية بالشخصية المعنوية
90	أولاً: فكرة تمتع بالشخصية المعنوية
92	ثانياً: أساس الشخصية المعنوية للمنظمات المهنية
98	الفرع الثاني: نتائج تمتع المنظمات المهنية بالشخصية المعنوية
98	أولاً: الأهلية القانونية للمنظمات المهنية
101	ثانياً: حدود أهلية المنظمات المهنية: مبدأ التخصيص
107	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للشخصية المعنوية للمنظمات المهنية
108	الفرع الأول: الطابع العام للشخصية المعنوية للمنظمات المهنية
109	أولاً: في اعتبار المنظمات المهنية اشخاص معنوية عامة
110	ثانياً: في تطبيق معيار السلطة العامة
111	ثالثاً: في تطبيق معيار النفع العام
112	الفرع الثاني: الطابع الخاص للشخصية المعنوية للمنظمات المهنية
113	أولاً: تبرير اعتبار المنظمات المهنية أشخاص معنوية خاصة

117	ثانيا: المنظمات المهنية أشخاص معنوية خاصة مكلفة بتيسير مرفق عام
120	المبحث الثاني: اعتراف الدولة بالمنظمات المهنية
121	المطلب الاول: مضمون المهام الموكلة للمنظمات المهنية
122	الفرع الاول: المنظمات المهنية سلطة ضبط المهنة
122	أولا: فكرة الضبط لدى المنظمات المهنية
126	ثانيا: في نطاق تدخل المنظمات المهنية كسلطة ضبط
130	ثالثا: في خضوع المنظمات المهنية لقانون المنافسة
133	الفرع الثاني: على المنظمات المهنية ضمان نوعية الخدمة
134	أولا: فكرة ضمان نوعية الخدمة
138	ثانيا: تحسين المدارك العلمية آلية لضمان نوعية الخدمة
140	ثالثا: المنظمات المهنية وحماية المستهلك
143	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لمهام المنظمات المهنية
143	الفرع الاول: اشتراك المنظمات المهنية في خدمة المرفق العام
144	أولا: في إمكانية اعتبار المنظمات المهنية مرافق عامة
147	ثانيا: المنظمات المهنية في مواجهة مبدأ الفصل بين السلطات
149	ثالثا: نحو معيار جديد لتحديد طبيعة قرارات المنظمات المهنية
151	الفرع الثاني: خصوصية مهام المنظمات المهنية
152	أولا: وحدة وداخلية مهام المنظمات المهنية
153	1- حماية شرف وأخلاقيات المهنة
155	2- في ازدواجية النظام القانوني المطبق على مهام المنظمات المهنية
157	ثانيا: الحفاظ على وحدة وانسجام المهنة
158	1- انسجام المهنة بتجسيد الوساطة
160	2- الدور التمثيلي للمنظمات المهنية
165	خاتمة الباب الأول

الباب الثاني

166

في توحيد النظام القانوني لنشاط المنظمات المهنية

الفصل الأول

168

في ازدواجية سلطات المنظمات المهنية

170

المبحث الأول: السلطة المعيارية للمنظمات المهنية

170

المطلب الأول: في مضمون الاختصاص التنظيمي للمنظمات المهنية

171

الفرع الأول: في مدى مشروعية الاختصاص التنظيمي للمنظمات المهنية

172

أولاً: السلطة التنظيمية للمنظمات المهنية: تعبير عن الاستقلالية المؤسسية

175

ثانياً: السلطة التنظيمية للمنظمات المهنية: تفويض سلطة

181

الفرع الثاني: في تكريس الدور التنظيمي للمنظمات المهنية

182

أولاً: اعداد مدونة أخلاقيات المهنية من اختصاص المنظمات المهنية

182

1- مفهوم قواعد اخلاقيات المهنة

185

2- الاطار العام لتركيبه القواعد الاخلاقية

188

3- تدخل للمنظمات المهنية في اعداد مدونة أخلاقيات المهنة

194

ثانياً: الاعمال التنظيمية الاخرى التي من اختصاص المنظمات المهنية

194

1- دور المنظمات المهنية في اعداد الانظمة الداخلية

196

2- إعداد الشروط الأساسية للعقود النموذجية

198

المطلب الثاني: اختصاص المنظمات المهنية في اتخاذ قرارات فردية

199

الفرع الأول: التسجيل في الجدول من صلاحية المنظمات المهنية

200

أولاً: شروط التسجيل في جدول المنظمة المهنية

206

ثانياً: الفصل في طلبات التسجيل

207

ثالثاً: الطبيعة القانونية للتسجيل في جدول المنظمة المهنية

209

الفرع الثاني: القرارات الفردية الاخرى التي تصدرها المنظمات المهنية

210

أولاً: قرارات الاستخلاف

211

ثانياً: قرارات التوقيف والشطب والإغفال من جدول المهنة

214

ثالثاً: قرارات تكريس الزمالة بين المهنيين

215

رابعاً: القرارات المتعلقة بالتأهيل المهني

- 216 خامسا: الرخص الاستثنائية لممارسة المهنة
- 217 سادسا: قرار تحديد مبلغ الاشتراكات السنوية للمهنيين
- 219 المبحث الثاني: في خصوصية السلطة التأديبية للمنظمات المهنية
- 220 المطلب الأول: في الإطار العام للانضباط المهني
- 221 الفرع الأول: الطبيعة القانونية للنظام التأديبي المهني
- 221 أولا: مبادئ النظام التأديبي للمنظمات المهنية
- 224 ثانيا: أسس النظام التأديبي المهني
- 228 الفرع الثاني: استقلالية النظام التأديبي لدى المنظمات المهنية
- 231 المطلب الثاني: خصوصية المساءلة التأديبية لدى المنظمات المهنية
- 232 الفرع الأول: الطبيعة القانونية للأجهزة التأديبية للمنظمات المهنية
- 232 أولا: المجالس التأديبية على المستوى المحلي
- 232 1- تشكيلة المجالس التأديبية
- 234 2- تكييف المجالس التأديبية
- 236 ثانيا: اللجان الوطنية للطعن
- 236 1- التركيبة العضوية للجان الوطنية للطعن
- 238 2- تكييف اللجان الوطنية للطعن
- 241 الفرع الثاني: قيام المسؤولية التأديبية
- 241 أولا: تحريك المساءلة التأديبية
- 242 1- إجراء الاخطار
- 244 2- التحقيق والفصل في المساءلة التأديبية
- 246 ثانيا: التبليغ وإقرار حق الطعن
- 246 1- إجراء التبليغ
- 247 2- إقرار حق الطعن

الفصل الثاني

- 250 في صحة القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية
- 252 المبحث الأول: الضمانات القانونية في مواجهة سلطات المنظمات المهنية
- 252 المطلب الأول: في مدى تكريس الضمانات الاجرائية لدى المنظمات المهنية
- 253 الفرع الأول: نسبية احترام المنظمات المهنية لمبدأ الحياد
- 254 أولاً: مفهوم مبدأ الحياد
- 256 ثانياً: نظام الامتناع
- 259 ثالثاً: نظام التنافي
- 260 رابعاً: التسبيب
- 262 خامساً: مبدأ الجماعية في اتخاذ القرار
- 265 الفرع الثاني: في احترام حقوق الدفاع
- 266 أولاً: في احترام مبدأ المواجهة
- 266 1- اعلام المعني بالوقائع المنسوبة اليه تمكينه من الاطلاع على الملف
- 267 2- في إقرار مبدأ السماع لدى المنظمات المهنية
- 268 3- حق الاستعانة بمدافع
- 269 ثانياً: في حضور وعلنية الجلسات
- 270 المطلب الثاني: مدى تكريس الضمانات الموضوعية في المجال التأديبي
- 271 الفرع الأول: نسبية تكريس مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات
- 272 أولاً: المرونة في تحديد المخالفات التأديبية
- 273 1- الاخطاء التأديبية ذات الطابع المالي
- 274 أ- حالة تحديد وضبط معايير لتقدير الاتعاب
- 276 ب- حالة اعتماد مبدأ الحرية في لتقدير الاتعاب
- 278 2- الاخطاء التأديبية المتعلقة بالممارسات المهنية
- 280 ثانياً: العقوبات التأديبية لدى المنظمات المهنية
- 283 الفرع الثاني: احترام مبدأ التناسب لدى المنظمات المهنية
- 283 أولاً: تحديد الحد الاقصى للعقوبة
- 285 ثانياً: في إقرار العقوبات التكميلية

287	ثالثا: العود
289	المبحث الثاني: في الرقابة القضائية على قرارات المنظمات المهنية
290	المطلب الأول: الاختصاص القضائي في مجال المنظمات المهنية
291	الفرع الأول: معايير تحديد الاختصاص القضائي
294	الفرع الثاني: نطاق اختصاص القاضي الإداري في منازعات المنظمات المهنية
295	أولا: نطاق اختصاص المحاكم الإدارية
297	ثانيا: نطاق اختصاص مجلس الدولة
299	المطلب الثاني: آليات تحريك الرقابة القضائية على المنظمات المهنية
300	الفرع الأول: الطعن في قرارات المنظمات المهنية: دعوى الإلغاء
301	أولا: في قبول دعوى الإلغاء
301	1- الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء
301	أ- في شرط الاهلية والصفة والمصلحة
303	ب- شرط الميعاد
305	2- في الشروط الموضوعية: عدم المشروعية الخارجية
306	أ- عيب عدم الاختصاص
308	ب- عيب الشكل والإجراءات
309	3- في الشروط الموضوعية: عدم المشروعية الداخلية
309	أ- الانحراف في استعمال السلطة
310	ب- عيب انتفاء السبب
311	ج- عيب خرق القانون.
312	ثانيا: دعوى وقف التنفيذ.
315	الفرع الثاني: دعوى التعويض
315	أولا: شروط قبول دعوى التعويض
318	ثانيا: أساس مسؤولية المنظمات المهنية.
319	1- الخطأ
319	أ- مسؤولية المنظمة المهنية عن القرار غير المشروع
320	ب- قيام المسؤولية على أساس الامتناع والتأخر في أداء الخدمة

## الفهرس

---

321	2- الضرر
321	3- العلاقة السببية
323	خاتمة الباب الثاني
324	خاتمة
330	قائمة المراجع
358	الفهرس

# المركز القانوني للمنظمات المهنية

## ملخص

تحتل فكرة المنظمة المهنية كنظام الذي بواسطته يتم تأطير النشاطات المهنية الحرة، أهمية بالغة في المنظومة القانونية للعديد من الدول، ومنها الجزائر إلى درجة اعتبارها فئة قانونية في حد ذاتها.

إن اعتماد الدولة على المنظمات المهنية لتنظيم النشاطات المهنية الحرة التي يتطلب ممارستها توفر مؤهلات علمية وفكرية، يتطلب تمتعها بالعديد من الاختصاصات التي تسمح لها بالقيام بدورها الذي يتمحور أساسا على تحقيق التوازن بين مختلف العلاقات الناتجة عن ممارسة النشاطات المهنية الحرة، والسعي إلى تحقيق النوعية في الخدمات المقدمة، وتمارس هذه المنظمات المهنية اختصاصات متنوعة بداية من إبداء آراء استشارية، واختصاصات تنظيمية، والاختصاص الاستثنائي في قبول الانضمام إلى قائمة الممارسين لهذه النشاطات المهنية، وفي الأخير الاختصاص التأديبي الذي بموجبه يتم الدفاع على مصالح المهنة والحفاظ على شرفها وكرامتها.

دراسة المركز القانوني للمنظمات المهنية تستدعي الاهتمام من جهة بالإطار العام لتأطير هذه المنظمات وتحديد طبيعتها القانونية، ومن جهة أخرى ازدواجية اختصاصات هذه المنظمات الرقابة القضائية على أعمالها.

## *Le statut juridique des ordres professionnels*

### *Résumé*

Les ordres professionnels occupent une place très importante dans les différents systèmes juridiques, à l'instar du droit algérien, au point de devenir une catégorie juridique à part entière.

En effet, l'Etat a confié à ces organes l'organisation des professions libérales qui requièrent certaines qualifications, c'est pourquoi le législateur les a dotés de prérogatives importantes, à l'instar du pouvoir consultatif, du pouvoir normatif et disciplinaire.

Par ailleurs, l'étude du statut de ces ordres professionnels impose que l'on s'intéresse, dans une démarche comparative à l'ensemble de leurs activités et cela depuis leur création. Ainsi l'examen portera à la fois sur toutes les dispositions juridiques et l'évolution jurisprudentielle en la matière, dans l'objectif de ressortir leur particularisme: dans leurs actions, leurs faiblesses, mais aussi dans leurs relations avec les juridictions, lors de leur soumission au contrôle.