

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشيخ العربي التبسي - تبسة -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق  
التخصص قانون إداري  
بعنوان :

الرقابة القضائية على أعمال المنظمات المهنية في التشريع الجزائري

إشراف الدكتور :  
عشي علاء الدين

من إعداد الطلبة:  
• منصور حملاوي  
• بن عرفة عادل

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
بوديار نوال	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
عشي علاء الدين	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
رباطي نورالدين	أستاذ مساعد - أ -	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022-2023

تاريخ المناقشة: 2023/06/03

## إهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وأجملنا بالعافية

أتقدم بإهداء عملي المتواضع إلى

الذرع الواقي والكنز الباقي، إلى من جعل العلم منبع اشتياقي، لك أقدم وسام

الاستحقاق إلى والدي الكريمين.

وفي الأخير يا رب .....

يا رب لا تدعني أصاب بالغرور إذا نجحت ولا أصاب باليأس إذا فشلت بل ذكرني دائما بأن الفشل هو

التجربة الذي تسبق النجاح أمين يا رب العالمين

.....



# شكر وتقدير

بعد أن من الله علينا بإنجاز هذا العمل، فإننا نتوجه إليه الله سبحانه وتعالى أولاً وأخراً بجميع ألوان الحمد والشكر على فضله وكرمه الذي غمرنا به فوفقنا إلى ما نحن فيه راجين منه دوام نعمه وكرمه، وانطلاقاً من قوله صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، فإننا نتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى الأستاذ المشرف "عشي علاء الدين"، على إشرافه على هذه المذكرة وعلى الجهد الكبير الذي بذله معنا، وعلى نصائحه القيمة التي مهدت لنا الطريق لإتمام هذه الدراسة، فله منا فائق التقدير والاحترام، كما نتوجه في هذا المقام بالشكر الخاص لأساتذتنا الذين رافقونا طيلة المشوار الدراسي ولم يبخلوا في تقديم يد العون لنا.

وندين بالشكر أيضاً إلى كل عمال جامعة الشيخ العربي التبسي - تبسة الذين ساعدونا من خلال تقديم جميع التسهيلات ومختلف التوضيحات والمعلومات المقدمة من طرفهم لإنجاز هذا البحث.

وفي الختام نشكر كل من ساعدنا وساهم في هذا العمل سواء من قريب أو بعيد حتى ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة



# مقدمة

## مقدمة:

تعد المنظمات المهنية كهيئات عمومية تستمد نشاطها من الدولة والتي تختص بإدارة نشاط معين. ويتمثل نشاطها في تنظيم مهنة معينة، وأبرز مثال لها هو : المنظمة الوطنية للمحامين ونقابة الأطباء التي تباشر أعمالها وفقا للسلطة المقيدة، حيث يقيد القانون ووفقا للسلطة التقديرية إذا ترك المشرع لها ذلك، مع خضوع جميع أعمالها وقراراتها لمبدأ المشروعية والذي يقصد به احترام القانون، وتعتبر الأعمال الصادرة عن هذه المنظمات، من أهم المشاكل التي قد تمس بحقوق الأفراد المنتمين لهذه المنظمات، لذلك وجب إخضاع هذه القرارات إلى رقابة قضائية فعالة تمنع هذه المنظمات من التعسف في استعمال سلطتها والانحراف عن الهدف القانوني لقراراتها وكذلك حماية حقوق المهنيين.

وقد درج القضاء الإداري على توسيع نطاق رقابته على جميع الأعمال والقرارات الصادرة منها وذلك من أجل تحقيق التوازن بين رقابته والسلطة التقديرية لهذه المنظمات.

### 1- أهداف الدراسة:

- يتمثل الهدف من دراستنا لموضوع المنظمات المهنية في بيان ماهية هذه المنظمات وطبيعتها القانونية وطبيعة القرارات الصادرة عنها.
- تقييم عمل ونشاط هذه المنظمات بالنظر إلى القوانين التي تحكمها.
- دراسة الرقابة القضائية على أعمال المنظمات المهنية.
- أن تكون هذه الدراسة الأكاديمية مصدرا يمكن الاستفادة منه ولفت الانتباه إلى نقاط الضعف والقوة في النظام القانوني للمنظمات المهنية في الجزائر.
- محاولة تسليط الضوء على بعض الجوانب المتعلقة بنشاط المنظمات المهنية خاصة ما يتعلق بالقرارات التي تصدر عنها، وكيفية الرقابة عليها من قبل الجهات المختصة بذلك وخاصة القضاء الإداري.

## 2- صعوبات الدراسة:

تتمثل الصعوبات التي واجهتنا من خلال هذه الدراسة كخطوة أولى في التداخل الكبير بين مصطلح المنظمات المهنية والنقابات العمالية خاصة وأن جل المراجع تتناول بدراستها النقابات العمالية دون المنظمات المهنية وهو موضوع بحثنا.

إضافة إلى عدم توفر المراجع المتخصصة على مستوى المكتبة والتي تتناول موضوع المنظمات المهنية بشكل مفصل، وحتى وإن تناولتها فكان ذلك بشكل عرضي مقتضب جدا، وبالتالي جاءت أغلب مراجع البحث مرتكزة على مذكرات التخرج.

## 3 - أسباب اختيار الموضوع:

لقد تباينت أسباب اختيار هذا الموضوع ما بين دوافع موضوعية وأخرى ذاتية.

### أ - دوافع موضوعية:

نظرا للدور الذي تلعبه المنظمات المهنية على المستوى المهني والقانوني وخاصة في السنوات الأخيرة وكذلك أهمية وخطورة القرارات على المسار المهني.

### ب - دوافع ذاتية:

الموضوع يدخل في صميم القانون الإداري، وهو اختصاص الطالب.

## 4 - إشكالية الموضوع:

تعد الرقابة القضائية على القرارات والأعمال للمنظمات حجر الزاوية لحماية حقوق الأفراد الخاضعين لها وكذلك يعتبر ضمانه لحماية مبدأ المشروعية وذلك ما يدعو لطرح إشكالية البحث بالتساؤل عن "إلى أي مستوى يمكن للقضاء الجزائري مراقبة مشروعية القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية"

وللإجابة عن هذا التساؤل قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين تناولنا في الأول مفهوم المنظمات المهنية وطرق تأسيسها من خلال تعريف المنظمات المهنية (مبحث أول) والرقابة على المنظمات المهنية (مبحث ثاني) وفي الفصل الثاني إجراءات الرقابة القضائية في منازعات المنظمات المهنية من خلال تحديد إجراءات الرقابة القضائية (مبحث أول) وآليات تحريك الرقابة القضائية على المنظمات المهنية (مبحث ثاني).

## الفصل الأول: مفهوم المنظمات المهنية

### وطرق تأسيسها

## الفصل الأول: مفهوم المنظمات المهنية وطرق تأسيسها ونهايتها

يعتبر مصطلح المنظمات المهنية من أكثر المصطلحات التي شهدت وعرفت تطورات رافقت التطور البشري في مجال المهن، حيث تعتبر هذه الأخيرة إحدى الركائز الأساسية التي تقوم برعاية المهنة في بلد معين بهدف المحافظة على سمعتها من أجل رفع الكفاءة والكفاءة التي اكتسبتها عبر السنين من خلال الدور الذي تلعبه في وضع وتنفيذ البرامج التدريبية والتأهيلية بالإضافة إلى إصدار مختلف القرارات من المهنية بحيث تضطلع بدور القوة أيضا في إنعاش الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمنظمين أو المنخرطين تحت لوائها وتقييم الأداء المهني لأعضائها والتأكد من مدى إتباعهم للمعايير والقوانين المنظمة لمهنة معينة ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى ماهية المنظمات المهنية كمبحث أول والرقابة على القرارات الصادرة عنها كمبحث ثاني.

## المبحث الأول : مفهوم المنظمات المهنية

تعتبر المنظمات المهنية من أهم المنظمات التي ظهرت بهدف إدارة وتسيير بعض النشاطات المهنية، ورعاية طائفة معينة من الأفراد والدفاع عن مصالحهم المشروعة نظرا لتوليها إدارة بعض النشاطات نيابة عن الدولة، إلا أن مصطلح المنظمات المهنية يشوبه بعض اللبس من حيث التسمية فأحيانا يطلق عليها مصطلح (منظمة مهنية) وأحيانا أخرى يطلق عليها مصطلح (نقابة مهنية).

فالدارس لهذا الموضوع قد يتبادر إلى ذهنه مصطلح (النقابة العمالية) التي تختلف عن النقابات المهنية من عدة نواحي وإن كان يجمع بينهم قاسم مشترك ألا وهو الدفاع عن المصالح العامة للمهنة، وهو ما يؤدي إلى نوع من الخلط بين المصطلحين وبالتالي كان لابد من الوقوف على المصطلح المستعمل فنحن في دراستنا لهذه المذكرة لسنا بصدد دراسة النقابات العمالية وإنما هدف دراستنا يركز أساسا على المنظمات المهنية المتعلقة بالمهن.

وقد استعمل المشرع الجزائري مصطلح النقابة المهنية في الكثير من الحالات التطبيقية لنماذج هذه المنظمات، كما في المادة (05) من القانون 22/90 المتعلق بالسجل التجاري، ولكنه استعمل في أكثر من مناسبة عبارة أو لفظ منظمة مهنية.<sup>1</sup>

ويشمل هذا المبحث على مطلبين حيث سنتطرق في المطلب الأول لتعريف المنظمات المهنية وخصائصها، أما المطلب الثاني يتضمن أركان المنظمات المهنية وشروط تأسيسها ونهايتها.

## المطلب الأول: تعريف المنظمات المهنية وخصائصها

سنتناول من خلال هذا المطلب أهم تعريفات المنظمات المهنية من خلال اطلاعنا على بعض المراجع التي ساهمت في ضبط هذا المفهوم ، وكذا أهم الخصائص التي تتميز بها عن غيرها من الهيئات.

## الفرع الأول: تعريف المنظمات المهنية

لم ينص المشرع الجزائري على تعريف جامع مانع للمنظمات المهنية تاركا بذلك الدور للفقه والقضاء الذين ساهما بشكل كبير في ذلك، وهو ما سنتناوله من خلال هذا الفرع .

<sup>1</sup> - عبد الرحمان عزوي، الرخص الإدارية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص : قانون عام، كلية الحقوق جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2014-2015، ص 477.

## أولاً: التعريف الفقهي للمنظمات المهنية:

لقد قام الفقه بتعريف المنظمات المهنية وتمييزها عن غيرها من المفاهيم الأخرى، فيرى الفقيه (ديلوبادير) النقابات المهنية على أنها "مجموعة من أشخاص القانون العام ليس لها صفة المؤسسات العامة"<sup>1</sup>.

أما الفقيهان الفرنسيان (Jean by و Robert Ducos) أقاما تعريفهما للمنظمة المهنية على أساس وجود مهنة أو مهن محتاجة إلى تنظيم خاص بمعنى نشاطات ذات أهداف مالية تتناسب ونفس الهدف، وهي نشاطات تشملها درجة معينة أو مستوى معين من التنظيم بحسب النظام السياسي والاقتصادي السائد في الدولة في مرحلة تاريخية ما<sup>2</sup>.

وقد استخدم الأستاذ عمار عوابدي في تعريفه للمنظمات المهنية مصطلح (مؤسسات عامة) بقوله "المؤسسات العامة المهنية تلك المرافق التي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي الإداري وتتخذ صورة أو هيئة النقابة"<sup>3</sup>.

أما (نواف كنعان) فقد عرف المنظمات أو النقابات المهنية على أنها "مرافق عامة ينصب نشاطها على أبناء مهنة أو حرفة معينة في أشكال وصور متعددة بحيث تراقب وتوجه نشاطها المهني بواسطة هيئات مهنية يخولها القانون بعض امتيازات السلطة العامة ويكون أعضائها ممن يمارسون المهنة"<sup>4</sup>.

وعرف الفقيه (DARGO) المنظمات المهنية أو النقابات المهنية على أنها: "تنظيمات تشمل بصفة إجبارية إحدى المهن الحرة التي بفضل السلطات الممنوحة لها بمقتضى القانون تتدخل في تنظيم ومراقبة الولوج للمهنة"<sup>5</sup>.

1 مأمون مؤذن، "الطبيعة القانونية لنشاط النقابات أو المنظمات المهنية"، مجلة الحقيقة، العدد 30، جامعة أحمد دراية، الجزائر، ص 68.

2 مأمون مؤذن، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية لدراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، تخصص: قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016، ص 197.

3 عمار عوابدي، القانون الإداري (النظام الإداري)، ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014، ص 321.

4 نواف كنعان، القانون الإداري الكتاب الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2008، ص 329.

5 محمد حجاج، الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن المنظمات المهنية (دراسة فقهية مقارنة)، مجلة المنار، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة محمد الخامس السويصي، المغرب، ص 1.

وترى الأستاذة أماني قنديل النقابات المهنية بأنها تجمعات من الأفراد تنشأ على أساس تطوعي وأحيانا على أساس إجباري لكي تضم من يعملون في مهنة واحدة أو تخصص واحد ويتمثل الهدف من هذا النوع من التنظيمات في تحقيق مصالح أعضائها<sup>1</sup>. كما تم تعريفها على أنها : "مرافق عامة ينصب نشاطها على أبناء مهنة أو حرفة معينة في وصور متعددة بحيث تراقب وتوجه نشاطها المهني بواسطة هيئات مهنية يخولها القانون بعض امتيازات السلطة العامة.

### ثانيا : التعريف القضائي للمنظمات المهنية:

لقد أصبغ مجلس الدولة الفرنسي على التنظيمات المهنية صفة التنظيمات الخاصة التي تدير مرافق عامة، إلا أنه لم يعتبرها مؤسسات عمومية فهي وفق التعليل الذي قدمه مندوب الحكومة (segalat) بشأن حكم قضية (Bauguen) (الصادرة في 02/04/1943) أنها مؤسسات من نوع جديد تماما<sup>2</sup>.

أما محكمة النقض المصرية في حكمها الصادر في 26/12/1950 بنت فيه العناصر التي على أساسها تعتبر المنظمات المهنية أو النقابات من أشخاص القانون العام بقولها أن الرأي الراجح فقها وقضاء في شأن التكييف القانوني لنقابات المهن الحرة أنها وإن لم تدخل في نطاق المؤسسات العامة وهي المؤسسات الإدارية العامة ذات الشخصية المعنوية المستقلة عن الدولة إلا أنها تعتبر من أشخاص القانون العام ذلك لأنها تجمع بين مقومات هذه الأشخاص، فإنشاؤها يتم بموجب قانون أو مرسوم أو بأية أداة تشريعية أخرى وأغراضها وأهدافها ذات نفع عام، ولها على أعضائها سلطة تأديب، ولهؤلاء الأعضاء دون سواهم حق احتكار مهنتهم و لا يجوز لغيرهم مزاولتها، وإشراك الأعضاء في النقابات أمر حتمي ولها حق تحصيل رسم الاشتراك في مواعيد دورية منتظمة، ويترتب على ذلك أن قراراتها تعتبر قرارات إدارية مما يجعلها قابلة للطعن فيها بدعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري<sup>3</sup>.

أما القضاء الإداري الجزائري فقد اعترف بالمنظمات المعنية كفئة من أشخاص القانون العام تمارس بعض امتيازات السلطة العامة وأخضع بعض أنواعها لاختصاصه القضائي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> أماني قنديل، النقابات المهنية، المدخل إلى العلوم السياسية والاقتصادية والاستراتيجية، ج1-2، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، د سن، ص163.

<sup>2</sup> مأمون مؤذن، "الطبيعة القانونية لنشاط النقابات أو المنظمات المهنية"، مجلة الحقيقة، المرجع السابق، ص178.

<sup>3</sup> مأمون مؤذن، المرجع السابق، ص 180.

<sup>4</sup> عبد الرحمان عزوي، المرجع السابق، ص486.

فالتنظيمات المهنية تتكون من أفراد عاديين أي من أشخاص طبيعيين وينطوي نشاطها على نفع عام يعود على الجمهور مما أوجب منحها حق التمتع ببعض امتيازات القانون العام بإصدار قرارات إدارية بهدف تمكينها من تنظيم مباشرة المهنة الحرة ومزاولتها، ومن هنا برز التساؤل المهم حول التكييف القانوني لنشاط المنظمات المهنية، فلم يتردد القضاء الإداري الفرنسي في الإجابة على هذا التساؤل إذ ورد في حكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر في 31 جويلية 1940 في قضية (MONPEURT) بخصوص نشاط لجان التنظيم المهني المنشأة بالقانون الصادر في 16/08/1940 ما يلي رغم أن المشرع لم يعتبر لجان التنظيم المهني مؤسسات عامة فهي تنظيمات مكلفة بالمساهمة بتسيير مرفق عام، وتعد القرارات التي تصدرها في مجال اختصاصها قرارات إدارية يمكن مخصصتها بدعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري "، وهو الاجتهاد القضائي الذي أخذ به في السنة الثانية مباشرة، ولكن تميز التسبب الوارد في حكم مجلس الدولة الصادر في 02/04/1943 في قضية (BOUGUEN) بالوضوح الشديد رغم أن المجلس الأعلى للأطباء لا يعد مؤسسة عامة فإنه يسهم في تسيير مرفق عام، فالقرار الذي تصدره إدارة هذا المرفق يعد قرارا إداريا، فالملاحظ أن القضاء الإداري في فرنسا يأخذ بمعيار السلطة العامة لتكييف نشاط المنظمات المهنية على أنها مرافق عامة، وعليه تفقد المهن الحرة طبيعتها التقليدية وتصبح مرافق عامة، فالمنظمات المهنية إذا كانت تعد مرفقا عاما فهل هذه التنظيمات المهنية تعد من أشخاص القانون العام أم من أشخاص القانون الخاص؟<sup>1</sup>

وفي هذا الصدد يمكننا القول أن المنظمات المهنية تخضع لمزيج من قواعد القانون العام وقواعد القانون الخاص، فخضوع المنظمات المهنية لقواعد القانون العام نظرا لكونها هيئات عامة تقوم بتسيير مرفق عام وذلك استنادا لأصل نشأتها وما تتمتع به من امتيازات السلطة العامة، بحيث تسري قواعد القانون العام على النشاط الذي تقوم به المنظمات المهنية باعتبارها مرافق عامة والمتعلقة بتنظيم المهن، فعلى سبيل المثال القيد في الجدول الوطني للمهنة وإصدار القرارات الواجبة التنفيذ، أما خضوعها لقواعد القانون الخاص فيعود لعدم خضوع الحسابات المالية للمنظمات المهنية لتصديق السلطة العامة.

<sup>1</sup> علي خطار شنتاوي ، موسوعة القضاء الإداري، ج1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن ، د س ن، ص ص389-390.

## الفرع الثاني: خصائص المنظمات المهنية:

من بين الخصائص للمنظمة المهنية هي تمتعها بالشخصية المعنوية، حيث تبدأ بمجرد إنشاء هذه المنظمات من طرف الجهة المختصة، بحيث تنقيد بالحدود التي يقرها القانون، والقيود التي يقتضيها مبدأ التخصيص الذي يسري على هذه المنظمات. وكنتيجة لهذه الشخصية المعنوية تتمتع المنظمات المهنية بالذمة المالية المستقلة، وبالأهلية التي يحددها القانون أو النظام الأساسي لها، كما تتمتع بحق التقاضي الذي يقوم ممثلوها باستعماله نيابة عنها. إلا أنه من المعلوم أن انقضاء الشخصية القانونية للأشخاص الاعتبارية أو المعنوية قد يكون لأحد الأسباب التالية: فإما بتحقيق الغرض الذي أنشئت من أجله، أو بانتهاء مدة الآجال المحددة لها وإما بحلها (اختياريا أو إجباريا)، ومن خلال التعريفات السابقة للمنظمات المهنية نستنتج مجموعة من الخصائص التي تتفرد وتتميز بها عن غيرها من المنظمات والهيئات المشابهة لها، وسنتعرف من خلال هذا الفرع إلى هذه الخصائص و تتمثل فيما يلي<sup>1</sup>: -

- 1- المنظمة المهنية تمثل وتجسد فكرة اللامركزية الإدارية المصلحية المرفقية.
- 2- المنظمة المهنية تعتبر مرفق عام.
- 3- تتمتع المنظمة المهنية بالشخصية المعنوية.
- 4- تمثيلا لمهنة لدى جميع الجهات.
- 5- ضمان الانضباط الداخلي بالنسبة لأعضائها بموجب ما تتخذه من إجراءات وتدابير من حيث قبول الانضمام للمهنة وتوقيع العقوبات.
- 6 - الانضمام الإجباري للتنظيم بالنسبة لجميع الأعضاء إذ لا اختيار لهم في ذلك (منظمة المحامين، المهندسون، المحاسبون).

1- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الادارية القضاء الاداري، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، 2002، ص 103.

7- تسيير وإدارة التنظيم المهني من طرف أعضاء التنظيم أنفسهم.

ومن حيث تنظيمها فإن المنظمات المهنية تكتسب الشخصية المعنوية مما يخولها استقلال إداري بإقامة أجهزة وهيئات عادة ما تكون على درجتين محلية ووطنية تتكون من أعضاء منتخبين من طرف أعضاء المهنية بنظام قانوني مختلط تمتزج وتتنافس فيه قواعد القانون الخاص مع القانون العام<sup>1</sup>.

فالمنظمات المهنية أو النقابات تجمعات منظمة لها إطار مؤسسي ويحكمها قانون، وهو يجعلها تختلف عن تجمعات الأفراد غير المنظمة<sup>2</sup>.

**المطلب الثاني: شروط تأسيس المنظمات المهنية ونهايتها**

من المتعارف عليه أن المنظمات المهنية أو النقابات ليست وليدة اليوم فقد ظهرت هذه المنظمات منذ عصور طويلة تمكنت خلالها بالقيام بدور فعال في مجال تنظيم المهن الحرة للنهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، إلا أن هذه المنظمات لم تدم طويلا فعرفت تدهورا مما أدى إلى زوالها واختفاءها نتيجة لعدة عوامل عاشتها في القرون الماضية. وإذا كانت المنظمات النقابية تشترك في نقطة التأسيس والحل فإنها في تأديتها للنشاط الذي أنشئت لأجله تختلف من منظمة إلى أخرى، إذ خص المشرع المنظمة التمثيلية فقط ببعض المهام دون غيرها، وستناول في هذا المطلب شروط تأسيس المنظمات المهنية كفرع أول وإجراءات وضوابط نهاية المنظمات وزوال أعمالها كفرع ثاني.

**الفرع الأول: شروط تأسيس ونشأة المنظمات المهنية:**

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الادارية القضاء الاداري نفس المرجع، ص103.

<sup>2</sup> خالد علي عمر، النقابات المهنية محاولة للفهم (نقائبي المحامين، والصحفيين)، مركز هشام مبارك للقانون، د ب ن، دس ن، ص4.

إذا كانت ممارسة الحق النقابي حقا مضمونا دستوريا ومعتزفا به لجميع المواطنين، فهل قيد المشرع ممارسة ذلك الحق ووضع شروط معينة يجب توافرها لإمكانية ممارسته أم ترك المجال مفتوحا لكل من يريد أن ينشئ منظمة نقابية دون أي شرط أو قيد، إضافة إلى ذلك فهل المنظمة النقابية تهدف إلى تحقيق غرض محدد مسبقا في القانون أم أن تحديده يرجع إلى الإرادة الحرة للمؤسسين؟ وبناءا عليه فهل من الممكن تصور أن يكون الهدف من إنشاءها هو ممارسة نشاط تجاري أو سياسي؟

طبقا للمادة 2 من القانون رقم 90 / 14 المؤرخ في 02/06/1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21/12/1991 والأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10/06/1996 فإن الهدف من إنشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها.

لاشك فيه أن إنشاء منظمة يتضمن تقرير صريح، أو اعتراف صريح بضرورة وجود جهة ما تسعى من خلال السلطة إلى تحقيق هدف ما على أن يكون إشباع حاجات عامة<sup>1</sup>. فالإتجاه الغالب في الفقه والقضاء الإداريين يقوم على أن إنشاء منظمة مهنية يتم بموجب قانون. لذا لا بد عليها من التعرف عن الجهة الدستورية المؤهلة لإنشاء المنظمة المهنية. ففي فرنسا السلطة المختصة بإنشاء المنظمة المهنية طبقا لدستور 1958 نجد أن المادة 34 منه حددت اختصاص البرلمان على سبيل الحصر، وحددت المسائل التي لا يجوز تنظيمها إلا بقانون، منها إنشاء طوائف المنظمة المهنية، فلا يجوز إنشاء طائفة من المنظمات المهنية إلا بقانون، فالسلطة التشريعية هي المختصة أصلا بإنشاء المؤسسات العامة<sup>2</sup>.

وعليه فإن التأسيس القانوني للمنظمة النقابية يخضع لشروط موضوعية وأخرى شكلية:

<sup>1</sup>أنواف كنعان، القانون الإداري، مرجع سابق. الكتاب الأول، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2008، ص: 352.  
<sup>2</sup> GILLES J. GUGLIELMI, genevievekoubi, droit du service public, Montchrestien, E.J.A.,2000, p.210.

**1- الشروط الموضوعية:** طبقا للمادة 02 من القانون رقم 90 / 14 فإنه لا يمكن تأسيس منظمة نقابية إلا بتجمع أشخاص يمارسون مهنة واحدة أو ينتمون إلى فرع واحد أو قطاع النشاط الواحد. وعليه فإن الشروط الموضوعية لإنشاء المنظمات النقابية تتمثل فيما يلي:

**\*/شروط ممارسة مهنة:** وحدهم الأشخاص الذين يمارسون مهنة سواء كانت تجارية ، فلاحية أو صناعية لهم حق المشاركة في تأسيس نقابة أو الانضمام إليها إذا كانت منشأة من قبل إذن فأول شرط لتأسيس المنظمات النقابية هو كون المؤسسون أو المنخرطون فيها إذا كانت مؤسسة من قبل يزاولون مهنة<sup>1</sup>، و هذا ما يفهم من عبارة “يحق للعمال الأجراء” الواردة في المادتين 02 و 03 من القانون 14/90 ، و يعرف العامل الأجير بكونه “كل شخص يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم<sup>2</sup>، أي يجب أن تبقى علاقة التبعية قائمة بين العامل و المستخدم.”

**\*/شروط الانتماء إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد:**

إذا كان الغرض من تأسيس المنظمات النقابية هو الدفاع عن مصالح المهنة، فإنه من الواضح أنه لا يمكن تأدية هذا الدور وتحقيق الغرض الذي أنشئت من أجله إلا إذا كان موجود فعلا تضامن ما بين أعضائها، هذا التضامن لا يمكن توافره إلا إذا كان الأعضاء يمارسون مهنة واحدة فتكون بذلك لديهم نفس المشاكل ويطمحون إلى تحقيق نفس الأفاق والأهداف (كمهنة الصيدلة، المحاماة، التعليم، التجارة.....).

<sup>1</sup> - Relation collectives de travail/ droit du travail – voir page 17 (Bernard Teyssier)

<sup>2</sup> - أنظر المادة 02 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

إن الحكم السابق الذكر، مطبق بكثير من اللينة، إذ يمكن للمنظمة أن تجمع أشخاص لا يمارسون مهنة ولكنهم يمارسون مهن تنتمي إلى فرع واحد إذ العمل المؤدى يخضع لنفس الإجراءات التقنية ويعتمد على نفس الوسائل (مثل عمل الخبازين وصانعي الحلويات).

أما فيما يخص المهن الخاضعة لقطاع النشاط الواحد فتتميز بكونها تضم عمال لا يؤدون نفس المهنة و لكنهم يشتركون في إنجاز نفس المنتج ، فالمنتج هو الذي يحدد المهنة و ليس الحرفة<sup>1</sup> كنقابة عمال مصنع إنتاج السيارات و عمال البناء ، إذ حتى و لو كانت انتماءاتهم المهنية مختلفة فإنهم يمكنهم تأسيس نقابة طالما يساهمون جميعا ، كل في نطاق اختصاصه في إنجاز نفس المنتج.

## 2-الشروط الشكلية:

حتى يكون تأسيس منظمة نقابية مطابقا للقانون فيجب توافر عدة شروط شكلية منها ما يتعلق بالمؤسسين، ومنها ما يتعلق بما يجب أن يتضمنه القانون الأساسي وأخرى بشرط التصريح لدى المستخدم أو السلطة العمومية المختصة.

**\*/شروط متعلقة بالمؤسسين:** من اجل الدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية ، فإن المشرع الجزائري منح حرية تامة للعمال الأجراء أو المستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية و ذلك عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين و الذين يجب أن يكونوا متمتعين بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل ، و ألا يحرّموا من حقوقهم المدنية و الوطنية

<sup>1</sup> -- Dalloz 1996 Précis A. supiot et J. Pellissier Lyon R. Droit de travail

## الفصل الأول: مفهوم المنظمات المهنية وطرق تأسيسها

، و أن يكونوا راشدين و يمارسون نشاطا له علاقة بهدف المنظمة ، إضافة إلى أنه يجب أن لا يكون قد صدر منه سلوك مضاد للثورة الجزائرية<sup>1</sup>.

**\* / أحكام يجب توفرها في القانون الأساسي وشروط التصريح به:**

يتم وضع القانون الأساسي للمنظمة النقابية بعد عقد الجمعية التأسيسية، ويجب أن يتضمن هذا القانون، تحت طائلة البطلان أحكام واردة على سبيل الحصر في المادة 21 من القانون 90 / 14 تتمثل فيما يلي:

- الهدف من إنشاء المنظمة النقابية و تسميتها و مقرها.
- طريقة تنظيمها و مجال اختصاصها الإقليمي.
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفها.
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك مدة عضويتها.
- القواعد المتعلقة باستدعاء هيئات المداولة وتسييرها.
- قواعد إدارتها وإجراءات مراقبتها.
- قواعد حساباتها وإجراءات رقابتها والموافقة عليها.
- القواعد التي تحدد إجراءات حلها إراديا، والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

إذن فبعد عقد الجمعية العامة التأسيسية و وضع القانون الأساسي للمنظمة النقابية يصرح بتأسيسها و ذلك بإيداع نسختان مصادق عليها طبق الأصل للقانون الأساسي و قائمة تحمل أسماء و توقيع الأعضاء المؤسسين و هيئات القيادة و الإدارة و كذا حالتهم المدنية و مهنتهم

<sup>1</sup> - أنظر المادة 06 من القانون 14/90 السالف الذكر.

و عناوين مساكنهم، مع إرفاقه بمحضر الجمعية العامة التأسيسية، لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولائي، أما إذا كانت المنظمة ذات طابع مشترك بين الولايات أو وطني فإن تصريح التأسيس يودع لدى الوزير المكلف بالعمل<sup>1</sup> ، و مقابل ذلك يسلم لهم وصل التسجيل من قبل السلطة المعنية خلال 30 يوما<sup>2</sup> على الأكثر من إيداع الملف ويعتبر وصل التسجيل كما جاء تعبير المادة 08 من قانون 14/90 يعني تعبير السلطة العمومية عن إرادتها في قبول تأسيس المنظمة النقابية من عدمه ، إن ما يبرر هذا الرأي هو رفض وزارة العمل لتأسيس عدة نقابات منها المنظمة النقابية الإسلامية للعمل و الكونفدرالية الجزائرية لأصحاب العمل و الرابطة الإسلامية للتجار و الحرفيين.

### الفرع الثاني: نهاية المنظمات المهنية وانقضاء الشخصية المعنوية

باعتبار أن المنظمات المهنية تمتاز بالشخصية المعنوية كأى مرفق عام ومما لا شك فيه، أنه لا يمكننا الحديث عن وسيلتي تحقيق الغرض أو الآجال المحددين لانقضاء الشخصية القانونية لهذه المنظمات المهنية مادامت النصوص المؤسسة لها لا تربط أي نهاية بتحقيق هذين الأسلوبين وعليه فإنها تنتهي أما بالتوقيف أو الحل ويبقى إذن أسلوب الحل كأخطر إجراء مطروح للنقاش، وهنا نتساءل عن الكيفية التي يتم بها هذا الأخير؟

أولاً: التوقيف: إن توقيف نشاط المنظمة النقابية يكون على نوعين: توقيف قضائي وتوقيف إداري.

التوقيف الإداري يعتبر تدبير احترازي تقوم به السلطة العمومية المعنية و المتمثلة في الوالي أو الوزير المكلف بالعمل و ذلك إذا ما كان نشاط المنظمة النقابية مخالف للقانون أو غير

<sup>1</sup> أنظر المواد 7، 9، 10 من القانون السالف الذكر.

<sup>2</sup> أنظر المادة 8 من القانون السالف الذكر.

## الفصل الأول: مفهوم المنظمات المهنية وطرق تأسيسها

منصوص عليه في قانونها الأساسي كأن ترتبط عضويا بأي جمعية ذات طابع سياسي أو الحصول على إعانات أو هبات و وصايا من قبلها أو كأن لا يكون الهدف من تأسيسها هو الدفاع عن مصالح العمال بل في ممارسة نشاط تجاري.

التوقيف الإداري يؤدي إلى توقيف قضائي ذلك لأنه طبقا للفقرة الثانية من المادة 2/27 من القانون رقم 14/90 و التي تنص على أن "تنتهي تدابير توقيف النشاط بقوة القانون إذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى"<sup>1</sup>، ما يمكن فهمه من ذلك هو أنه عندما تصدر السلطة العمومية قرار توقيف النشاط فإنه يجب عليها أن ترفع دعوى للتثبيت وإن دعوى تثبيت التوقيف الإداري ترفع أمام القضاء الإداري ذلك لأن الإدارة كسلطة عمومية طرف فيها طبقا للمعيار العضوي المنصوص عليها في المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية.و إذ كان التوقيف القضائي السالف الذكر جاء نتيجة لتوقيف إداري فإن هناك نوع آخر من التوقيف تختص به جهة قضائية أخرى غير القضاء الإداري و الذي يكون نتيجة لعمل إجرامي. إذا ما كان نشاط المنظمة النقابية يشكل جريمة معاقب عليها في القانون فإنه يجوز للهيئة الفاصلة أن تأمر بإغلاق المؤسسة نهائيا أو مؤقتا في الحالات و الشروط المنصوص عليها في القانون و ذلك كتدبير أمني نصت عليه المادة 26 من قانون العقوبات<sup>2</sup> . إن المادة 27 تشير إلى دعوى التوقيف فقط دون ربطها بأي دعوى أخرى أي أنه إذا كان الحكم قاض بالتوقيف النهائي فإنه يجب على السلطة العمومية أن ترفع دعوى الحل أمام القضاء الإداري وذلك كما سيتم تفصيله لاحقا.

**ثانيا: الحل:** من خلال القانون الجزائري نجد نوعين من الحل: حل قضائي و حل إرادي أو اختياري ، يكون الحل اختياري يكون باتفاق أعضاء النقابة وفقا لرغبتهم و بمحض اختيارهم

<sup>1</sup> -المادة 27 من القانون 90 / 14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

<sup>2</sup> - المادة 26 ملغاة بالقانون رقم 23/06 المؤرخ في 20/08/2006 المعدل والمتمم لقانون العقوبات.

بناء على قرار يصدر عن الجهة المختصة و المحددة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية و التي غالبا ما تكون الجمعية العامة ، و بالرجوع إلى المادتين رقم 69 و 39 من القانونين الأساسين للمنظمة النقابية المستقلة لمفتشي العمل و الاتحاد الوطني للمؤسسات العمومية على التوالي فللجمعية العامة أن تقرر حل المنظمة النقابية لكن بشرط أن يكون ذلك القرار متخذ من قبل 2/3 (ثلاثي) أعضاء المنظمة و إذا لم يكتمل هذا النصاب تجتمع الجمعية العامة مرة أخرى بعد مرور 15 يوما من الاجتماع الأول و لكن قرار الحل في هذه الحالة يكون نافذا بمجرد تصويت 2/3 الأعضاء الحاضرين بالموافقة على الحل، و في حالة الحل فإن الجمعية العامة تعين مصفي أو عدة مصفين لتصفية الأملاك المنقولة و العقارية للمنظمة و التي لا يمكن أن تؤول إلى أعضائها إلا فيما يتعلق بمسأمتهم العقارية أما الحل القضائي فيلجأ إليه بسبب ممارسة المنظمة النقابية لنشاط مخالف للقوانين المعمول بها أو غير منصوص عليها في قانونها الأساسي، أو قد ترفع الدعوى - كما سبقت الإشارة إليه - كنتيجة للحكم بالتوقيف النهائي لنشاط المنظمة.

ويتم رفع دعاوى الحل من قبل السلطة العمومية المعنية المتمثلة في الوالي أو الوزير المكلف بالعمل أو من قبل أي طرف له مصلحة في ذلك أمام الجهة القضائية المتمثلة في القضاء الإداري إذا كانت الدعوى مرفوعة من جهة الوالي أو الوزير المكلف بالعمل.

وعلى كل فإن حل المنظمة النقابية (سواء كان اختياري أو قضائي)، فإنه يؤدي إلى آثار واحدة وهي انتهاء الشخصية المعنوية للنقابة وتصفية أموالها. كما أن من نتائج التي يسفر عنها حل المنظمة أو الهيئة السابقة انتقال جميع<sup>1</sup> المستندات والأموال إلى الهيئة المستحدثة. ومجمل القول إن المشرع الجزائري وغيره كالفرنسي والمصري والمغربي، قد منح هذه المنظمات المهنية جملة من الضمانات القانونية التي تؤهلها لضمان حرية العمل بكل استقلالية في سبيل تحقيق أهدافها وبالتالي تحقيق الصالح والخدمة العمومية، مما لا يسهل أمر حلها ببساطة.

<sup>1</sup> - المومني نادية: الهيئات المهنية بالمغرب رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني عين الشق، الدار البيضاء، 2003/2004، ص16

## المبحث الثاني: الرقابة على المنظمات المهنية:

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

ومن خلال هذا المبحث سنتعرض إلى مفهوم الرقابة بوجه عام كمطلب أول فيما سنخصص المطلب الثاني للرقابة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية أما المطلب الثالث سنتناول فيه الرقابة القضائية على نشاط المنظمات المهنية.

### المطلب الأول: تعريف الرقابة

للقابة أهمية ودور في تحقيق الفعالية على مستوى الإدارة بوجه عام والمنظمات المهنية على وجه الخصوص، فلقد حاول الفقهاء وضع تعريف جامع مانع لها، وهو ما سنحاول توضيحه في هذا المطلب.

**الفرع الأول: التعريف الفقهي للرقابة:** للرقابة عدة تعاريف منها ما ذهب إليه الفقيه الفرنسي "هنري فايول" بأنها: "التأكد من اتمام كل شيء حسب الخطة المرسومة والتعليمات الصادرة والمبادئ القائمة"<sup>1</sup>.

كذلك عرف (Coutle Robbins) الرقابة بأنها : عملية مراقبة النشاطات لضمان انجازها حسب ما هو مخطط وتصحيح أي انحراف مهم فيها"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> حسن حريم مبادئ علم الإدارة الحديثة (نظريات العمليات الإدارية وظائف المنظمة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن، 2006، ص 301.

كما عرفت على أنها : متابعة الأعمال والتأكد من أنها تتوافق لما أريد لها ،والعمل على تصحيح أي انحراف يقع في المستقبل أي التأكد من أن ما تم عمله موافقا لما خطط له مسبقا<sup>2</sup>. وعرفت كذلك بأنها : " عملية قياس النتائج ومقارنتها بالخطط أو المعايير وتشخيص أسباب انحراف النتائج الفعلية عن النتائج المرغوبة واتخاذ الإجراءات التصحيحية عندما يكون ذلك ضروريا" <sup>3</sup>

كما عرفت بأنها: متابعة العاملين بالمنظمة تنفيذا للخطط الموضوعة وتقييم أعمالها أولا بأول وذلك ضمانا لتحقيق الأهداف المرسومة لها على أفضل وجه وفي أقصر وقت وبأكبر قدر من الدقة وأقل قدر ممكن من الأخطاء"<sup>4</sup>.

وحسب رأينا نقول إن هذا التعريف نجده قد جمع وظائف الرقابة من خلال تقييم الأعمال وتوجيهه للنشاط بما يتوافق مع الخطة الموضوعة وحسب رأينا هو تعريف منطقي نوعا ما لأنه قد تطرق للرقابة بكل جوانبها.

وهكذا يمكننا القول إن الرقابة تعتبر وسيلة وليست غاية وسيلة لتحسين أداء المنظمة المهنية من خلال متابعة ومراقبة مستوى الأداء، والانجاز الفعلي ومقارنة هذا الانجاز بالمعايير الأدائية المستمدة من الأهداف، واكتشاف مواطن النقاط الايجابية وتعزيزها ثم اتخاذ الإجراءات التصحيحية ومنع تكرار الانحرافات مستقبلا.

### الفرع الثاني: أهمية الرقابة

<sup>1</sup>حسن حريم، المرجع السابق، ص3.

<sup>2</sup>زاهد محمد الديري، الرقابة الإدارية دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الاردن، دسن، ص35.

<sup>3</sup>نفس المرجع، ص35.

<sup>4</sup>أحمد حافظ نجم، مبادئ علم الادارة العامة، دار الفكر العربي، دبن، 1990، ص 267.

تعتبر الرقابة على المنظمات المهنية من أهم الوظائف التي تعمل على تحقيق الأداء كما ينبغي بفاعلية وكفاءة وذلك لتلافي الوقوع في الخطأ تصحيح الانحرافات وبالتالي تبرز أهمية الرقابة من خلال ما يلي:

ارتباطها بالعملية الإدارية ارتباطاً وثيقاً، لأن كل من التخطيط والتوجيه يؤثران ويتأثران بالرقابة أي أن هناك تفاعل مشترك بين هذه الأنشطة بما يحقق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة المهنية.

إن عملية الرقابة تحقق المصلحة العامة لأنشطة ومهام المنظمة فمن خلالها يمكن قياس مدى كفاءة الخطط الموضوعية وأساليب تنفيذها.

إن الإدارة المعاصرة تتميز بالتعقيد الشديد في جميع نواحيها الفنية والسلوكية، ولهذا أصبح من الصعب السيطرة على هذا التعقيد، وبالتالي فإن نظام الرقابة يسمح للمديرين من متابعة أنشطة ومهام المسؤولين عليها.

إن البيئة المعاصرة للمنظمات شديدة التعقيد، وهذا الأمر يحتم على المنظمات ضرورة التجاوب مع التغيرات في المجتمع، فالرقابة تمثل أحد القنوات الرئيسية لتوصيل المنظمة إلى حالة التجاوب السريع مع ما يحدث في المجتمع<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: أهداف الرقابة

أضحت الرقابة ضرورة ملحة في تأمين القيادة الناجحة في إدارة المؤسسات والمنظمات ومنه فإن الأهداف الأساسية للرقابة هي:

- مساعدة الإدارة على تحقيق النجاح وذلك بالتأكد من أن الخطة تتحرك في مسارها المرسوم لها.

- التأكد من تنفيذ المهام المخططة ومعرفة مدى تنفيذ الواجبات.

<sup>1</sup>السعيد بلوم، أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، تخصص: تنمية وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، دس ن، ص 44.

- اكتشاف الأخطاء فور وقوعها أو عندما تكون في طريق الوقوع لكي تعالج فوراً واتخاذ ما يستلزم لمنع حدوثها.
- المحافظة على حقوق الأطراف ذات المصلحة في قيام المنشأة أو المنظمة مثل العاملين فيه أو المتعاملين معها.
- التأكد من أن القوانين مطبقة تماماً وأن القرارات الصادرة محل احترام من طرف الجميع<sup>1</sup>.
- تقوم بتحليل أسباب الخطأ للتصحيح والعلاج.
- تعمل على تشجيع الأفراد للقيام بمهامهم.

### المطلب الثاني: الرقابة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية

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

فالمؤسسات المهنية تخضع للرقابة الإدارية من قبل الجهة الوصية بذلك والتي تكون ممثلة عادة في الوزير المعني بالقطاع المهني لهذه المنظمات (النقابات) المهنية سواء من حيث الانضمام إليها أو من حيث تنظيمها وأعمالها، هذا وقد تكون هذه الرقابة إما قبلية أو بعدية وهو ما سنتناوله من خلال هذا المطلب.

### الفرع الأول: الرقابة الوصائية على المنظمات المهنية

تمثل السلطة الوصائية الرابطة التي تجمع السلطة المركزية بالهيئات المحلية المستقلة، حيث تتمكن الحكومة بما لها من سلطة مقررته بنص القانون وبواسطة السلطة الوصائية من مراقبة

<sup>1</sup> السعيد بلوم، المرجع السابق، ص 45.

الهيئات اللامركزية للتأكد من خضوعها للقانون ومدى تنفيذها للسياسة العامة للدولة فالصالح العام هو الذي يفرض في غالب الأحيان أن تخضع الهيئات المحلية لرقابة السلطة المركزية<sup>1</sup>. فالوصاية الإدارية هي مجموع السلطات التي يقرها القانون لسلطة عليا على أشخاص الهيئات اللامركزية وأعمالهم بقصد حماية المصلحة العامة<sup>2</sup>. وبالتالي تختلف الرقابة الوصائية عن الرقابة الرئاسية التي تمارس وتفترض تلقائيا بحكم التسلسل الإداري ودون التنصيص عليها.

فالرقابة الوصائية لا تمارس إلا في الحدود المرسومة لها قانونا لذا يتعين على جهة الرقابة عدم التدخل في إدارة المنظمات المهنية و الحلول محل إرادة القائمين على تمثيلها، كما يتعين عليها الامتناع عن تعديل القرارات التي تصدر عن المنظمات المهنية وقت التصديق عليها، ولا يجوز لسلطة الرقابة إصدار قرارات تحل محل القرارات التي تصدرها المنظمات المهنية، وتظهر الوصاية المفروضة على المنظمات المهنية من خلال تخويل الوزير المعني بالقطاع حق الاطلاع على الأعمال والتصرفات الصادرة عن المنظمات المهنية وإقرارها أو رفضها مثل اللوائح التنظيمية كالنظام الداخلي لتنظيم المهنة ، أو القرارات الفردية الصادرة في حق عضو من أعضاء المهنة، كما تتضح معالم هذه الوصاية أيضا من خلال تواجد بعض الشخصيات التي يتم تعيينها لتمثيل الوزارة الوصية داخل أجهزة هذه المنظمات وإشراكها في أعمالها ومداولاتها ، وهذه الشخصيات المعينة من قبل السلطة الوصية تكون إما من المهنيين المنتمين للمنظمة أو أشخاص خارجية لا تمت بأي صلة للمهنة<sup>3</sup>.

وبالتالي للرقابة الوصائية صور ومظاهر تمارسها السلطة المركزية على الهيئات المحلية وفقا لأهمية التصرف الصادر من السلطة اللامركزية أي المنظمات المهنية ومدى تأثيره على المصلحة العامة وبذلك تأخذ هذه الرقابة مظهرين وهي رقابة إدارية ووصائية على أعمال

<sup>1</sup> رفعت عبد سيد، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص245.

<sup>2</sup> بريش ريمة، الرقابة الإدارية على المرافق العامة، مذكرة ماجستير، قانون عام، تخصص: قانون إدارة عامة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، السنة الجامعية، 2012 2013، ص 135.

<sup>3</sup> مأمون مؤذن، المرجع السابق، ص464.

وتصرفات المنظمات المهنية، ورقابة إدارية وصائية على الأشخاص أو الأعضاء المكونين لها من خلال تمثيل الجهة الوصائية داخل مجالس هذه المنظمات<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الرقابة الإدارية الذاتية

لا يمكن لأي منظمة البقاء طويلاً دون أن يمارس العاملون فيها الرقابة الذاتية على أداء أعمالهم وبدون ذلك يجب على المنظمات وضع نظم رقابية شاملة وتفصيلية وفي غاية التعقيد مما يزيد من تكلفة هذه النظم لذا لا بد من نقل الرقابة من الرقابة خارجية تمارسها الإدارة إلى رقابة ذاتية يمارسها العاملون أنفسهم<sup>2</sup>.

وتتجسد الرقابة الإدارية الذاتية الممارسة من طرف المنظمات المهنية في جميع التدابير والإجراءات التي تتخذها لبنياتها التنظيمية من أجل ممارسة الاختصاصات المنوطة بها، حيث تتم هذه الرقابة الذاتية على بعض الممارسات التي يقوم بها الأعضاء المنتسبين لها<sup>3</sup>. فالمنظمات المهنية دورها لا ينحصر فقط في مراقبة الانضمام للمهنة وإنما يمتد دورها أو اختصاصها لمراقبة الأعضاء أثناء مزاولتهم للمهنة بحيث تتدخل مجالسها بالتفتيش والمراقبة لهؤلاء الأعضاء وذلك من أجل ضمان السير الحسن للمهنة وفق أحكام القوانين والتنظيمات المؤطرة لها، ونظراً لتعدد مجالات الرقابة الإدارية الذاتية على أعضاء المهنة اكتفينا بالصور التالية:

#### 1- الرقابة الإدارية الذاتية على تغيير الموطن:

تقوم المنظمات المهنية في مجال المراقبة بمراقبة أعضائها أثناء ممارستهم المهنة ومثال ذلك الرقابة على تغيير الموطن، فبالنسبة للأعضاء أي تغيير يطرأ على الموقع يجب أن يكون بترخيص مسبق من قبل الجهة المختصة قانوناً، نظر لكون الموقع أو الموطن في بعض المهن يعتبر شرطاً من شروط التسجيل في جدول المنظمة لما له من أهمية، ومثال ذلك مهنة المحاسبة أو محافظ الحسابات أو المحاسب المعتمد طبقاً لنص المادة العاشرة (10) من

<sup>1</sup> رفعت عبد السيد، المرجع السابق، ص 245.

<sup>2</sup> حسن حريم، المرجع السابق، ص 318.

<sup>3</sup> مأمون مؤذن، المرجع السابق، ص 471.

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

وأيضاً نص المادة (58) من النظام الداخلي لمهنة المحاماة والتي نصت على أنه يجب على المحامي أن يمارس فعلياً مهنته ويجب عليه أن يقيم فعلاً وبصفة دائمة بدائرة اختصاص مجلس قضائي ولا يجوز أن يتخذ إلا مكتبا واحداً<sup>1</sup>.

بمعنى أنه يجب على المحامي أن يمارس نشاطه في دائرة اختصاص المجلس القضائي والتي يوجد فيها مكتبه أما إذا اضطرت الظروف لتغيير موقع مكتبه فهذا لا يكون إلا تحت رقابة المنظمة وبترخيص منها أيضاً، وهو ما نصت عليه المادة (59) من النظام الداخلي لمهنة المحاماة والتي نصت على أنه: " يخضع تغيير الإقامة المهنية داخل نفس المنظمة لترخيص مسبق من النقيب"<sup>2</sup>.

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

## 2. الرقابة الإدارية الذاتية في مجال الاستخلاف:

إن استخلاف أو إنابة عضو مسجل في الجدول الوطني للمنظمة لزميله في ممارسة المهنة لا يتم إلا تحت مراقبة أجهزة المنظمة و أيضاً بموجب ترخيص من طرف هذه المنظمة، فمثلاً في مهنة الطب لا يجوز القيام بالاستخلاف إلا لطبيب أو زميل يمارس نفس الاختصاص بعد الحصول على موافقة بالاستخلاف من طرف الجهة المختصة في المنظمة، وهذا ما نصت عليه المادة (74) من المرسوم التنفيذي رقم 92/276 والمتضمن مدونة أخلاقيات الطب بالجزائر والتي نصت على أنه: "لا يخلف الطبيب أو جراح أسنان في الطب العام إلا زملاء في الطب أو في جراحة الأسنان ولا يعوض الطبيب أو جراح أسنان المختص إلا زملاء من

<sup>1</sup> انظر المادة 58 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

<sup>2</sup> انظر المادة 59 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

الاختصاص نفسه أو طبيب أو جراح في السنة النهائية في الاختصاص عينه"<sup>1</sup>. فالمهنيون الذين يلجؤون إلى الاستحلاف في مجال الطب يجب عليهم أن يخطرأ الفروع النظامية التي ينتمون إليها مع الإشارة إلى اسم المستخلف وصفته وتاريخ الاستحلاف ومدته بهدف التأكد من تسجيل اسم المستخلف على جدول المنظمة المهنية للطب، وأنه يمارس نفس الاختصاص الذي سوف يستخلفه، والتأكد من أن تكون مدة الاستحلاف معقولة لأن خلال هذه الفترة المستخلف سيتحمل مختلف المسؤوليات عن الأخطاء التي يرتكبها أثناء ممارسته المهنة<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث: الرقابة القضائية

الرقابة القضائية تعد من أكثر الوسائل فعالية لمراقبة أعمال المنظمات، بحيث يمكن للمواطن متابعة الإدارة أمام القضاء لإجبارها على احترام القانون وعدم تجاوزها لحقها الممنوح لها<sup>3</sup>، كما تعد هي تلك الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري.

ورأينا من خلال المطلب السابق المتعلق بالرقابة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية مدى الدور المهم الذي لعبته هذه الرقابة في تأطير نشاط المنظمات المهنية وفق لأحكام القوانين والتنظيمات إلا أن هذه الرقابة الإدارية لا يمكن أن تفي وحدها بالغرض المرجو من ضمان سيادة مبدأ الشرعية، فلا بد من وجود رقابة قضائية على أعمال وتصرفات الجهات الإدارية بما فيها المنظمات المهنية، باعتبار أن هذا النوع من الرقابة من أهم أنواع الرقابة فعالية نظرا لما يتمتع به القضاء من حياد واستقلالية، وكما ذكرنا فالمنظمات المهنية تخضع أعمالها وتصرفاتها للرقابة القضائية الإدارية مثل باقي المنظمات أو المرافق العامة في حالة استعمالها لأسلوب وقواعد القانون العام، إلا أن هذه الرقابة تختلف أساليبها من دولة لأخرى بسبب وجود أسلوبين لهذه الرقابة في العالم، فهناك بعض الدول تأخذ بنظام القضاء الموحد بحيث لا تفرق

<sup>1</sup> المادة 74 من مرسوم تنفيذي رقم 922-276 متعلق بمدونة أخلاقيات الطب الجريدة الرسمية العدد 52 سنة 1992.

<sup>2</sup> مأمون مؤذن، المرجع السابق، ص 472.

<sup>3</sup> مرزون شيمان، الرقابة القضائية على مشروعية قرار تأديب الموظف العام، مذكرة ماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ألكلي محند أولحاج البويرة، 2014/2015، ص/ 30 .

بين المنظمات المهنية والأفراد في مراقبة تصرفاتهم، وهذا الأسلوب نجد تطبيقه في الدول الأنجلو سكسونية من بينها إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية<sup>1</sup>.

أما الجزائر فقد اعتنقت نظاما قضائي مزدوج (قضاء عادي وقضاء إداري) وذلك بموجب دستور 1996 نظرا للمزايا الذي يتمتع بها نظام الازدواجية، وبالتالي أصبح هناك نظام قضاء إداري منفصل عن القضاء العادي حيث أصبح هناك محاكم إدارية وعلى رأسها مجلس الدولة ومحاكم عادية على رأسها المحكمة العليا، ومحكمة التنازع التي تختص بالفصل في تنازع الاختصاص بين مجلس الدولة والمحكمة العليا، وتخضع المنظمات المهنية في الجزائر لرقابة القضاء الإداري.

### الفرع الأول: رقابة المحكمة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية

تستمد المحاكم الإدارية وجودها القانوني من نص المادة (152) من الدستور التي تبنت صراحة على الصعيد التنظيم القضائي نظام ازدواجية القضاء والتي جاء فيها: "يؤسس مجلس الدولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية"<sup>2</sup>.

وقد أعلنت هذه المادة صراحة عن إنشاء محاكم إدارية على مستوى أدنى درجات التقاضي مستقلة عن المحاكم العادية تفصل في المنازعات الإدارية دون سواها، هذا وقد أجاز الدستور الطعن في قرارات السلطات الإدارية<sup>3</sup>.

وبالتالي تختص المحاكم الإدارية في الدولة التي تأخذ بنظام القضاء المزدوج برقابة أعمال ونشاط المنظمات المهنية والمنازعات المتعلقة بالمرافق العامة المهنية<sup>4</sup>، فهي مثلا المختصة بالنظر في الطعون بالبطلان في قرارات مجلس منظمة المحامين المتضمنة رفض التسجيل

<sup>1</sup> مأمون مؤذن نفس المرجع، ص490.

<sup>2</sup> المادة 152 من الدستور الجزائري، معدل ومتمم جريدة رسمية، العدد 76، سنة 1996.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، ج 1، جسور للنشر والتوزيع، 2013، الجزائر، ص167.

<sup>4</sup> حمد صفاء يحي، التكليف القانوني للنقابات والاتحادات المهنية دار أمجد للنشر والتوزيع، الأردن، 2017، ص159.

ورفض الاغفال أو رفض منح الشهادة لفائدة المحامي المتدرب بانتهاء التدريب وهي قرارات قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة<sup>1</sup>.

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

فالقرار المتضمن التسجيل أو الرفض قد يكون محل منازعة إدارية ترفع بشأنه دعوى الإلغاء، إذا كان هذا القرار مخالفا وغير مشروع من حيث أركانه أو شروط صحته وفي هذا الشأن ما نصت عليه المادة (49) من القانون رقم 07-13 والتي تنص على أنه: "لا يمكن رفض تسجيل محام أو إعادة تسجيله أو إغفاله إلا بعد سماع أقواله او بعد استدعائه قانونا للحضور في أجل عشرة (10) أيام على الأقل.

وإذا لم يحضر المعني بالأمر فإن القرار يعد حضوريا.

يمكن الطعن بالإلغاء في قرار مجلس منظمة المحامين أمام الجهة القضائية المختصة وفقا للتشريع الساري المفعول<sup>2</sup>.

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

<sup>1</sup> رشيد لبعيل، الرقابة القضائية على نشاط المرافق العامة، مذكرة ماستر تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013-2014، ص69.

<sup>2</sup> انظر المادة 49 من القانون 07-13، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

نستنتج أن القرارات المتعلقة برفض التسجيل وإعادته ورفض الإغفال ينعقد الاختصاص بالنظر فيها للمحكمة الإدارية التي يوجد بها مجلس المنظمة<sup>1</sup>.

وفي هذا الصدد نسوق بعض التطبيقات القضائية والمثال مهنة المحاماة.

قرار صادر عن المحكمة العليا (الغرفة الإدارية) بتاريخ 18-11-1989 في دعوى بطلان تجاوز السلطة المرفوعة من قبل السيد (ش.ع) ضد قرار صادر عن المنظمة الجهوية للمحامين قسنطينة بتاريخ 11-02-1988 رفض ترشيحه للتسجيل في جدول منظمة المحامين.

عن الوجه الأول فحصت مسبقا حيث أن المادة (10) من الأمر المؤرخ في 26-09-1975 رقم (61-75) المنظم لمهنة المحاماة تنص على أنه لا يمكن أن يتخذ أي قرار بشأن قبول أو إعادة التسجيل أو الإغفال بدون سماع المعني أو استدعائه قبل موعد ثمانية (08) أيام حيث أنه لا توجد في ديباجة المطعون فيه ما يفيد اتخاذه وهذا الأخير بعد استفتاءه إجراء تبليغ أو سماع المعني وأن القرار فيه اتخذ بالتالي بصورة مخالفة للمقتضيات التشريعية الالفة الذكر وأنه مشوب بالتالي بعيب تجاوز السلطة ويتبين إبطاله.

ولهذه الأسباب: تقضي المحكمة العليا بإبطال القرار المطعون فيه<sup>2</sup>.

أما بالنسبة للعقود التي تبرمها المنظمات المهنية باعتبارها عقود إدارية و"العقد الإداري هو ذلك العقد الذي يبرمه شخص معنوي عام قصد تسيير مرفق عام وفقا لأساليب القانون العام بتضمينه شروط استثنائية غير مألوفة في القانون الخاص". وبالتالي هذه المنظمات في إبرامها لعقودها هل تستخدم وسائل وأحكام القانون العام وبالتالي عقودها إدارية ومنازعاتها في شأن ذلك تخضع لاختصاص القضاء الإداري؟<sup>3</sup>

يرى كل من الفقه والقضاء الإداريين أن عقود المنظمات المهنية لا تعتبر عقود إدارية ولا تخضع في منازعاتها لاختصاص القضاء الإداري، وهذا ما أجمع عليه الفقه والقضاء الإداريين

<sup>1</sup> مأمون مؤذن، المرجع السابق، ص 474.

<sup>2</sup> مجلة قضائية المحكمة العليا، قسم المستندات والنشر العدد الثاني 1991، ص 181.

<sup>3</sup> مأمون مؤذن المرجع السابق، ص 510.

الذان لم يتناول طبيعتها القانونية واكتفى بالإشارة إليها في العديد من المناسبات أثناء البحث في طبيعة القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية ومنهم الفقيه RIVERO والفقيه DELAUBADERE ونفس الأمر ذهب إليها لقضاء الفرنسي الذي أشار إلى الطبيعة الخاصة للعقود الصادرة عن المنظمات المهنية لكونها تخضع في إبرامها إلى أحكام القانون الخاصة وبالتالي منازعاتها هي من اختصاص القضاء العادي باعتبارها من قبيل الأعمال المدنية.

وبالتالي يرجح كل من الفقه والقضاء أساس اعتبار العقود المبرمة من طرف المنظمات

المهنية على أنها ليست عقود إدارية بل عقود خاصة نظرا لطبيعة أموال المنظمات المهنية فهي أموال خاص، لا تخضع في ذلك لأي رقابة من طرف أجهزة الدولة سواء رقابة قبلية أم بعدية وبالنتيجة ما تبرمه من عقود يتم تمويلها من ميزانية المنظمة التي لا تخضع لقواعد المحاسبة العامة التي تخضع لها الأموال العامة في الدولة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: رقابة مجلس الدولة على نشاط المنظمات المهنية

سنتناول من خلال هذا الفرع مدى بسط مجلس الدولة رقابته على نشاط المنظمات المهنية والقرارات الصادرة عنها. حيث يمارس مجلس الدولة اختصاصات قضائية متنوعة فهو جهة للقضاء الابتدائي والنهائي وجهة لقضاء الاستئناف وهو أيضا جهة لقضاء النقض. هذا ويعتبر مجلس الدولة هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية وهو تابع للسلطة القضائية، حيث أنه يضمن توحيد الاجتهاد القضائي الإداري للبلاد، ويسهر على احترام القانون، كما أنه يتمتع بالاستقلالية من حيث ممارسته لاختصاصاته القضائية<sup>2</sup>.

فيختص مجلس الدولة طبقا لنص المادة (09) من القانون رقم 988-01 المعدل والمتم بالفصل ابتدائيا ونهائيا في:

الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات

<sup>1</sup> مأمون مؤذن المرجع السابق، ص510.

<sup>2</sup> المادة 02 من القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله جريدة رسمية عدد 18

الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.

-الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة<sup>1</sup>.

وعليه فإن مجلس الدولة يختص بكقاضي موضوع كأول وآخر درجة في القرارات التنظيمية والفردية الصادرة عن المنظمات المهنية كما أشرنا من خلال نص المادة، كما يختص أيضا بالنظر في القرارات المتعلقة بالانتخابات لاختيار ممثلين لمجالس المنظمة المهنية ، ويختص أيضا بالنظر بالاستئناف في القرارات المتعلقة برفض التسجيل أو رفض إعادة التسجيل ، وعليه سنتناول اختصاص مجلس الدولة بالنظر في القرارات الصادرة عن المنظمات كأول وآخر درجة ومثالنا في ذلك المنازعات المتعلقة بقرارات مجالس الاتحاد للمنظمات المهنية بانتخاب ممثلي مجالس المنظمة المهنية، كما سنتناول اختصاصه كقاضي استئناف وقاضي نقض.

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

1-اختصاص مجلس الدولة بالنظر في قرارات مجالس اتحاد المنظمات المهنية:

تعتبر قرارات مجالس الاتحاد التابعة للمنظمات المهنية قرارات إدارية تنظيمية وهو ما نصت عليها المادة (105) من القانون رقم 13-07-2 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة بقولها: "يسير مجلس الاتحاد الوطني لمنظمات المحامين مجلس يسمى الاتحاد" يتشكل من مجموع النقباء الممارسين".

تعتبر مداوالات مجلس الاتحاد نافذة تجاه مجالس منظمة المحامين بمجرد إخطارها بها.

تبلغ مداوالات مجلس الاتحاد خلال (15) يوما من تاريخ إجراءها إلي وزير العدل، حافظ الأختام الذي يمكنه الطعن فيها بالبطلان أمام مجلس الدولة في أجل شهر (30) من تاريخ الإخطار<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 09 من القانون 01-98 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

2- اختصاص مجلس الدولة بالنظر في انتخاب ممثلي أعضاء مجلس المنظمة:

تعتبر ممارسة المهنة شرطا جوهريا للترشح لعضوية مجالس المنظمات المهنية المختلفة ففي المنظمة المهنية للمحاماة يشترط في المترشح لعضوية المجلس أن يكون محاميا وأن يكون مسجلا في الجدول الوطني لمنظمة المحامين، وبالتالي يستثنى من ذلك المحامي التي صدرت بشأنه عقوبة تأديبية، وهو ما نصت عليه المادة (93) من القانون رقم 07-13 بنصها: "لا يمكن للمحامي الذي صدرت بشأنه عقوبة تأديبية بالمنع المؤقت من ممارسة المهنة أن يترشح لعضوية مجلس منظمة المحامين إلا بعد مضي ثلاث (03) سنوات تسري من تاريخ نهاية استنفاد العقوبة"<sup>2</sup>. هذا ويجري انتخاب أعضاء ممثلي مجلس منظمة المحامين بالاقتراع الإسمي في الشهر الموالي لافتتاح السنة القضائية وإذا تعذر ذلك يحدد مجلس الاتحاد تاريخ الانتخابات وعند الضرورة يتولى وزير العدل حافظ الأختام تحديده أما في حالة حدوث المانع الذي يترتب عليه تقليص عدد أعضاء مجلس منظمة المحامين، يباشر هذا الأخير في الشهر الذي يلي المانع باستخلافهم بالمترشحين المتحصلين على أغلبية الأصوات في الانتخابات الأخيرة ، وإذا استحال الاستخلاف تجرى انتخابات جزئية. كما يمارس المستخلفون مهمتهم للمدة المتبقية<sup>3</sup>.

هذا وتودع الترشيحات لدى نقيب المحامين قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل من تاريخ الانتخابات ولا يمكن أن يترشح إلا المحامون الذين لهم سبع (07) سنوات من الممارسة الفعلية على الأقل<sup>4</sup>. وينتخب نقيب المحامين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة من بين أعضاء مجلس منظمة المحامين الذين تم انتخابهم بهذه الصفة مرتين على الأقل أو الأعضاء الذين لديهم أقدمية اثنتي عشر (12) سنة وفي حالة عدم توافر الشروط المذكور أعلاه يتم الانتخاب من بين المترشحين الأكثر أقدمية. يتم انتخاب النقيب من قبل مجلس المنظمة تحت رئاسة العضو الأكثر أقدمية من غير المترشحين خلال الثمانية (08) أيام الموالية لتاريخ انتخاب مجلس المنظمة وبالأغلبية المطلقة للأصوات في الدور الأول وبالأغلبية النسبية في

<sup>1</sup> انظر المادة 105 من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

<sup>2</sup> انظر المادة 93 من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

<sup>3</sup> انظر المادة 92 من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

<sup>4</sup> انظر المادة 94 من القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

الدور الثاني من بين المترشحين اللذين تحصلا على أكبر عدد من الأصوات. هذا وكثيرا ما تشهد الانتخابات الخاصة بمجلس منظمة المحامين منازعات أمام القضاء نظرا للصراعات والمناوشات الانتخابية التي تحدث حول الترشح للعضوية، وهو ما دفعنا إلى التطرق للطعون المتعلقة بانتخاب ممثليها. فالنزاع الانتخابي هو الدعوى التي يرفعها صاحب الصفة والمصلحة بهدف الطعن في العملية الانتخابية المتعلقة بانتخاب أعضاء مجلس منظمة المحامين، وكذا الطعن في العملية الانتخابية ومنها قرارات رفض الترشيحات، فهذا الطعن قد يكون بصفة فردية أو بصفة جماعية طالما أن المصلحة مشتركة، وبالتالي فالجهة المختصة بالنظر في هذه المنازعات الانتخابية هو مجلس الدولة وهذا بعد رفع دعوى الإلغاء من قبل ذوي الصفة والمصلحة لتحريك رقابة مجلس الدولة حول مدى شرعية القرار الإداري المتضمن نتائج العملية الانتخابية، بحيث يجب على مجلس الدولة أن يفصل في الطعن خلال شهر من إخطاره<sup>1</sup>.

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

فإسناد هذا الاختصاص لمجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا فيه انتهاك لمبدأ التقاضي على درجتين، وهذا المبدأ يعد من المبادئ التي يقوم عليها النظام القضائي الجزائري ذلك أن الاعتراف لمجلس الدولة بالاختصاص الابتدائي والنهائي سيحجب طريقا عاديا من طرق الطعن مكرسا في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهو طريق الاستئناف بما يفرض على المتقاضي استعمال طرق الطعن غير العادية وهي التماس إعادة النظر<sup>2</sup>.

### ثانيا: اختصاص مجلس الدولة كجهة استئناف:

بالرجوع لنص المادة (10) من القانون العضوي رقم 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة المعدل والمتمم والتي نصت على أن: "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل

<sup>1</sup> مأمون مؤذن المرجع السابق، ص 532.  
<sup>2</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 146.

في دعاوى الإلغاء والتفسير وفحص مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية ويختص أيضا بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة<sup>1</sup>.

كما نصت المادة (02) من القانون العضوي 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية بقولها: "أحكام المحاكم الإدارية قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"<sup>2</sup>. وهو ما نصت عليه المادة (902) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهو ما يشكل تطابقا تاما وانسجاما كبيرا بين المادة (02) من القانون رقم 98-02 والمادة (902).

إن اختصاص النظر في الطعون بالاستئناف المعترف به لمجلس الدولة يثير جملة من الإشكالات القانونية تتمثل في إحداث تغيير في طبيعة مجلس الدولة وظيفيا وموضوعيا فيما يخص أداء مجلس الدولة، حيث يحول من محكمة قانون إلى محكمة وقائع وهو يفصل في الطعون بالاستئناف، وبذلك خالف هذا الدور منطوق المادة (152) من الدستور التي جعلت من مجلس الدولة جهة قضائية عليا تمارس دور التقويم والاجتهاد<sup>3</sup>.

### ثالثا: اختصاص مجلس الدولة بالرقابة على قرارات المنظمات المهنية كقاضي نقض:

"يختص مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية. ويختص أيضا بالنظر في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة".

وانطلاقا من نص المادة أعلاه يتضح أن المشرع اعترف لمجلس الدولة بسلطة النظر في الطعون بالنقض الموجهة ضد القرارات القضائية النهائية في المادة الإدارية، وكذا القرارات التي تخوله إياها النصوص الخاصة، وإذا أردنا التدقيق في القرارات النهائية نجدها في الوضع الغالب تصدر عن مجلس الدولة سواء باعتبارها قاضي اختصاص بأن فصل في الملف المعروض عليه ابتدائيا ونهائيا أو استئناف بأن فصل في الطعن باعتباره هيئة درجة ثانية،

<sup>1</sup> انظر المادة 10 من القانون 01-98، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

<sup>2</sup> المادة 02 من القانون العضوي رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية العدد 37، سنة 1998.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص150.

وفي كلتا الوضعيتين يفصل مجلس الدولة بموجب قرارا نهائي، ذلك أن المحاكم الإدارية لا تصدر كأصل عام قرارات نهائية بل قراراتها تعد ابتدائية طبقا للمادة (02) من القانون 98-02 وهكذا نجد نص المادة (11) من القانون 98 - 01 ضمنا قصدت على الوجه الغالب القرارات النهائية الصادرة عن مجلس الدولة بمناسبة فصله في الملف المعروض عليه باعتباره قاضي اختصاص أو قاضي استئناف ولم يخصها بأي استثناء.

وبالاعتراف لمجلس الدولة بممارسة سلطة النظر في الطعون بالنقض يكون المشرع قد أسند له وظيفته الطبيعية باعتباره جهة عليا للقضاء في المادة الإدارية يُصوّب ويُقوم القرارات القضائية ويمارس مهمة الاجتهاد القضائي بما يتماشى ومضمون المادة (152) من الدستور<sup>1</sup>.

ومن التطبيقات القضائية في هذا المجال الاختصاص النوعي لمجلس الدولة برفضه طعن بالنقض ضد قرار المنظمة الجهوية قرارا مجلس الدولة الغرفة الثالثة قرار رقم 011106 الصادر بتاريخ 06 01 - 2004. وبموجب هذا القرار رفض مجلس الدولة طعنا بالنقض ضد المذكرة الإخبارية الصادرة عن منظمة المحامين ناحية مستغانم بتاريخ 15-11-2001 وسبب المجلس قراره أن منظمة مستغانم جهوية لا وطنية، وهذا يتعارض مع المادة 90 من القانون العضوي 98-01 كما أن الطاعن خرق درجة من درجات التقاضي مما يجعل قراره غير مقبول. وبالنتيجة رفض مجلس الدولة الطعن لعدم صحة إجراءات التقاضي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> أعمار بوضياف، المرجع السابق، ص154.  
<sup>2</sup> مجلة مجلس الدولة، العدد 09، ص57.

## ملخص الفصل الأول:

يتبين من خلال هذا الفصل أن تنظيم المهن أصبح لا يتماشى مع الأوضاع الاقتصادية المراد انتهاجها، مما دفع بالدولة إلى اللجوء إلى تنظيمها بالاستعانة بأبناء المهنة أنفسهم عن طريق المنظمات المهنية، فمنحها نظاما قانونيا يمزج بين قواعد القانون العام وقواعد القانون الخاص، مما أضفى خصوصية واضحة على هذه المنظمات، جعلتها تتميز عن عديد الهيئات المشابهة لها. كما يتضح أيضا بأن المشرع الجزائري لم يعتمد في إسناد الاختصاص للقضاء الإداري بالنظر في بعض منازعات المنظمات المهنية على المعيار العضوي الذي يعتبر الأساس في توزيع الاختصاص بين هيئات القضاء العادي وهيئات القضاء الإداري، بل اعتمد على المعيار المادي الذي يعتبر استثناء على القاعد العامة، وهو ما سبق التفصيل فيه من خلال هذا الفصل

## الفصل الثاني: إجراءات الرقابة القضائية في منازعات

### المنظمات المهنية

إن تحديد نوع النزاع له أهمية مزدوجة بسبب ما يترتب عنه من نتائج قانونية هامة، حيث يسمح تحديد نوع النزاع معرفة القواعد القانونية الواجبة التطبيق عليه، فإذا كان عاديا خضع لقواعد القانون الخاص وإذا كان إداريا طبقت عليه قواعد القانون الإداري، ، حيث أن المنظمات المهنية تخضع لمزيج من القواعد القانونية، وفي هذا الإطار فإنها قد تصدر عنها أعمال وتصرفات قانونية بإرادة منفردة كصاحبة سلطة عامة وامتيار تتمثل في مختلف أنواع القرارات التنظيمية الصادرة عنها مثل أنظمتها الداخلية ومدونة قواعد أخلاقيات المهنة، وأيضا الفردية كالقيد في جداولها الوطنية والإغفال... الخ، وقد تصدر عنها تصرفات عادية بحكم طبيعة تعاملها مع الغير أو بمناسبة تقديم خدمات لأعضائها. وبصدور هذه التصرفات قد تنشأ نزاعات بينها وبين أعضائها أو الغير.

وبما أن دراستنا لنشاط المنظمات المهنية يركز أغلبه على مختلف المنظمات المهنية في الجزائر فإن البحث في الرقابة القضائية على نشاط المنظمات المهنية من حيث الرقابة القضائية على أعمال وتصرفات المنظمات المهنية في ظل ازدواجية حكم القانون لها في الجزائر. ولهذا تقتضي الدراسة التطرق إلى تحديد الاختصاص القضائي وإجراءات الرقابة القضائية كمبحث أول وبعد ذلك التعرض إلى آليات تحريك الرقابة القضائية على المنظمات المهنية كمبحث ثاني.

### المبحث الأول: إجراءات الرقابة القضائية

إذ 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>1</sup>. ويمكن للقضاء الإداري في فحص مدى مشروعية القرار التنظيمي الصادر من المنظمة المهنية، الذي يقضي بتحديد مبلغ الاشتراكات المهنية السنوية، في حالة متابعة المنظمة المهنية المهني بحجة عدم دفع الاشتراكات 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 الاشتراكات المهنية<sup>2</sup>. وسنتطرق في هذا المبحث إلى الجهات المختصة بإصدار أمر وضع تحت الرقابة القضائية (مطلب أول) ومدة الرقابة القضائية ونهايتها (مطلب ثاني) والرقابة على أمر الوضع تحت الرقابة القضائية (مطلب ثالث).

### المطلب الأول: الجهات المختصة بإصدار أمر وضع تحت الرقابة القضائية.

إن المنظمة المهنية عند استعمال السلطة العامة فان قراراتها يختص بها القضاء الإداري وغير ذلك فيكون الاختصاص للقضاء العادي، تخضع جميع أعمال وتصرفات المنظمات المهنية لرقابة القضاء الإداري مثل باقي المنظمات أو المرافق العامة في حالة استعمالها لأسلوب وقواعد القانون العام. كما لم يتعرض المشرعون في الدول المقارنة ولا المشرع إلى تعريف منازعات المنظمات المهنية ولا إلى تحديد طبيعتها في مختلف تشريعاتهم المنظمة لمختلف المهن المنظمة، إلا أنهم أشاروا إلى بعض المصطلحات التي توحى بقيام منازعات حول القرارات الصادرة من مختلف مجالس المنظمات المهنية سواء في مجال القيد أو التسجيل أو إعادته أو التدريب أو الإغفال، أو في المجال الانتخابي لمختلف أعضاء مجالس هذه المنظمات المهنية أو مجال التأديب. ففي هذا الصدد نذكر على سبيل المثال في مجال

<sup>1</sup> -- بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 10

<sup>2</sup> - CE, 24 avril 1989, «Syndicat départemental des médecins généralistes des Bouches-du-Rhône», Rec. Lebon, p. 428.

## الفصل الثاني: إجراءات الرقابة القضائية في منازعات المنظمات المهنية

رفض التسجيل في الجداول الوطنية للمنظمات المهنية في التشريع الجزائري ما تضمنته المادة 42 من قانون المحاماة 07/13 من عبارات توحى باحتمال قيام منازعات بشأن رفض القيد أو التسجيل في جدول منظمة المحامين وهذا من خلال التتصيص في الفقرة الأخيرة منها على أنه: (يمكن وزير العدل حافظ الأختام والمعني، كل فيما يخصه، الطعن في هذا القرار أمام الجهة القضائية المختصة في أجل شهر من تاريخ تبليغه)<sup>1</sup>.

ليأتي في المادة 49 من ذات القانون لبيان ذلك حيث نص على أنه: (لا يمكن رفض تسجيل محام أو إعادة تسجيله أو إغفاله إلا بعد سماع أقوله أو بعد استدعائه قانونا للحضور في أجل عشر أيام (10) على الأقل. وإذا لم يحضر المعني بالأمر فإن القرار يعد حضوريا). الأمر الذي يتطلب منا الوقوف على مدلول العام للمنازعة من أجل الوصول إلى الطبيعة القانونية لمنازعات المنظمات المهنية في إطار ممارستها لمهامها واختصاصاتها. إذا قام صاحب الشأن حقه في النقاضي من خلال رفع الدعوى إلى القضاء، ليتحول النزاع من فكرة مادية تتصل بالوقائع إلى منازعة كفكرة قانونية تفصل فيها الجهة القضائية المختصة بما يتحقق معه تطبيق القانون والعدل<sup>2</sup>.

وباعتبار أن مجلس الدولة هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية وهو تابع للسلطة القضائية، حيث أنه يضمن توحيد الاجتهاد القضائي الإداري للبلاد، ويسهر على احترام القانون، كما أنه يتمتع بالاستقلالية من حيث ممارسته لاختصاصاته القضائية<sup>3</sup>. فيختص مجلس الدولة طبقا لنص المادة (09) من القانون رقم 98 بالفصل ابتدائيا ونهائيا في:

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

- الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة<sup>4</sup>.

1 - الجريدة الرسمية العدد 55 لسنة 2013

2 - سامي جمال الدين: إجراءات المنازعات الإدارية في دعوى الإلغاء القرارات الإدارية منشأة المعارف. بالإسكندرية، 2005، ص13.

3 - المادة 02 من القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله جريدة رسمية عدد 18 .

4 - انظر المادة 09 من القانون 98 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

وعليه فإن مجلس الدولة يختص بكقاضي موضوع كأول وآخر درجة في القرارات التنظيمية والفردية الصادرة عن المنظمات المهنية. كما يختص أيضا بالنظر في القرارات المتعلقة بالانتخابات لاختيار ممثلين لمجالس المنظمة المهنية، ويختص أيضا بالنظر بالاستئناف في القرارات المتعلقة برفض التسجيل أو رفض إعادة التسجيل، وعليه يختص مجلس الدولة بالنظر في القرارات الصادرة عن المنظمات كأول وآخر درجة ومثالنا في ذلك المنازعات المتعلقة بقرارات مجالس الاتحاد للمنظمات المهنية بانتخاب ممثلي مجالس المنظمة المهنية، ويختص كقاضي استئناف وقاضي نقض.

إنّ تحريك هذه الرقابة تكون بناءا 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. يكمن 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.

### المطلب الثاني: مدة الرقابة القضائية ونهايتها

لا يمكن للقاضي أن يقحم نفسه في النزاع بين هيئات المنظمات المهنية وأعمالها من تلقاء نفسه، بل يجب لكي يتدخل أن ترفع إليه دعوى قضائية. بذلك تكون الدعوى القضائية هي الوسيلة الأساسية لممارسة الرقابة القضائية على أعمال المنظمات المهنية، لأنها طريق صاحب المصلحة والصفة إلى القاضي، وشرط لتصدي القاضي للنزاع. والرقابة القضائية على أعمال المنظمات المهنية لا يمكن تحقيقها، إلا بتحريك ورفع الدعوى القضائية الإدارية، وذلك طبقا لمبدأ -لا دعوى بدون مطالبة قضائية-<sup>1</sup> من أجل تقييد وحصر القاضي الإداري بما ورد في عريضة الدعوى، لضمان حياده وموضوعيته، ولا يتجسد ذلك إلا بوجود إجراءات قضائية. وعليه فالدعوى القضائية الإدارية تحرك وترفع من طرف ذوي الصفة والمصلحة بموجب عريضة مكتوبة، تحتوي على مجموعة من البيانات والوثائق المطلوبة قانونا، وتجري

<sup>1</sup> -مباركي ابراهيم أطروحة دكتوراه. الرقابة القضائية على أعمال الادارة في القانون الجزائري ص63.

## الفصل الثاني: إجراءات الرقابة القضائية في منازعات المنظمات المهنية

عمليات التحقيق على أساس الأوضاع القانونية المطروحة في عريضة الدعوى، كما يحكم القاضي بناء على ما ورد في طلبات المدعي، ويهدف من ذلك إلى حماية المصلحة العامة، وشرعية وعدالة واستقامة نشاط الإدارة. والدعاوى القضائية تصل أمام القضاء عن طريق عريضة افتتاح الدعوى التي تتضمن مجموعة من الشروط المطلوبة قانوناً وانطلاقاً من ذلك تبدأ إجراءات الدعوى عن طريق المرور بمرحلتين:

مرحلة إعداد وتحضير ملف القضية وذلك بتقسيمه إلى مرحلتين: الأولى تتعلق بخصائص إجراءات الدعوى، أما الثانية فتتعلق بإجراء التحقيق.

ومنه تبدأ الرقابة القضائية ابتداءً من إيداع عريضة الدعوى إلى غاية صدور القرار القضائي الفاصل في النزاع وهذا وفقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والجزائية والإدارية. ومن خلال متابعة إجراءات سير دعوى الإلغاء كمثال عن الدعاوى الإدارية القضائية فإنه يتبين أنها تقوم بالإجراءات الإدارية على أساس الصيغة الكتابية، فالقاضي يوجه الإجراءات كتابية فيبحث ما يقدمه الأطراف من وثائق ومستندات ثم يعد تقريراً ويصدر الحكم بناء على ما حواه الملف من مذكرات وتقارير ومستندات. وليس معنى هذا أن المرافعات الشفهية ممنوعة، ولكن يقصد بالصيغة الكتابية أن دور المرافعات الشفهية ثانوي بحت، ويقتصر على مجرد شرح ما ورد بالمذكرات المكتوبة دون إضافة جديد، وقد ترتب على هذه الصيغة الكتابية للإجراءات أمام محاكم القضاء الإداري، أنه لا توجد مفاجآت شفوية في الجلسات بالنسبة لأي خصم، لأن كل طرف في الدعوى من الخصوم يعلم وجهة نظر الطرف الآخر من خلال المذكرات المكتوبة السابق تقديمها والذي قام بالرد عليها بمذكرات مقابلة من وجهة نظره هو الآخر، حيث نصت المادة 841 من قانون 08/09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية على: "تبلغ نسخ الوثائق المرفقة للعرائض والمذكرات إلى الخصوم بنفس الأشكال المقررة لتبليغ المذكرات" أما الإجراءات القضائية المطبقة على الدعاوى الإدارية أمام المحاكم العادية تطبيقاً للاستثناءات الواردة في المادة 07 مكرّر من قانون الإجراءات المدنية، والتي توافقها المادة 1802<sup>1</sup> من قانون 08/09 الجديد، فهي في

<sup>1</sup> - انظر المادة 802 من قانون 08/09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

## الفصل الثاني: إجراءات الرقابة القضائية في منازعات المنظمات المهنية

غالبيتها شفاهية لأنها تخضع للإجراءات القضائية المدنية العادية و بالرغم من ذلك و من الناحية العملية فإن المحامين في جلسات القضاء العادي أصبحوا يقدمون مذكراتهم ويتبادلونها أمام القاضي الفاصل في النزاع مما يدل على أن الإجراءات في القضاء العادي هي أيضا كتابية. وإجراءات الدعوى الإدارية هي إجراءات تحقيقه يلعب فيها القاضي الإداري دورا مهما وبارزا حيث يتولى تسيير الدعوى الإدارية والبحث عن الحقيقة فدوره إذن إيجابي بخلاف السلبية التي يعرف بها القاضي العادي. فتودع العريضة الافتتاحية بأمانة ضبط المحكمة الإدارية و تطبيقا للمادة 823/824 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>1</sup> تقيد الدعوى المرفوعة أمام كتابة ضبط المحكمة الإدارية في سجل خاص و ترقم حسب ترتيب ورودها و يقيد التاريخ و رقم التسجيل على العريضة و على المستندات المرفقة وإذا حدث إشكال ، بصدد إيداع أو جرد المذكرات والمستندات يفصل رئيس المحكمة الإدارية أو رئيس مجلس الدولة حسب الحال في هذا الإشكال و هذا ما قضت به المادة 825 وبموجب أمر غير قابل للطعن بأي طريقة كانت بعد تسديد الرسوم القضائية .

عندما تكون العريضة مشوبة بعيب يرتب عدم القبول وتكون قابلة للتصحيح بعد فوات الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه. بعد انقضاء الأجل المحدد الذي لا يقل عن 15 يوما باستثناء حالة الاستعجال. " فإذا لم يقدم المدعي رغم الأعذار الموجهة إليه المذكرة التصحيحية بعد منحه أجلا ولم يتم بالتصحيح وتحضير الملف يعدّ متنازلا.

من مميزات الدعاوى أو المنازعة الإدارية أن الإجراءات فيها لها طابع كتابي و تحقيقي، و يلعب فيها القاضي المقرّر الدور البارز والأهم حيث يشبه الدور الذي يقوم به القاضي المقرّر في الدعوى الإدارية عامة و دعوى الإلغاء خاصة الدور الذي يقوم به قاضي التحقيق الدعوى الجزائية من بحث و تحري و تقصي الحقائق للوصول إلى حكم عادل فلا يمكن للقاضي المقرّر أن يكتفي بما يقدمه له الأطراف، كما هو الحال بالنسبة للقاضي المدني بل يجب عليه أن يوجه الأطراف وأن يأمر بأي إجراء يراه ضروريا تلقائيا، لأنه يلعب دورا إيجابيا و يتحكم في إدارة النزاع ، و يهيئ الملف ليكون جاهزا للفصل فيه طبقا في

<sup>1</sup> المادة 823 و824 قانون 08/09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية..

للقانون. عندما تكون القضية مهياًة للفصل فيها يحدّد رئيس تشكيلة الحكم تاريخ اختتام التحقيق بموجب أمر غير قابل لأي طعن ، وإذا لم يصدر هذا الأمر يعتبر التحقيق منتهياً (03 أيام) قبل تاريخ الجلسة<sup>1</sup>. ويحدّد رئيس تشكيلة الحكم جدول كل جلسة أمام المحكمة الإدارية ويبلغ إلى محافظ الدولة حسب نص المادة 874 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

- يخطر جميع الخصوم بتاريخ الجلسة الذي ينادى فيه على القضية وذلك 10 أيام على الأقل قبل تاريخ الجلسة ويقلّص هذا الأجل إلى يومين بأمر من رئيس تشكيلة الحكم في حالة الاستعجال<sup>2</sup>. وطبقاً للمادة 885 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يقدم محافظ الدولة بعد تلاوة القاضي المقرّر لتقريره طلباته ولم تحدد المادة هل تكون طلبات كتابية أو شفوية. وبعد هذه الإجراءات يعلن رئيس الجلسة عن غلق باب المناقشة وإحالة القضية للمداولة مع تحديد التاريخ الذي يصدر فيه القرار مع التذكير بسرية المداولات.

### المبحث الثاني: آليات تحريك الرقابة القضائية على المنظمات المهنية.

تعتبر الرقابة القضائية على أعمال المنظمات المهنية، بمثابة ضابط رئيسي لحماية حقوق وحرّيات الأفراد، التي تتمحور في الحق في ممارسة النشاط المهني المرغوب فيه، حيث في حالة خروج هذه المنظمات على مبدأ المشروعية، يعتبر حق اللجوء إلى القضاء الذي يجبرها على احترام القانون ضرورة. ولكن 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 كمطلب أول، أو تلك المتعلقة بطلب التعويض عن الأضرار الناتجة عن قيام هذه المنظمات بمهامها كمطلب ثاني.

<sup>1</sup> - المادة 852-853 من قانون 08/09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>2</sup> - المادة 876 من نفس القانون.

**المطلب الأول: الطعن في قرارات المنظمات المهنية (دعوى الإلغاء).**

دعوى الإلغاء هي الدعوى التي يطلب فيها المدعى من القاضي الإداري المختص نوعيا وإقليميا، إلغاء قرار إداري بصفة كلية أو جزئية<sup>1</sup>. ويتمثل وجه الإلغاء إما بعدم المشروعية الخارجية (-حالة عيب الشكل والإجراءات- عيب عدم الاختصاص) وإما بعدم المشروعية الداخلية (-عيب مخالفة القانون- عيب السبب- عيب الانحراف بالسلطة). وهي الدعوى الوحيدة التي بموجبها يتم محاكمة مشروعية القرار الإداري وفي موضع دراستنا لقرارات 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 (كفرع أول) ، وكذا دعوى وقف تنفيذ القرارات الصادرة من هذه الأخيرة (كفرع ثاني).

**الفرع الأول: شروط قبول دعوى الإلغاء.**

وهي جملة الشروط التي يتطلبها القانون حتى يمكن للقضاء الفصل في موضوع الدعوى وفي حالة تخلف أي شرط منها يحكم القاضي بعدم قبول الدعوى<sup>2</sup>، وسنتطرق لهذه الشروط على النحو الآتي:

**1- شروط عامة:** وتتمثل في الشروط التي يجب توافرها في رافع الدعوى والشروط

المتعلقة بعريضة الدعوى وهي -الشروط المتعلقة برافع الدعوى كشرط الصفة وشرط المصلحة، ونصت المادة 13 م إ ق على أنه: " لا يجوز لأي شخص التقاضي لم ما تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون...". وبذلك فإنه يشترط لقبول دعوى الإلغاء توافر الصفة والمصلحة لدى رافعها. أما الأهلية فوفقا للأحكام المستحدثة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فلم تعد شرطا لقبول الدعوى وإنما شرطا لصحة إجراءاتها مباشرة.

**2- الشروط المتعلقة بعريضة الدعوى:** يشترط المشرع خصوصيات في عريضة افتتاح

الدعوى الإدارية، إذ يجب أن تكون مكتوبة ومشملة لبيانات معينة رتب على عدم

<sup>1</sup> - مأمون مآذن أطروحة دكتوراه مرجع سابق (إطار قانوني لنشاط المنظمات) ص جامعة تلمسان ص 575.

<sup>2</sup> - عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2 ص 105.

احترامها عدم قبول الدعوى شكلا، وهدف المشرع من ذلك هو حماية النظام العام، فيما يتعلق بالاختصاص و دفع الجهالة بأطراف الخصومة و ضمان حسن سير مرفق القضاء<sup>1</sup>. حيث أورد المشرع البيانات التي يجب توافرها في العريضة في نص المادة 15 من ق.إ.م.إ. كما يشترط لقبول أي عريضة مرفوعة في مواجهة الإدارة أن تتضمن على توقيع محام وفي الحالة التي يتقدم فيها المعني بعريضة دون أن تتضمن توقيع محام، فعلى كاتب الضبط - كما هو مألوف - تنبيهه إلى إلزامية الاستعانة بمحام، ويبقى القاضي الإداري ملزما بدعوة المتقاضي إلى تصحيح العريضة عن طريق استكمال شرط توقيع محام على عريضته، وفي حالة عدم استجابة على أنه تعفى الدولة، الولاية، البلدية، المؤسسات المعني، فإن مصير العريضة هو عدم القبول، العمومية ذات الطابع الإداري من التمثيل الوجوبي بمحام وذلك وفقا للمادة 827.ق إ م إ .

### 3- الشروط الخاصة بدعوى الإلغاء: ينص قانون الإجراءات المدنية والإدارية على

شروط تتعلق بالقرار الإداري محل دعوى الإلغاء وبميعاد دعوى الإلغاء وهي:

**\*أولا: شرط إرفاق القرار المطعون فيه:** حيث نصت المادة 819 ق إ م إ على أنه: " يجب أن يرفق مع العريضة الرامية إلى إلغاء تفسير أو تقدير مشروعية قرار إداري تحت طائلة عدم القبول، القرار الإداري المطعون فيه، لم ما يوجد مانع مبرر. وإذا ثبت أن هذا المانع يعود إلى امتناع الإدارة من تمكين المدعي من القرار المطعون فيه، أمرها القاضي المقرر بتقديمه في أول جلسة ويستخلص النتائج القانونية المترتبة على هذا الامتناع".

يتبين لنا من خلال هذه المادة أنه يجب على رافع الدعوى أن يرفق بعريضته القرار المطعون فيه، وإلا حكم القاضي بعدم قبول العريضة، غير أن الحكم بعدم القبول لا يمكن أن يكون إلا بعد دعوة القاضي مقدم العريضة إلى تقديم القرار<sup>2</sup>. وقد أكد القضاء الإداري - من قبل صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية - على صلاحية القاضي

<sup>1</sup> - راجع في ذلك تفصيلا: بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادية، الجزائر، 2009، ص50.

<sup>2</sup> - عبد القادر عدو، مرجع سابق، ص139

الإداري في إجبار الإدارة على تقديم نسخة من القرار الإداري واستخلاص النتائج القانونية في حال امتناعها عن ذلك<sup>1</sup>.

\*ثانياً: شرط الميعاد: حرصاً على استقرار الأوضاع الإدارية تم تقييد دعوى الإلغاء بمدة زمنية محددة، ويعد شرط الميعاد من النظام العام، فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها و يمكن للقاضي الإداري إثارته في أي مرحلة كان عليها النزاع<sup>2</sup>. بالنسبة لرفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية حيث بينت المادة 829 إ م إ ق أجل رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة ب 04 أشهر من تاريخ تبليغ القرار الفردي أو نشر القرار التنظيمي ( الجماعي) و يجوز للمدعي خلال هذه المدة أن يتقدم بتظلم إداري ويعد سكوت الجهة الإدارية عن الرد خلال مدة شهرين بمثابة رفض له وفي هذه الحالة يستفيد المتظلم من أجل شهرين لرفع دعواه أمام المحكمة الإدارية و في حالة رد الإدارة على المتظلم بالرفض، فإن أجل شهرين يسري من تاريخ تبليغ الرد بالرفض، أما في حالة قبول الإدارة للتظلم، فإنه ليس للمتظلم رفع دعوى إلغاء ما دامت الإدارة العامة قد استجابت لطلباته. ويجب على الإدارة أن تذكر ميعاد الطعن بالإلغاء حين قيامها بتبليغ صاحب الشأن بالقرار، حتى يجوز الاحتجاج على الطاعن بفوات ميعاد الطعن وذلك وفقاً للمادة 831.ق إ م إ. وتحسب مدة الطعن كاملة طبقاً لما ورد في المادة 405 ق إ م إ " تحسب كل الأجال المنصوص عليها في هذا القانون كاملة ولا يحسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي ويوم انقضاء الأجل. يعتد بأيام العطل الداخلة ضمن هذه الأجال عند حسابها. تعتبر أيام عطلة، بمفهوم هذا القانون، أيام الأعياد الرسمية وأيام الراحة الأسبوعية طبقاً للنصوص الجاري بها العمل. إذا كان اليوم الأخير من الأجل ليس يوم عمل كلياً أو جزئياً يمدد الأجل إلى أول يوم عمل موالي". وبالنسبة لرفع الدعوى أمام مجلس الدولة بينت المادة 907 ق إ م إ نجدها تحيلنا إلى المواد 829 إلى 832 من نفس القانون، أي أن أجل رفع الدعوى يقدر بأربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار أو نشره ( تطبق نفس

<sup>1</sup> - قرار رقم 117973، صادر عن المحكمة العليا، بتاريخ /24/ 07 1994، مجلة مجلس الدولة، العدد، 01، 2002، ص 73.  
<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني مرجع سابق، ص 33.

الأحكام المعمول بها أمام المحاكم الإدارية، السابق شرحها) وبذلك نجد أن المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية حرص على توحيد مواعيد الطعون، سواء أمام المحاكم الإدارية ( المادة 829) أمام مجلس الدولة ( المادة 907 ) غير أن توحيد الميعاد العام لا ينفي وجود مواعيد أخرى منصوص عليها في العديد من النصوص الخاصة، ومن هذه النصوص نص المادة 13 من القانون المتعلق بنزع الملكية للمنفعة العمومية ، وأيضا نص المادة 107 من قانون النقد والقرض 2 والتي نصت على أنه تكون قرار اللجنة المصرفية المتعلقة بتعيين قائم بالإدارة أو المصفي أو العقوبات التأديبية قابلة للطعن فيها في أجل **ستين يوما** من تاريخ التبليغ، وكذلك الطعن في قرار رفض الترشح بالنسبة لانتخاب أعضاء المجالس الشعبية المحلية أمام المحكمة الإدارية يكون في أجل 03 أيام كاملة من تاريخ تبليغ القرار ( المادة 78 من القانون العضوي /16 10 المتعلق بنظام الانتخابات)

### الفرع الثاني: دعوى وقف تنفيذ القرارات الصادرة من المنظمات المهنية.

وجدت التشريعات المقارنة أنه لا مناص من تخويل القضاء سلطة الحكم بوقف تنفيذ القرار الإداري لمواجهة الوضع الناجم عن تنفيذ القرار وهو صعوبة إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدور القرار المحكوم ببطلانه، وتعد هذه المكنة استثناء من الأصل العام الذي يقرر انعدام أي أثر واقف للطعن بالإلغاء على نفاذ القرار الإداري<sup>1</sup>. ويخضع نظام وقف تنفيذ القرارات الإدارية للمواد من 833 إلى 837 ق إ م إ حيث يتوجب لقبول طلب وقف تنفيذ القرار الإداري توافر ثلاثة شروط، إذا تخلف إحداها عد الطلب مرفوضا وتتمثل هذه الشروط في:

#### 1- اقتران دعوى وقف التنفيذ بدعوى بطلان القرار الإداري: كمبدأ عام يشترط لقبول

دعوى وقف تنفيذ قرار إداري ضرورة اقترانها بدعوى إلغاء هذا القرار وقد أكد على

<sup>1</sup> - عبد القادر عدو، مرجع سابق، ص 263

ذلك المشرع الجزائري في نص المادة 834 فقرة 2 ق إ م إ بقوله: " لا يقبل طلب وقف تنفيذ القرار الإداري لم ما يكن متزامنا مع دعوى مرفوعة في الموضوع." لكن واستثناءا على هذا الأصل العام - أي اقتران دعوى وقف التنفيذ بدعوى الإلغاء - أجاز المشرع قبول دعوى وقف التنفيذ في حالة رفع التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار وهذا ما جاء صراحة في نص المادة 834 فقرة 02 "... أو في حالة التظلم المشار إليه في المادة 830 أعلاه". ويعني أن للمتظلم من قرار إداري أن يرفع دعوى وقف تنفيذه دون انتظار نتيجة هذا التظلم ويظل الأمر بوقف التنفيذ منتجا لأثره إلى حين الفصل في دعوى إلغاء القرار إذا كانت قد رفعت في ميعادها وإذا لم ترفع اعتبر الأمر بالوقف كأن لم يكن.

2- شرط الجدية: ومعناه ظهور ما يرجح إلغاء القرار بناء على وثائق وأوراق الدعوى والأسباب المقدمة وهو ما يعبر عنه أيضا بشرط المشروعية لارتباطه بأركان القرار ومدى عدم توافرها.

3- شرط الاستعجال: ويقصد به الضرر والأذى الذي يمس الطاعن جراء تنفيذ القرار وما ينجم عنه من نتائج يتعذر تداركها.

### المطلب الثاني: دعوى التعويض:

أو ما يعرف بالمسؤولية الإدارية المترتبة عن ممارسة المنظمة المهنية لنشاطاتها (وبالمفهوم القانوني للمسؤولية هو ذلك الالتزام الذي يفرض على شخص ما أن يصلح الضرر الذي ألحقه بشخص آخر)<sup>1</sup>. و يترتب على نشاط الإدارة العامة العديد من الأضرار المادية والمعنوية التي تصيب الأفراد مما يقتضي تعويضهم ماليا .، ويأخذ هذا المصطلح معنى الالتزام 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

1 - حمدي أبو النور السيد عويس: مسؤولية الإدارة عن أعمالها القانونية والمادية دار الفكر الجامعي الإسكندرية، 2011. ص 13. أنظر أيضا بوحميده عطا الله: الوجيز في القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 271 .

الجمود الذي يعرقل ويشلّ نشاط الإدارة. وتعتبر دعوى التعويض من أهم الدعاوى الإدارية نظرا لقيمتها العملية والتطبيقية ، بحيث تعد وسيلة قضائية فعالة لحماية الحقوق الأساسية والحريات الفردية و لِدفاع عنها في مواجهة ممارسة الإدارة العامة أو الشبه إدارية لنشاطاتها غير المشروعة، والماسة بمصالح الأفراد أو الأعضاء بالنسبة للمنظمات المهنية، وتعتبر هذه الوسيلة ذاتية وشخصية ومن دعاوى القضاء الكامل، ودعاوى الحقوق لأنها تهدف إلى جبر الأضرار وإصلاحها كونها مست بحقوق شخصية يحميها القانون وينص عليها وهذا من خلال الحصول على تعويض، بحيث يكون للقاضي سلطات كاملة وواسعة. لهذا تستدعي دراسة دعوى التعويض في مجال المنظمات المهنية التطرق إلى مختلف الشروط الواجبة توفرها لمكانية رفع هذه الدعوى (فرع أول) ، وإلى القواعد القانونية التي تقوم عليها مسؤولية هذه المنظمات على القرارات غير المشروعة التي تصدر عنها (فرع ثاني).

**الفرع الأول: شروط قبول دعوى التعويض:** هي مثل الدعاوى الإدارية الأخرى حيث تنطبق عليها الشروط العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 لقبول الدعاوى من صفة ومصلحة ويشترط أن ترفع الدعوى بواسطة عريضة مكتوبة و موقعة من محام، إضافة لذلك فإنه يشترط أن يحدد المدعي في عريضته مقدار التعويض الذي يطلبه، سواء كان نقديا أو عينيا، وإلا فإن الدعوى ترفض لعدم تحديد محله<sup>1</sup>.

تخضع ممارسة دعوى التعويض لشروط عامة منصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 المشار إليه والمتمثلة في :

**1- الشروط المتعلقة بالمدعي:** دعوى التعويض كباقي الدعاوى القضائية الأخرى يشترط أن يتوفر فيها شرط الصفة والمصلحة في المدعي حتى تقبل دعواه طبقا لما نصت عليه المادة 13ق إ ج م إ.

والأهلية، بحيث يجب أن تكون المصلحة قانونية، شخصية ومباشرة وحالة ويجب أن ترفع من المدعي صاحب المصلحة أو نائبه أو وكيله القانوني طبقا لما نص عليه القانون، أي

<sup>1</sup> - بو عمران عادل، دروس في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 334

يشترط لوجود المصلحة أن يكون الشخص صاحب مركز قانوني ذاتي، وصاحب حق مكتسب، ويقع

الضرر بفعل نشاط إداري صادر عن المنظمة المهنية وبالتالي المصلحة في دعوى التعويض تختلف عن دعوى الإلغاء إذ يكفي في هذه الأخيرة أن يكون للشخص مجرد حالة قانونية أو مركز قانوني عاما، فالدعوى كما هو معلوم ترفع من صاحب صفة ضد صاحب صفة الممثل القانوني للمنظمة المهنية. كذلك لا بد من توفر شرط الأهلية طبقا لما تم التطرق إليه في دعوى الإلغاء.

**2- شرط الاختصاص القضائي:** نصت المادة 801 من ق.إ.ج.م إ على شرط الاختصاص

القضائي والتي حددت المحاكم الإدارية كصاحبة الاختصاص في دعاوى القضاء الكامل ومنها دعوى التعويض، ويعود سر ذلك إلى أن القاضي المدني يتولى مهمة الحكم بالتعويض وغالبا ما يستند القاضي الإداري إلى عناصر المسؤولية المدنية للفصل في دعوى التعويض<sup>1</sup>. وأمام غياب نصوص قانونية خاصة ضمن القوانين المنظمة لمختلف المهن المنظمة فإن المحكمة الإدارية هي صاحبة

الاختصاص بالنظر في دعوى التعويض المرفوعة ضد المنظمات المهنية.

**3- شرط التمثيل:** يكون تمثيل الخصوم بمحامي في دعوى التعويض وجوبي أمام المحاكم

الإدارية تحت طائلة عدم قبول العريضة وهو ما نصت عليه المادة 826 من ق.إ.م.إ.ج، بمعنى آخر يشترط أن ترفع دعوى التعويض أمام المحكمة الإدارية التي ستنتظر فيها بوسيلة عريضة مكتوبة وموقعة من محامي، إضافة لذلك فإنه يشترط أن يحدد المدعي في عريضته مقدار التعويض الذي يطلبه وإلا فإن سترفض لعدم تحديد محلها.<sup>2</sup>

**4- شرط القرار الإداري السابق:** ا بخصوص شرط القرار السابق فإنه بصدور قانون

الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 تم إلغاء فكرة القرار السابق كشرط لرفع دعوى التعويض وإلغاء

الإجراءات الشكلية اللازمة لبيان كيفية تطبيق الفكرة إذ بالرجوع للمواد من 815 إلى 828

1 - عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني، مرجع سابق، ص 109  
2 بوعمران عادل، دروس في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 334.

ق.إ.م.إ. والمتعلقة بأحكام رفع الدعوى أمام المحاكم الإدارية لا نجد إشارة صريحة للإبقاء على

هذا الشرط، وقد عوض اشتراطها بجواز الصلح الودي محله وهو ما يستشف من نص المادة 819 من ق.إ.م.و.إ.ج حيث أوجب رفع دعوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية بعريضة مرفقة بالقرار الإداري المطعون فيه ولم يذكر دعوى التعويض، كما جعل الصلح جوازي فيها طبقاً لنص المادة 970 من نفس القانون.

**5- شرط الأجل:** فيما يخص شرط الأجل فإنه لا بد من العمل بأحكام المادة 829 ق.إ.م.إ. في حالة عدم وجود أجل منصوص عليه في قانون خاص. وأما إذا كانت دعوى التعويض الرامية إلى قيام مسؤولية المنظمة المهنية بسبب عمل مادي ألحق المدعى ضرراً لا تخضع لأي أجل، لأن المادة 829 ق.إ.م.إ. تنص على الأجل وانطلاقه بعد تبليغ أو نشر قرار إداري، أي أن دعوى التعويض تتقدم بأجل الطويل، أي بانقضاء خمسة عشرة سنة، من يوم وقوع الفعل الضار والمنصوص عليه في المادة 133 ق.م.ج.

**الفرع الثاني: القواعد القانونية التي تقوم عليها مسؤولية هذه المنظمات على القرارات غير المشروعة التي تصدر عنها.**

يقصد بأساس المسؤولية عن التعويض السبب الذي من أجله يضع القانون عبء تعويض الضرر على عاتق شخص معين أي أنها الأسباب التي تجعل التشريعات تقيم الالتزام بتعويض الضرر الذي يصب الغير، وأسباب التعويض في دعوى المسؤولية الإدارية هي ذاتها أسباب وشروط انعقاد المسؤولية الإدارية<sup>1</sup>.

يعد 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 أشخاص معنوية خاصة تم تفويضها لتسيير مرافق عامة،

<sup>1</sup> - عادل بو عمران، دروس في المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 334.

تترتب على القيام بمهامها مسؤولية والتي لا يمكن إخراجها عن القواعد المعروفة في القواعد العامة لقيام المسؤولية التي تتمثل في الخطأ والضرر والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر. **أولاً: الخطأ:** تقوم مسؤولية السلطات الإدارية ومن في حكمها، وفي موضوعنا المنظمات المهنية، أساساً على عنصر الخطأ، لكن مقتضيات سير المرافق العامة والصعوبات التي تعترض النشاط الإداري أدى إلى ظهور نوعين من الأخطاء، حيث يرى الفقيه «VEDEL» بأن هناك الخطأ البسيط وهناك الخطأ الجسيم.<sup>1</sup> ولقد تبنى القضاء الفرنسي الاعتماد على الخطأ الجسيم لقيام مسؤولية الإدارة والابتعاد عن الاعتماد على الخطأ البسيط الذي يؤدي إلى عرقلة حسن سير المرافق العامة. 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. وكذلك يفرق الفقه والقضاء بين صورتين للخطأ المستوجب للمسؤولية الإدارية، هما الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، فيكون الخطأ شخصياً إذا صدر عن الشخص التابع للمنظمة المهنية أو للإدارة، دون أن يكون للمنظمة أو الإدارة دور ما في وقوع هذا الخطأ، ولذلك يتحمل هذا الشخص - عضو في مجلس المنظمة أو الوزير المعني بالقطاع المهني - نتيجة هذا الخطأ الصادر منه.<sup>2</sup>

أما الخطأ المرفقي فهو ما لا يمكن اعتباره خطأً شخصياً، أو هو خطأ ناجم عن مخالفة الالتزامات

المفروضة على المرفق ويكون من غير الطبيعي ومن الظلم أن يتحملة العضو أو الموظف الذي ارتكبه.<sup>3</sup> ويمكن التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي بالبحث وراء نية العضو في

المنظمة أو الموظف - الوزير المعني - . ومن تطبيقات سوء قيام المنظمة المهنية بأداء الخدمة نذكر:

<sup>1</sup> - بيود محند وأمر أطروحة دكتوراه. المركز القانوني للمنظمات المهنية. جامعة مولود معمري. تيزي وزو 2018 ص 318.

<sup>2</sup> - فتحي فكري: مسؤولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية، دار النهضة العربية، الإسكندرية، 1995، ص 218 وما بعدها.

<sup>3</sup> - حمدي أبو النور السيد عويس: مسؤولية الإدارة عن أعمالها القانونية والمادية، مرجع سابق، ص 93

\* - إصدار المنظمة المهنية لقرار غير مشروع: تقوم مسؤولية الجهات الإدارية والشبه إدارية عن القرارات الإدارية في فرنسا والجزائر ومصر على أساس عدم المشروعية، باتفاق الفقه والقضاء الإداري.

\* - تقوم مسؤولية الإدارة للمنظمة المهنية بسبب التأخر في أداء الخدمة: يعدّ التأخر عن أداء الخدمة في الوقت المناسب خطأ مرفقياً. وفي شأن المنظمات المهنية الامتناع عن اتخاذ بعض القرارات في الميعاد المحدد يؤدي إلى المساس بحقوق وحريات الأفراد، لاسيما في تلك القرارات التي تتخذها في مجال الانضمام إلى الجدول، سواء في التأخر في البت في طلبات التسجيل أو إعادة التسجيل الذي يؤدي إلى تضييع الحق في الممارسة المشروعة للمهنة.

\* - تقوم المسؤولية الإدارية للمنظمة المهنية بسبب امتناعها عن أداء الخدمة: قد يقع الخطأ المرفقي من المنظمة المهنية عن طريق موقف سلبي، بأن تمتنع عن أداء خدمة نص بها القانون لأدائها، مما ترتب عليه حدوث أضرار معينة للأفراد حين طلب الخدمة أو أعضاء المنظمة أنفسهم. وبالتالي يترتب له حق التعويض في مواجهة المنظمة المهنية. وأما إذا كان الخطأ شخصياً صادر عن أحد أعضاء مجالس المنظمة المهنية، دون أن يكون للمنظمة دخل ما في وقوع مثل هذا الخطأ، فإن العضو المخطئ وحده يتحمل المسؤولية عن خطئه.

ثانياً: الضرر: تستلزم القواعد العامة للمسؤولية الإدارية حتى يكون الضرر محققاً أن يكون بالمكان إثباته فوراً، وأن يكون قابل للتعويض في الحال، وأما دون هذه الحالات فإن الضرر يكون محتمل الوقوع، بمعنى قد يقع أو لا يقع<sup>1</sup>. فالضرر هو الموجب لمسؤولية المنظمة المهنية في جبر الضرر الذي مس الغير أو العضو بالمنظمة. ومن شروط الضرر ما يلي:

\* - أن ينسب للمنظمة المهنية سواء من خلال أحد أعضائها أو وسائلها وعلى المدعى يقع عبء إثبات ذلك، أي أن يكون الضرر الذي يعوض عن مباشرة، وذلك بأن يكون خطأ المنظمة هو السبب المباشر لحدوث الضرر، وأن الضرر يمثل النتيجة المباشرة لخطأ الإدارة.

<sup>1</sup> - بودة محند وامر أطروحة دكتوراه. مرجع سابق ص321.

\* - أن يكون الضرر محققاً أي أن يكون وجوده مؤكداً، بحيث يكون المتضرر قد أصيب فعلاً بضرر. فعلى سبيل المثال يعتبر الضرر الناشئ عن حرمان محام معتمد لدى مجلس قضاء بعد تجاوزه عشرة سنوات من الترقية يستحقها إلى الاعتماد على مستوى المحكمة العليا أو مجلس الدولة ضرراً مؤكداً. ولا يمنع من تحقق الضرر أن يكون مستقبلاً، فالضرر المستقبلي ضرر مؤكد الوقوع يمكن تقديره. وعلى هذا الأساس فلا تعويض عن الضرر الاحتمالي<sup>1</sup>.

\* - أن يكون الضرر قابلاً للتقويم المادي، ويستطيع القضاء الاستعانة بخبرة تقنية في الموضوع.

**ثالثاً: العلاقة السببية بين الخطأ والضرر:** تقتضي القواعد العامة للمسؤولية بأن الشخص الذي يتسبب في إحداث أي ضرر للغير يلتزم بالتعويض، وذلك متى كان ثابتاً أن الخطأ المرتكب هو السبب المباشر في وقوع هذا الضرر، وفي الواقع يمكن تطبيق أحكام هذه المسؤولية أيضاً على المنظمة المهنية، حيث تلتزم بدفع التعويض إذا تم إثبات أن هناك علاقة مباشرة بين الخطأ الذي ارتكب من طرف المنظمة والضرر الواجب التعويض. وعلى المدعى إثبات أن نشاط المنظمة قد تسبب في حدوث الضرر. وتستطيع المنظمة من موقعها الدفاعي أن تنفي وجود هذه العلاقة السببية فتثبت للقاضي أن الضرر الواقع تسببت فيه ظروف أخرى أو نتج عن مصدر آخر. فإن ثبت ذلك لا يمكن تحميلها المسؤولية الإدارية لانتهاء العلاقة السببية.

ومنه، فإن مهمة القاضي الإداري تكمن في الربط بين مختلف الوقائع وصولاً للنتيجة بقبول الدعوى أو رفضها<sup>2</sup>.

1 - عبد الغني بسيوني عيد الله، القضاء الإداري، مرجع سابق، ص 779 وما بعدها

2 - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 134 وما بعدها

### ملخص الفصل الثاني:

إن أهمية الرقابة القضائية على أعمال المنظمات المهنية تستحق الدراسة العميقة، لذا قمنا بتحليل هذا الموضوع لما يقتضيه تطوره في الجزائر مرحلة بمرحلة والتغير الذي طرأ، وطبيعة نظامه القضائي، خاصة بعد إنشاء هيئات قضائية جديدة تتلاءم مع مرحلة الإصلاح، وما أعقبها من تأسيس مجلس الدولة المحاكم الإدارية ومحكمة التنازع، ومما لا شك فيه أن رقابة الإلغاء أكثر أنواع الرقابة أثراً. حيث لا يغني عنها أي نوع من الأنواع الأخرى، فدعوى الإلغاء تعتبر التطبيق العملي لرقابة القضاء على أعمال الإدارة بشكل عام والتحقق من احترام مبدأ المشروعية، مما يجعل الباحث ملزماً بتحليل التطور القضائي للرقابة القضائية. ومن خلال هذا الفصل الذي عرجنا على إجراءات الرقابة القضائية في حال وجود منازعة تتعلق بالمنظمات المهنية وآليات تحريكها للفصل فيها.

خاتمة

**خاتمة:**

من خلال دراستنا لموضوع الرقابة القضائية على المنظمات المهنية حاولنا إعطاء نظرة شاملة حول هذه المنظمات من خلال التطرق لماهية هذه المنظمات والإطار القانوني المنظم لها.

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

أما من حيث طبيعتها القانونية فبحسب القوانين المنظمة لهذه المنظمات فهي عبارة عن أشخاص عامة عهدت إليها الدولة باختصاصها الأصلي في تنظيم شؤون المهنة التي يمارسها الأشخاص، فهذه الأخيرة تنشأ بقانون أو بمرسوم أو بأي أداة قانونية أخرى وذلك بحسب النظام القانوني السائد في كل دولة، فبعد إنشائها يمنح لها القانون المنشأ لها الشخصية المعنوية، أما فيما يتعلق بالعضوية في هذه المنظمات فتكون إجبارية فهذه الأخيرة يتطلب للانضمام إليها مؤهلات علمية وشهادات جامعية متخصصة لكي تمارس في شكل مهنة حرة كمهنة التوثيق والمحاماة، والمهندس الخبير العقاري ومهنة الطب والصيدلة.... الخ.

**أولاً: النتائج:**

وبناءً على ما تقدم في مذكرتنا هذه ننتهي إلى رصد أهم النتائج والاقتراحات التي توصلنا إليها والمتمثلة فيما يلي:

- تخضع هذه المنظمات كما رأينا لمزيج من قواعد القانون العام وقواعد القانون الخاص فتسري قواعد القانون العام على الأعمال التي تقوم بها هذه المنظمات المهنية بوصفها مرفق عام، كما تسري قواعد القانون الخاص عندما تمارس نشاطاتها المتعلقة بالامتيازات الممنوحة للأعضاء مثل الخدمات التقاعدية.

- تحوز المنظمات المهنية على بعض امتيازات السلطة العامة من خلالها تقوم بأداء مهامها ووظائفها بشكل فعال.

- تقوم المنظمات المهنية على مجموعة من الأركان كالاستقلال المالي والإداري وتمتعها بحق التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة.

- تخضع هذه المنظمات المهنية للرقابة الإدارية والرقابة القضائية بحيث تسري عليها أحكام القضاء الإداري عند الطعن في قراراتها بدعوى الإلغاء ودعوى التعويض.

**ثانياً: الاقتراحات:**

بعد تناولنا لموضوع الرقابة القضائية على أعمال المنظمات المهنية نقدم مجموعة من الاقتراحات:

- لقد تعددت واختلفت تسميات المنظمات المهنية فأحياناً يطلق عليها المشرع لفظ نقابة

مهنية كما هو الأمر بالنسبة لبعض الدول كمصر فيما استعمل المشرع التونسي لفظ هيئة مهنية أما المشرع الجزائري فقد أطلق لفظ نقابة على بعض المهن ومثالها نقابة المهندسين ونقابة الأطباء ونقابة الصيادلة، واستعمل لفظ منظمة مهنية فيما يتعلق بمنظمة المحامين وغيرها الأمر الذي صعب من معرفة الطبيعة القانونية لهذه المنظمات نظرا لتداخل وتقارب هذه المصطلحات مع مصطلح النقابات العمالية وهو ما يؤدي إلى الخلط بينهما لهذا كان يجب على المشرع استخدام مصطلح منظمة مهنية باعتباره التعبير الصحيح والدقيق عنها كونها تنظيم يسير مهنة منظمة تنظيما قانونيا.

- لم يحدد المشرع الجزائري وكذا التشريعات العربية الطبيعة القانونية للمنظمات المهنية

مما أثار خلافا لدى الفقه والقضاء فأحيانا يكتفي على أنها أشخاصا معنوية عامة، وأحيانا يكتفي على أنها أشخاص معنوية خاصة وبالتالي كان يجب على المشرع أن يضع نصوصا قانونية من شأنها تحديد التكيف القانوني لهذه المنظمات، وذلك تسهيلا لعمل القضاء.

- تخضع المنظمات المهنية للرقابة الإدارية والرقابة القضائية، فمن بين الأركان التي تقوم

عليها المنظمات المهنية الاستقلال المالي والإداري إلا أنها تخضع للرقابة على نشاطها وبالتالي نرى أنه كان يجب على المشرع أن يقيم توازنا بين الاستقلال الممنوح لها وبين الرقابة المفروضة عليها.

- تنشأ الرقابة القضائية للفصل في المنازعات للمنظمات المهنية كباقي الأعمال الإدارية للمرافق العمومية.

- وفي إطار المنازعات المتعلقة بالمنظمات المهنية نلاحظ أن المشرع لم يوليها اهتمام كبير بدليل غياب تناوله لبعض المنازعات في النصوص التشريعية المنظمة لبعض المهن كالمنازعات الانتخابية الخاصة بالعضوية في مجالس المنظمة كما هو الشأن بالنسبة مثلا لنقابة المهندسين المعماريين الذي تناولها التنظيم الداخلي لهذه المنظمة مما ترتب عليه غموض تام أما غياب النص الخاص والذي نتجت عنه الكثير من المنازعات بين أعضاء المنظمة والمنظمة

نفسها، كما أن المشرع كثيرا ما يكتفي بذكر إمكانية الطعن في قرارات رفض الانضمام أو الإغفال أو إعادة التسجيل دون تحديد الجهة المختصة مكتفيا بعبارة "أن يتم ذلك أمام الجهة القضائية المختصة" مما يفتح باب تنازع الاختصاص بين جهات القضاء الإداري والعادي أو بين جهات القضاء الإداري نفسه سواء كان هذا التنازع سلبيا أو إيجابيا.

- ضرورة إعادة النظر في التشريعات والتنظيمات الخاصة ببعض المنظمات المهنية نتيجة الاختلاف الموجود بين بعض النصوص المؤطرة لها وتوحيد النظام القانوني لجميع المهن المتشابهة.

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
I	الشكر والعرفان
II	إهداء
III	ملخص الدراسة
ب	مقدمة
<b>الفصل الأول: مفهوم المنظمات المهنية وطرق تأسيسها</b>	
02	<b>تمهيد</b>
03	<b>المبحث الأول : مفهوم المنظمات المهنية</b>
03	<b>المطلب الأول: خصائص المنظمات المهنية.</b>
04	- الفرع الأول: تعريف المنظمات المهنية.
07	- الفرع الثاني: خصائص المنظمات المهنية.
08	<b>المطلب الثاني: شروط تأسيس المنظمات المهنية ونهايتها.</b>
09	-الفرع الأول: شروط تأسيس ونشأة المنظمات المهنية.
13	- الفرع الثاني: نهاية المنظمات المهنية وانقضاء الشخصية المعنوية.
15	<b>المبحث الثاني :الرقابة على المنظمات المهنية.</b>
16	<b>المطلب الأول: الرقابة الإدارية.</b>
16	-الفرع الأول: التعريف الفقهي للرقابة.
17	- الفرع الثاني: أهمية الرقابة.
18	- الفرع الثالث: أهداف الرقابة.
19	<b>المطلب الثاني: الرقابة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية.</b>
19	- الفرع الأول: الرقابة الوصائية على المنظمات المهنية.
20	- الفرع الثاني: الرقابة الإدارية الذاتية.
23	<b>المطلب الثالث: الرقابة القضائية على نشاط المنظمات المهنية.</b>

24	- الفرع الأولي: رقابة المحكمة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية.
27	- الفرع الثاني: رقابة مجلس الدولة على نشاط المنظمات المهنية.
<b>الفصل الثاني : إجراءات الرقابة القضائية في منازعات المنظمات المهنية.</b>	
34	<b>تمهيد</b>
36	المبحث الأول: إجراءات الرقابة القضائية.
36	المطلب الأول: الجهات المختصة بإصدار أمر وضع تحت الرقابة القضائية.
38	المطلب الثاني: مدة الرقابة القضائية ونهايتها.
41	المبحث الثاني :آليات تحريك الرقابة القضائية على المنظمات المهنية.
42	المطلب الأول: الطعن في قرارات المنظمات المهنية -دعوى الإلغاء- .
42	- الفرع الأول: شروط قبول دعوى الإلغاء .
45	- الفرع الثاني: دعوى وقف تنفيذ القرارات الصادرة من المنظمات المهنية.
46	المطلب الثاني: دعوى التعويض.
47	- الفرع الأول: شروط قبول دعوى التعويض.
49	- الفرع الثاني: القواعد القانونية التي تقوم عليها مسؤولية هذه المنظمات على القرارات غير المشروعة التي تصدر عنها.
55	<b>الخاتمة</b>
57	<b>الفهرس</b>
60	<b>قائمة المراجع</b>

## الملخص:

يكتسي موضوع المنظمات المهنية موضوع هام في مجال القانون الإداري. وباعتبار أن هذه المنظمات هيئات إدارية تدير وتنظم نشاط معين نيابة عن الدولة، فهي بذلك تخضع لرقابة إدارية وصائية ورقابة قضائية على جميع أعمالها فوجب إسناد منازعاتها للقضاء الإداري للفصل فيها وفق إجراءات رقابية مما تطلب البحث في المعايير المعتمدة من قبل المشرع في النصوص القانونية أو القاضي الإداري بالخصوص في الاجتهاد القضائي.

**الكلمات المفتاحية:** - المنظمات المهنية-الرقابة الإدارية-الرقابة القضائية-إجراءات رقابية.

### Summary :

The subject of professional organizations is an important topic in the field of administrative law. Considering that these organizations are administrative bodies that run and organize a specific activity on behalf of the state, they are thus subject to administrative, tutelary and judicial control over all their work. Their disputes must be assigned to the administrative judiciary for adjudication according to supervisory procedures, which required research in Standards approved by the legislator in legal texts or by the administrative judge in particular in jurisprudence.

**Keywords:** - professional organizations - administrative control - judicial control - control procedures .

## قائمة المراجع والمصادر

## قائمة المراجع

### المراجع باللغة العربية:

### النصوص القانونية:

1. الدستور الجزائري، معدل ومتمم جريدة رسمية، العدد 76، سنة 1996.
2. القانون العضوي رقم 01-98 المؤرخ ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله جريدة رسمية عدد 18.
3. القانون العضوي رقم 02-98 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية العدد 37، سنة 1998.
4. القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله جريدة رسمية عدد 18.
5. القانون 01-98 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.
6. القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 والمتعلق بعلاقات العمل.
7. القانون رقم 23/06 المؤرخ في 20/12/2006 المعدل والمتمم لقانون العقوبات.
8. القانون 07-13، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.
9. القانون 01-98، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.
10. قانون 08/09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
11. من مرسوم تنفيذي رقم 922-276 متعلق بمدونة أخلاقيات الطب الجريدة الرسمية العدد 52 سنة 1992.
12. مجلة قضائية المحكمة العليا، قسم المستندات والنشر العدد الثاني 1991، ص181.
13. مجلة مجلس الدولة، العدد 09، ص57.
14. الجريدة الرسمية العدد 55 لسنة 2013

15. قرار رقم 117973، صادر عن المحكمة العليا، بتاريخ /24/ 07 /1994،  
مجلة مجلس الدولة، العدد، 01، 2002

### الكتب:

- 1- عبد الرحمان عزاوي، الرخص الادارية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص: قانون عام، كلية الحقوق جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2014-2015.
- 2- مأمون مؤذن، "الطبيعة القانونية لنشاط النقابات أو المنظمات المهنية"، مجلة الحقيقة، العدد 30، جامعة أحمد دراية، الجزائر.
- 3- مأمون مؤذن، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية لدراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، تخصص: قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بالقايد، تلمسان، 2015-2016.
- 4- عمار عوابدي، القانون الإداري (النظام الإداري)، ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014.
- 5- نواف كنعان، القانون الإداري (الكتاب الأول)، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2008.
- 6- محمد حجاج، الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن المنظمات المهنية (دراسة فقهية مقارنة)، مجلة المنار، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة محمد الخامس السويسي، المغرب.
- 7- أماني قنديل، النقابات المهنية، المدخل إلى العلوم السياسية والاقتصادية والاستراتيجية، ج 1-2، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، د سن.
- 8- علي خطار طنطاوي، موسوعة القضاء الإداري، ج 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، د س ن.
- 9- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الادارية القضاء الاداري، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، 2002.

- 10-** خالد علي عمر، النقابات المهنية محاولة للفهم (نقابتي المحامين،  
والصحفيين)، مركز هشام مبارك للقانون، د ب ن، د س ن.
- 11-** المومني نادية: الهيئات المهنية بالمغرب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في  
القانون العام، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني،  
عين الشق، الدار البيضاء، 2003/2004.
- 12-** حسن حريم مبادئ علم الإدارة الحديثة (نظريات العمليات الإدارية وظائف  
المنظمة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن، 2006.
- 13-** زاهد محمد الديري، الرقابة الإدارية دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة،  
الاردن، دسن.
- 14-** أحمد حافظ نجم، مبادئ علم الادارة العامة، دار الفكر العربي، دبن، 1990،
- 15-** رفعت عبد سيد، مبادئ القانون الإداري، (الكتاب الأول)، دار النهضة العربية،  
القاهرة، 2003.
- 16-** عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، ج 1، جسور للنشر والتوزيع، 2013،  
الجزائر.
- 17-** حمد صفاء يحي، التكييف القانوني للنقابات والاتحادات المهنية دار أمجد  
للنشر والتوزيع، الأردن، 2017.
- 18-** -بوجادي عمر، اختصاص القضاء الاداري.
- 19-** - سامي جمال الدين: إجراءات المنازعات الإدارية في دعوى الإلغاء القرارات  
الإدارية، منشأة المعارف .بالإسكندرية، 2005.
- 20-** 28- بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات  
بغدادى، الجزائر، 2009.
- 21-** 29 حمدي أبو النور السيد عويس: مسئولية الإدارة عن أعمالها القانونية  
والمادية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2011.
- 22-** أنظر أيضا بوحميده عطا الله: الوجيز في القضاء الإداري، مرجع سابق.
- 23-** بوعمران عادل، دروس في المنازعات الإدارية، مرجع سابق.

- 24-** فتحي فكري: مسؤولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية، دار النهضة العربية، الإسكندرية، 1995
- 25-** عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2014
- 26-** عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، الطبعة الثالثة، مشاة المعارف، الإسكندرية.

### المذكرات والرسائل الجامعية:

- 1- بودة محند واعمر أطروحة دكتوراه. المركز القانوني للمنظمات المهنية. جامعة مولود معمري. تيزي وزو 2018.
- 2- زهير عمور أطروحة دكتوراه. المنظمات المهنية أمام مجلس الدولة. جامعة العربي بن مهيدي. ام البواقي. 2022.
- 3- مبروك دومي الرقابة القضائية على قرارات المنظمات المهنية "القرار التأديبي نموذجاً" مذكر ماستر. جامعة محمد بوضياف. المسيلة. 2016.
- 4- مباركي ابراهيم أطروحة دكتوراه. الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في القانون الجزائري. جامعة مولود معمري. تيزي وزو 2017.
- 5- السعيد بلوم، أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير تخصص: تنمية وتسيير موارد بشرية، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، بدون سنة مناقشة.
- 6- بريس ريمة، الرقابة الإدارية على المرافق العامة، مذكرة ماجستير، في القانون العام
- تخصص: قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي 2014.
- 7- رشيد لبعل، الرقابة القضائية على نشاط المرافق العامة، مذكرة ماستر تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013-2014.

8- مرزوق شريمان، الرقابة القضائية على مشروعية قرار تأديب الموظف العام، مذكرة ماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2014/2015

### المراجع باللغة الفرنسية:

1. - GILLES J. GUGLIELMI, genevievekoubi, droit du service public, Montchrestien, E.J.A,2000, p.210.
2. - Relation collectives de travail/ droit du travail – voir page 17 (Bernard Teyssie.
3. Droit de travail : R Lyon. J. pellisier et A. supiot. Précis Dalloz 1996
4. - CE, 24 avril 1989, «Syndicat départemental des médecins généralistes des Bouches-du-Rhône» , Rec. Lebon, p. 428