الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف- المسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق
رقم: .....

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية
فرع: الحقوق
تخصص: قانون إداري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالب:

رداوي الياس

تحت عنوان

المؤسسات العامة المهنية في الجزائر
منظمة المحامين الجزائريين نموذجا

لجنة المناقشة:

د/ هلتالي احمد	**جامعة المسيلة**	**رئيسا**
د/ رداوي مـــراد	**جامعة المسيلة**	**مشرفا ومقررا**
د/ عطوي خالد	**جامعة المسيلة**	**مناقشا**

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وتقدير

الشكر والثناء أولا للواحد القهار على عظيم نعمته، ورعايته وتوفيقه لنا في انجاز هذا العمل

كما أتوجه بجزيل الشكر إلى أساتذتي الكرام الذين لم يبخلوا عليا بالنصح والإرشاد طيلة مشواري الدراسي دون أن أنسى الأستاذ الفاضل الدكتور رداوي مـراد

على كل المجهودات والتسهيلات التي قدمها لي وصبره الجميل

وكل من ساعدني من قريب أو بعيد

ونرجو من الله أن يكون عملي هذا في المستوى المطلوب

والله ولي التوفيق

إهداء

إلى أقرب الناس إلى قلبي :

إلى من ربتني وأنارت دربي إلى من كان عطاؤها سر نجاحي

إلى من كان حنانها بلسم لجراحي، الوالدة الكريمة.

إلى من كلّله الله الهيبة والوقار، إلى من علمني العطاء من دون انتظار،

إلى من أحمل اسمه أبي الفاضل العزيز.

إلى إخوتي: نوارة، مراد ، فريد ، خالد ، فارس ، أمال.

إلى رفيقة الدرب الزوجة الكريمة.

إلى بناتي : نيسان، رزان ، جنان الرحمان.

الى جميع الأهل من عائلتي رداوي ، وبرباش.

إلى الأصدقاء والزملاء وكل من وقف إلى جانبي ولو بالكلمة الطيبة والابتسامة والشعور الصادق.

مقدمـــة

كان الفرد خلال القرن التاسع عشر يتمتع بالحرية المطلقة في ممارسة المهنة التي يختارها لنفسه دون وجود أي قيود من جانب الدولة التي كانت في تلك الفترة تترك الأفراد أحرارا في مزاولة النشاط المهني مكتفية لنفسها بالوظائف التي لا يمكن أن يعهد بها لهم كالأمن والقضاء، غير أن تطور الحياة الاجتماعية والاقتصادية بما في ذلك ظهور وانتشار المذهب الاشتراكي كانت كلها أسباب في تطور وتغير وظائف الدول .

فالدولة الجزائرية وعلى غرار الكثير من تلك الدول شهدت منذ الاستقلال هذا التطور في مختلف المجالات منها الاقتصادية والاجتماعية وحتى الثقافية، حيث أدى هذا إلى ظهور تنظيمات تضبط مختلف تلك المجالات أين أنيطت مهمة ذلك للدولة كونها تسعى لفرض حكم القانون على جميع الأفراد في جميع سلوكياتهم، كما تفرض ذلك أيضا على الهيئات المركزية والمرفقية انعكاسا لمبدأ دولة القانون.

فالتطور الذي شهدته الدولة لعب دورا بارزا في تغير وظيفتها من كونها دولة حارسة إلى محتكرة لبعض الأنشطة والمهن الحرة، بحيث كان لابد لهذه الأخيرة (المهن) من وجود تنظيم قانوني يحكمها وهو ما تجسد في ظهور المؤسسات العامة المهنية بحيث تقوم بدور المنظم والمسير للمهنة باعتبارها تنظيمات مستقلة بكيانها القانوني تشرف وتؤطر نشاطات مهنية معينة.

غير أن هاته المؤسسات العامة المهنية وعلى غرار معظم دول العالم فقد تنوعت في الجزائر وتعددت بتعدد الدور الذي تقوم به في مسايرة التطورات الاقتصادية والاجتماعية للدولة، فمنها ما هو ذو طابع تقني فني كالطب والهندسة والصيدلة .....الخ ، ومنها ما هو ذو طابع قانوني، كمهنة الموثقين والمحضيرين القضائيين ومهنة المحاماة، هاته الأخيرة التي أُطرت في التشريع الجزائري بعدة نصوص قانونية كالقانون رقم 67-202 ، والقانون رقم72-60 ، والقانون رقم 75-61 والقانون رقم 91-04 ، وأخرها القانون 13-07 ،

إن ظهور المؤسسات العامة المهنية وبروزها للوجود بأشكال متنوعة قد أدى إلى طرح عدة اشكاليات تتمحور حول **ماهية المؤسسات العامة المهنية وطبيعة نشاطها و أعمالها والرقابة**

عليها ؟ ومدى معالجة المشرع الجزائري لمختلف الجوانب التنظيمية لمنظمة المحامين باعتبارها مؤسسة عامة مهنية.

وللإجابة عن هذه التساؤلات واعتمادا على المنهج الوصفي والتحليلي سنقسم البحث الى فصلين؛ يخصص الفصل الأول للبحث في الاطار المفاهيمي والقانوني التطبيقي للمؤسسات العامة المهنية في الجزائر، في حين يخصص الفصل الثاني لدراسة منظمة المحامين كنموذج للمؤسسات العامة المهنية في الجزائر .

أهمية الموضوع

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

أما الأهمية العملية فتكمن في الدور الذي تلعبه المؤسسات العامة المهنية على الصعيد العملي وكيفية تنظيمها وإدارتها لشؤون المهنة التي ترعاها، وسعيها لتحقيق الغرض المرجو منها والذي وجدت من أجله، وأيضا في سعي هذه المؤسسات المهنية إلى تحقيق المصلحة العامة بالإضافة إلى الرقابة التي تخضع لها نشاطات هذه المنظمة سواء كانت رقابة إدارية أم رقابة قضائية.

الفصل الأول: ماهية المؤسسات العامة المهنية في الجزائر

يعتبر مصطلح المؤسسات العامة المهنية أو المنظمات المهنية من أكثر المصطلحات التي رافقت التطور البشري في مجال المهن ، أين يكتسي موضوعها أهمية بالغة نظرا لما لها من تأثيرات سياسية واقتصادية واجتماعية، وخاصة لما تشكله كأداة تمكن الخواص من إدارة مرفق عام يتولى شؤون المنخرطين فيه.

ومن المعلوم أن هذه الهيئات تقوم بأنشطة عامة وذلك سعيا الى تحقيق المصلحة العامة للمنتسبين أو المنخرطين فيها و الدفاع عن حقوقهم ومراقبة وتوجيه النشاط المهني بصفة عامة تحت إشراف الدولة، بحيث يكون تنظيم المهن عادة موجها من طرفها بوصفها قوامة على مصالح المهنة غير أنها ومن باب يقينها أن المنخرطين لهاته المهنة الحرة هم الأقدر كفاءة وخبرة على تسيير شؤون قطاعهم، ومن هذا القبيل فإنها تخول لهم بعض امتيازات السلطة العامة يستعينون بها لتأدية رسالتهم والعمل على تحقيق أهدافها في نطاق الصالح العام وعلى رأس هته الأهداف حماية مصالح المنخرطين والدفاع عن حقوقهم .[1]

وعلى هذا الأساس، سنعرج على الإطار المفاهيمي للمؤسسات العامة المهنية في المبحث الأول، ثم الإطار التطبيقي لها في المبحث الثاني.

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للمؤسسات العامة المهنية

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى مفهوم عام حول المؤسسات العامة المهنية وأبرز مراحل نشأتها من خلال (المطلب الأول)، وكذا التطرق لخصائص المؤسسات العامة المهنية وتمييزها عن غيرها من الهيئات المشابهة في (المطلب الثاني) ، وليتم معالجة أركان وأنواع هته الفئة من المؤسسات العامة ضمن (المطلب الثالث) .

المطلب الأول: مفهوم المؤسسات العامة المهنية

نظرا لغياب تعاريف دقيقة لفئة المؤسسات العامة المهنية، في حين أن هناك بعض الإشارات في بعض المراجع لمفهوم المؤسسات العامة بصفة عامة والذي من خلالها نستطيع استخلاص أهم العناصر التي يرتكز عليها مفهوم المؤسسات العامة المهنية

[1] رضوان بوجمعة، قانون المرافق العامة،مطبعة النجاح الجديدة،الدارالبيضاء،المغرب،سنة2000،ص173.

باعتبارها فئة من فئات المؤسسات العامة[1]، كما تم في ذات السياق التأكد من وجود التعاريف الفقهية وحتى القضائية لفئة المؤسسات العامة المهنية، وعلى هذا الأساس سنتطرق إلى تعريف المؤسسات العامة بصفة عامة في (الفرع الأول) لنعرج بعدها إلى تعريف المؤسسة العامة المهنية من خلال استعراض أهم التعريفات من الجانب الفقهي ومن الجانب القضائي، وذلك في (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : تعريف المؤسسة العمومية

تعد المؤسسة العامة ظاهرة إدارية أساسية، فمعظم الدول في العالم تأخذ بها في تنظيم الإدارة العامة فيها، لذا تعددت وتنوعت تعاريف المؤسسة العامة، أين ارتبط بعض تلك التعاريف بفكرة المرفق العام في حين رفضت الكثير في هاته التعاريف هذا التلازم بين فكرتي المؤسسة العامة والمرفق العام .

لذا سنحاول استعراض بعض التعاريف التي تربط الفكرتين وكذا بعض التعاريف التي تستبعد التلازم بينهما، لنحاول في النهاية إعطاء تعريف مقترح للمؤسسة العمومية في ظل هذا الانقسام .

أولا : الآراء التي عرفت المؤسسة العامة بالاستناد إلى فكرة المرفق العام

كما سبق ذكره فإن أنصار هذا الرأي تمسكوا بضرورة التلازم بين المؤسسة العمومية وفكرة المرفق العام فعرف الدكتور ناصر لباد المؤسسة العامة بأنها " هي شخص معنوي الهدف من إنشائها هو التسيير المستقل لمرافق عمومية تابعة للدولة والمجموعات المحلية "[2]

ويعرفها الأستاذ احمد محيو " المؤسسة العامة هي شخص اعتباري إداري من النموذج التأسيسي الهدف من إحداثها تأمين التسيير المستقل لمرافق الدولة أو الولاية أو البلدية أو لشخص آخر من النموذج التجمعي "[3].

---

[1] بغداد كمال، النظام القانوني للمؤسسات العامة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2012/2011، ص13 .

[2] ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية ، 2007 ،الجزائر ، ص213.

[3] احمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية ، د.م.ج ،الطبعة الثانية، الجزائر، 1979، ،ص443 .

كما يعرفها الأستاذ سليمان محمد الطماوي " هي عبارة عن مرفق عام يدار عن طريق منظمة عامة ، ويتمتع بالشخصية المعنوية"[1].

ثانيا : الآراء التي عرفت المؤسسة العامة باستبعادها لفكرة المرفق العام

ينادي أنصار هذا الرأي بعدم وجود تلازم بين المؤسسات العمومية وفكرة المرفق العام، على غرار ما ذهب إليه الأستاذ رياض عيسى في تعريفه للمؤسسة العامة علي أنها " تنظيم إداري يقوم بإدارة أموال الدولة على وجه الاستقلال النسبي، وفقا للأهداف التي يحددها التنظيم القانوني وذلك تحت رقابة الدولة "[2].

وفي ذاك الجانب يعرف الأستاذ جهاد محمد الشط المؤسسة العمومية على أنها" جزء أو حصة من المال خصصته الدولة لتمويل نشاط معين بقصد إشباع حاجات جماعية، يدار بطريقة الإدارة المباشرة مفوضة الاختصاص "[3].

ثالثا : التعريف المقترح للمؤسسات العامة

إن الدارس لجملة التعاريف السابقة سواء تلك التي تربط المؤسسة العامة بفكرة المرفق العام، أو التي تدعوا إلى عدم وجود تلازم بين الفكرتين، أو حتى من خلال التطبيقات العملية للمؤسسات العامة يجد أن المؤسسة العامة ثلاثة مقومات هي:

1-المؤسسة العامة تنشؤها وتنظمها وتسيرها الدولة، أي لها ارتباط مطلق بسيادة الدولة وإرادتها.

2-هدف إنشاء المؤسسة العامة هو إدارة نشاط معين مهما كانت طبيعته وغايته، أي أنها تخضع لمبدأ التخصص في إدارة هذا النشاط.

3-طريقة إدارة المؤسسة العامة هي الأسلوب اللامركزي بعنصريه الاستقلال في إدارة النشاط ورقابة السلطة المركزية على المؤسسة العمومية.

---

[1] زقوان سامية، عملية الرقابة علي أعمال المؤسسات العامة في الجزائر، رسالة ماجستير،جامعة الجزائر،2002/2001، ص 10.

[2] رياض عيسى، النظام القانوني للمؤسسات الاقتصادية الاشتراكية في الجزائر، د.م.ج، الجزائر،1987، ص20 .

[3] حماد محمد الشط، تطور وظيفة الدولة (نظرية المؤسسة العامة)،الطبعة الثانية،الكتاب الثاني، الجزائر، د.م.ج، 1984، ،ص78.

ومن خلال هاته العناصر يمكن اقتراح تعريف المؤسسة العامة على النحو الآتي: " المؤسسة العامة هي منظمة عامة تنشئها الدولة لإدارة نشاط متخصص بالأسلوب اللامركزية"

الفرع الثاني : تعريف المؤسسة العامة المهنية في الجزائر

الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يبد أي نص يشمل تعريف المؤسسات العامة المهنية ، الأمر الذي فتح المجال أمام الفقه والقضاء اللذان ساهما بشكل كبير في ذلك، وهو ما سنتناوله من خلال إبراز أهم التعاريف الفقهية والقضائية للمؤسسات العامة المهنية[1].

أولا : التعريف الفقهي للمؤسسات العامة المهنية

لقد قام الفقه بتعريف المؤسسات العامة المهنية أو (المنظمات المهنية)، فقد عرفها الأستاذ عمار عوابدي بقوله " المؤسسات العامة المهنية تلك المرافق التي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري وتتخذ صورة أو هيئة نقابة "[2]

كما ورد تعريفها 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 امتيازات السلطة العامة"[3]

ثانيا : التعريف القضائي للمؤسسات العامة المهنية

لقد أصبغ مجلس الدولة الفرنسية على التنظيمات المهنية صفة التنظيمات الخاصة التي تدير مرافق عامة، إلا أنه لم يعتبرها مؤسسات عمومية فهي وفق التعليل الذي قدمه مندوب الحكومة بشأن قضية **بوجن** الصادر في 1943/04/02 أنها "مؤسسة من نوع جديد تماما[4] أما محكمة النقض المصرية في حكمها الصادر في 1950/12/26 بنت فيه العناصر التي

---

[1] مرابطي فاطمة الزهراء، النظام القانوني للمنظمات المهنية، رسالة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق، 2019/2018، ص 09 .

[2] عمار عوابدي،القانون الإداري (النظام الإداري)، الجزء الأول.م.ج، 2014، ،ص321.

[3] مأمون مؤذن، الطبيعة القانونية لنشاط النقابات أو المنظمات المهنية، مجلة الحقيقة، ،ص65 .

[4] المرجع نفسه، ص178.

على أساسها تعتبر المنظمات المهنية من أشخاص القانون العام بقولها " أن الرأي الراجح بشأن 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 هؤلاء الأشخاص ، فإنشائها يتم بموجب قانون أو مرسوم، وأغراضها ذات نفع عام، ولها على أعضائها سلطة تأديب، ولهؤلاء الأعضاء دون سواهم حق احتكار مهنتهم ولا يجوز لغيرهم مزاولتها، وإشراك الأعضاء في النقابات أمر حتمي ولها حق تحصيل رسم الاشتراك في مواعيد دورية منتظمة، ويترتب على ذلك أن قراراتها إدارية مما يجعلها قابلة للطعن فيها بدعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري.

أما القضاء الإداري الجزائري فقد اعترف بالمؤسسات العمومية المهنية كفئة من أشخاص القانون العام تمارس بعض امتيازات السلطة العامة وأخضع بعض أنواعها لاختصاصه القضائي[1]

وفي هذا الصدد يمكن القول أن المؤسسات العامة المهنية تخضع لمزيج من قواعد القانون العام وقواعد القانون الخاص، فخضوع المؤسسات العامة المهنية لقواعد القانون العام نظرا لكونها هيئات عامة تقوم بتسيير مرفق عام وذلك استنادا لأصل نشأتها وما تتمتع به من امتيازات السلطة العامة، أما خضوعها لقواعد القانون الخاص فيعود لعدم خضوع الحسابات المالية للمنظمات المهنية لتصديق السلطة العامة.

الفرع الثالث :نشأت المؤسسات العامة المهنية

ظهور المنظمات المهنية في الجزائر كان مختلفا عن ظهوره في بعض الدول لا سيما الدول العربية نظرا للواقع الذي عاشته الدولة.

أولا : المرحلة الاستعمارية

لما كانت الوضعية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر في حالتها المزرية نتيجة الواقع السياسي الذي فرضه الاستعمار الفرنسي، دخل العمال الجزائريين في البداية للمنظمات الفرنسية المتواجدة في الجزائر وهذا للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية وكان ذلك قبل

[1] مرابطي فاطمة الزهراء،مرجع سابق،ص12 .

أن يؤسسوا منظمات مستقلة لا تضم سوى العمال الجزائريين، وهذا في ظل نصوص قانونية كانت تجبر على الانضمام إليها أهمها قانون 1884 الخاص بالنقابات[1]

ليأتي بعد ذلك القانون المؤرخ في 1920/03/12 الذي شجع الانضمام الواسع للعمال الجزائريين في المنظمة العامة للشغل، والذي تحول إلى حزب سياسي فيما بعد وهو حزب الشعب في مارس 1937، والذي تم حله سنة 1939 من طرف المستعمر الذي اعتبره مناهضا لفرنسا وموواليا للثورة التحريرية مع العلم أن في هاته الفترة تأسست الاتحادات الثلاث وهي الجزائر، قسنطينة، وهران ، أين كان الانضمام إلى هاته الاتحادات قويا بسبب المصداقية التي اكتسبها آنذاك[2]

كما أن من بين أهم الدوافع التي حمست الجزائريين على دخول المنظمات المهنية هو التمييز الذي شهدته الطبقة العاملة من أرباب العمل الفرنسي وحتى من طرف السلطة الفرنسية[3].

وفي الفترة الممتدة بين 1939 إلى 1956 تميزت بزيادة عدد المنتسبين للمنظمات وذلك بانخراط الجزائريين للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية والتخفيف من الضغوط التي كان يمارسها أرباب العمل الفرنسيين .

ثانيا : مرحلة ما بعد الاستقلال

في هاته المرحلة لم تستمر المنظمات المهنية في الوجود إما لأنها زالت بمرور الزمن أو تم حلها تدريجيا، باستثناء منظمة المحامين التي استمرت في الوجود أولا بموجب الأمر 67-202المؤرخفي1967/09/27، وبموجب الأمر 72-60 المؤرخ في 1972/11/13، ثم بموجب الأمر رقـــم 61-75 المؤرخ في 1975/09/26 المتعلق بتنظيم مهنة المحاماة ومع بداية الثمانيات بدأ التراجع التدريجي عن سياسة النظام الاشتراكي، أين تبعته هيمنة للقطاع العمومي في مختلف المجالات، ومع صدور دستور 1989 تم التراجع والتخلي عن

[1] عبد الرحمان خلفي،التعددية النقابية بين الاطلاق والتقييد، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، العدد 24،المدرسة العليا للضمان الاجتماعي،الجزائر،ص29 .

[2] عبد الرحمان خلفي،مرجع سابق،ص28 .

[3] مرابطي فاطمة الزهراء،مرجع سابق،ص25 .

النظام الاشتراكي وتبني النظام اللبرالي، وبتبني هذا الأخير إنجر عنه إعادة النظر في كثير من النصوص التشريعية والتنظيمية بما فيها النصوص التي تنظم المهن الحرة من بينها مثلا القانون 27-88 المؤرخ في 1988/07/12 الذي يتضمن تنظيم مهنة التوثيق [1]

المطلب الثاني : خصائص المؤسسات العامة المهنية وتمييزها عن غيرها من الهيئات

إن أكثر ما يهم في تحديد ماهية المؤسسات العامة المهنية بدقة ووضوح هو خصائصها وصفاتها التي تساهم كذلك في تمييزها عن المنظمات الإدارية التي تقترب منها.

الفرع الأول : خصائص المؤسسات العامة المهنية

1-المؤسسات العامة المهنية هي تجسيد لفكرة اللامركزية الإدارية .

2-المؤسسات العامة المهنية مرفق عام أو منظمة عامة وفقا للمعايير الراجحة .

3-تتمتع المؤسسات العامة المهنية بالشخصية المعنوية العامة .

4-تتمتع المؤسسات العامة المهنية بالاستقلال المالي والإداري في حدود القانون المنظم والمنشأ لها .

5-تعتبر المؤسسات العامة المهنية الوسيلة التنظيمية الأكثر كفاءة ومرونة لتدخل الدولة لتحقيق الأهداف الوطنية نظرا لتمتعها بالاستقلال المالي والإداري وحرية التصرف وتخصصها في أغراض وأهداف محددة بموجب القانون أو السند المنشئ لها .

6-تسيير المؤسسات العامة المهنية بواسطة الأسلوب اللامركزي عن طريق مجالس منتخبة.

7-تخضع المؤسسات العامة المهنية للسلطة والرقابة الإدارية الوصائية التي تمارسها عليها السلطات الإدارية المركزية في حدود النظام القانوني الذي يحكم المؤسسات العامة المهنية.

8-أهداف المؤسسات العامة المهنية أهداف عامة محددة تتمثل عادة في تقديم خدمات عامة لإشباع حاجيات عامة .

9-المؤسسات العامة المهنية تنشأ بواسطة الدولة .

[1] ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الرابعة، دار المجد للنشر والتوزيع،الجزائر، ص228-229.

10- يجب أن تتخذ المؤسسة العامة المهنية شكلا نقابيا بالمعنى القانوني والتنظيمي، ويكون الانخراط فيها من أبناء المهنة إجباريا وبقوة القانون [1]

الفرع الثاني : تمييز المؤسسات العامة المهنية عن ما يشابهها من هيئات.

تتميز المؤسسات العامة المهنية عن غيرها من الهيئات أو المؤسسات الخاصة، لاسيما تلك التي تخضع للقانون الخاص رغم أن هدفها واحد وهو تحقيق المنفعة العامة، كما أن هناك اختلاف بين المؤسسات العامة المهنية والتجمعات المهنية، ناهيك عن تميزها عن المؤسسة الخاصة ذات النفع العام .

أولا : تمييز المؤسسات العامة المهنية عن النقابات العمالية.

1-المؤسسات العامة المهنية أو المنظمات المهنية تنشأ بموجب قانون أو مرسوم يمكن أن يتضمن مقرها الرئيسي وفروعها التي يقرر إنشائها وإعفائها، بينما تنشأ النقابات العمالية بموجب إيداع مستندات وأراق خاصة بالنقابة العمالية لدى الجهة الإدارية المختصة بذلك.

2-تتمتع بعض المنظمات المهنية بحق احتكار المهنة كمنظمة المحامين مثلا، أين يجب الانضمام إليها لمزاولة المهنة، أما النقابات العمالية فلا تتمتع بهته الصفة.

3-عضوية بعض المنظمات المهنية إلزامية كمهنة المحاماة فيشترط لمن أراد مزاولة المهنة أن يكون عضوا في النقابة، بينما العضوية في النقابات العمالية اختياري.

4-في المنظمات المهنية يشترط فيمن أراد الانضمام مؤهل علمي، بينما في النقابات العمالية لا يشترط المؤهل فيكفي العمل في القطاع الذي تمثله النقابة العمالية [2]

ثانيا : تمييز المؤسسات المهنية عن التجمعات المهنية .

تتشابه المؤسسات العامة المهنية عن التجمعات المهنية في أن كليهما تديران شؤون طائفة

[1] بغداد كمال،مرجع سابق، ص25 .

[2] محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر، مذكرة ماجستير، كلية الشريعة والقانون،الجامعة الإسلامية غزة، السنة الجامعية 2017،ص 24 .

مهنية معينة وكليهما عبارة عن مرفق عام يشرف على تسيير أبناء المهنية، كما أن كل منهما يتمتع بالشخصية المعنوية، غير أن الاختلاف بينهما هو أن نشاط المؤسسات العامة المهنية ذو طابع إداري عملي باعتبار تنظيمها الداخلي لشؤون فئة مهنة معينة، بينما التجمعات المهنية فنشاطها هو التوجيه الاقتصادي ولذلك تسمى بمرافق التوجيه الاقتصادي[1]

ثالثا : تمييز المؤسسات العامة المهنية عن المؤسسات الخاصة ذات النفع العام.

لقد استقر الفقه والقضاء على عدة معايير للتمييز بين المؤسسة العمومية المهنية والمؤسسة الخاصة المهنية .

01 – معيار أصل النشأة.

فبحسب هذا المعيار فإن المؤسسة العامة هي التي تنشئها الدولة بقانون أو قرار، أما المؤسسة الخاصة فينشئها الأفراد لكن هذا المعيار لم يحسم الجدل لأن هناك حالات اعترف مجلس الدولة الفرنسي بصفة المؤسسة العامة لمؤسسات أنشأها الأفراد مثل مدرسة الحقوقية الفرنسية في القاهرة التي كانت تعمل في البداية تحت رقابة كلية الحقوق بباريس حتى عام 1954 [2]

02 – معيار نشاط المؤسسة .

فحسب هذا المعيار فإن كان نشاط المؤسسة تسيير مرفق عام فهي مؤسسة عامة، أما إذا كان نشاطها مجرد مساهمة خارجية في النفع العام يشبه نشاط الأفراد ويخالف نشاط المرافق العامة، هنا تعبر مؤسسة خاصة[3]

03– معيار درجة رقابة الدولة علي المؤسسات .

ظهر إلى الوجود معيار ثالث يجعل من درجة الرقابة معيارا للتفرقة بين المؤسسة العامة والمؤسسة الخاصة، فبحسب هذا المعيار إن كانت الرقابة مخففة لا تتعدى التفتيش وإرسال المندوبين للتحقق من حسن سير العمل، فان المؤسسة هنا مؤسسة خاصة، أما إن كانت

[1] مرابطي فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص37 .

[2] المرجع نفسه، ص 38 .

[3] محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري،مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقي الوطني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية، 2011، ص120 .

الرقابة قوية تقود الإدارة إلى السيطرة على المؤسسة من خلال التنظيم والتسيير وتعيين المدراء أو الموافقة على تعيينهم وتملك حق إلغائها، فإن المؤسسة عامة [1]

لكن القضاء الإداري الفرنسي اعترف لبعض المؤسسات بالاستقلالية رغم قوة الرقابة عليها من الدولة، الأمر الذي يتعين من خلاله القول بصعوبة اعتماد هذا المعيار.

04 – معيار استخدام امتيازات السلطة العامة

يذهب هذا المعيار في التفرقة إلى مدى إعطاء القانون حق السلطة العامة للمؤسسة، فإن منح القانون حق السلطة العامة للمؤسسة، فهي مؤسسة عامة، والعكس صحيح .

إلا أن ما يعاب على هذا المعيار أن القضاء الإداري الفرنسي في بعض أحكامه أعطى حق استخدام السلطة العامة في حالة تسييرها لمرافق عامة [2]

05 – الجمع بين المعايير السابقة

لقد اتجه القضاء الإداري الفرنسي إلي الجمع بين المعايير السابقة في تحديد طبيعة المؤسسة هل هي عامة أم خاصة ؟، وذلك نظرا لصعوبة الاعتماد علي كل نظرية من النظريات السابقة ، وهذا فعلا ما استقر عليه القضاء الإداري حاليا ، ومن أمثلة ذلك الحكم الصادر في مجلس الدولة الفرنسي الذي يقول في هذا الشأن " لا سبيل آخر في أن يوكل التكييف القانوني للمؤسسة هل هي عامة أم خاصة ؟ إلي تقدير القضاء في كل حالة علي حدى ، والقضاء في تقديره لكل حالة يستعين بالمقاييس في مجموعها بوصفها عامة تهدي إلي حقيقة طبيعة المؤسسة فهي ترجع إلي النصوص التشريعية إن وجدت ليعرف ما إذا كان المشرع قد أعلن بوضوح عن إرادته فيما يتعلق بطبيعة المؤسسة أم لا [3]

المطلب الثالث: أركان وأنواع المؤسسة العامة المهنية:

من خلال مطلبنا هذا سنتعرف على أركان المؤسسة العامة المهنية أو ما يطلق عليه كذلك المنظمات المهنية أو النقابات، خاصة أنها كباقي الهيئات الأخرى المكونة للنظام

[1] محمد رفعت عبد الوهاب، ، مرجع سابق، ص 121 .

[2] مرابطي فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص39 .

[3] المرجع نفسه ، ص40 .

المركزي للدولة وذلك من خلال الفرع الأول، لنعرج بعده لأهم أنواع المؤسسات العامة المهنية في الفرع الثاني.

الفرع الأول:أركان المؤسسة العامة المهنية .

تقوم المؤسسات العامة المهنية كغيرها من الهيئات الإدارية الأخرى على أركان أساسية وهي: إدارة مرفق عام، الشخصية المعنوية ، التخصص والاستقلال المالي والإداري بالإضافة إلى رابطة التبعية والخضوع للرقابة الإدارية الوصائية .

أولا : إدارة مرفق عام

ترتبط المؤسسة العامة منها المهنية باعتبارها أسلوب من أساليب إدارة المرفق العام مع المرفق العام ارتباطا وثيقا فالمؤسسة العامة ترتبط مع المرفق العام وجودا وعدما، فلا يتصور وجود مؤسسة عامة دون مرفق عام، فليس من المستغرب أن يقال بأن المؤسسة العامة شخص معنوي يتولى إدارة مرفق عام[1].

ويعتبر مفهوم المرفق العام من أكثر مفاهيم القانون الإداري إثارة للجدل فعندما يتطرق الباحث لدراسة هذا القانون ينبغي عليه لكي يتقدم في أي عملية تفسير أن يتخذ موقفا عن هذا المفهوم، باعتبار المنظمة المهنية أسلوب من أساليب إدارة المرفق العام، فهي ترتبط بالمرفق العام ارتباطا وثيقا فلا يمكن تصور مؤسسة عامة دون مرفق عام[2].

وعلى هذا الأساس سنتطرق بإيجاز لمفهوم المرفق العام في الجزائر ثم تحديد أركانه

1 _ مفهوم المرفق العام في الجزائر

يكتسي المرفق العمومي في الجزائر معنيين أو مدلولين:

أ_ المرفق العمومي مؤسسة: هو تعريف المرفق العمومي استنادا الى المعيار العضوي فكثيرا ما يعبر عن المرفق العمومي بأنه جهاز أو هيكل أو هيئة،أي الجهاز الذي يسير الشؤون العمومية و يقصد به الإدارة العمومية بشكل عام أو أي مؤسسة إدارية معينة .

[1] بغداد كمال، مرجع سابق، ص 37.

[2] أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ط 4، د.م.ج ،الجزائر،1990، ص429.

ب_ المرفق العمومي الوظيفي: وهو تعريف المرفق العمومي استنادا الى المقياس المادي أي النشاط الذي تقوم به أجهزة خاصة أو عمومية بهدف تحقيق المصلحة العامة، فيميز المرفق العمومي عن النشاط الخاص أن الأول يسير نحو تحقيق المصلحة العامة [1]

وعلى أساس ما سبق يمكن إعطاء تعريف للمرفق العمومي في الجزائر على أنه " نشاط تقوم به السلطة العمومية اتجاه المواطنين بصفة مباشرة أو غير مباشرة أي تحت رقابتها،أو في بعض الأحيان هو نفسه الجهاز العمومي الذي يقوم بهذا النشاط بهدف تحقيق المصلحة العامة، خاضعا في ذلك ولو جزئيا إلى قواعد القانون العمومي"[2]

2 _ أركان المرفق العام: يستند المرفق العام على أركان لازمة لقيامه فلا يمكن اعتبار أي نشاط ما مرفقا عاما إلا إذا توفرت فيه هذه الأركان التي وقع الاختلاف في عددها غير أنه يمكن حصرها في أربع أركان هي :

أ_ النشاط المنظم أو المشروع : فالمرفق العام هو نتاج استعمال اختصاصات معينة ووسائل مادية معينة، إنشاء وتسيير مشروع إداري مكلف يقدم خدمة معينة للجمهور.

فكل مرفق عام هو عبارة عن منظمة تتكون من مجموعة وسائل و أشخاص و مواد مرتبة ترتيبا إداريا لأداء الخدمة العامة.

و يتضح من هذا أن كل مشروع عاما كان أو خاص هو مرفق عام إذا تضمن العناصر التالية :

- مجموعة بشرية تتكون من هيئة توجيهية أو تنظيمية.
- هيئة تنفيذية تتخذ قرارات وأراء وخطط الهيئة التوجيهية.
- مجموعة عمال أو موظفين يأتمرون بأوامر الهيئة التنفيذية و يمارسون النشاط الذي يهدف إليه المشروع .[3]

[1] بغداد كمال، مرجع سابق، ص44.
[2] تامر لباد، مرجع سابق،ص 193.
[3] بغداد كمال،مرجع سابق،ص 45.

ب _ المنهجية العامة: يهدف المرفق العام إلى تحقيق النفع العام، فالغاية من إنشائه هو إشباع حاجة عامة للأفراد فإشباع الحاجيات العامة هو الغاية والهدف من المرفق العام [1]

ج _ خضوع النشاط لهيمنة شخص من أشخاص القانون العام: فيعتبر خضوع نشاط المرفق العام لشخص من أشخاص القانون العام الداخلي ركنا هاما و أساسيا من أركان المرفق العام لأنه العنصر المميز له من المشروعات الفردية [2]

د _ الخضوع لنظام قانوني خاص أو استثنائي: الملاحظ أن الأركان الثلاثة الأولى كانت محل إجماع فقهي واضح على خلاف هذا الركن الذي انقسم فيه الفقه، فيرى الرأي الأول أن المرفق العام ليس تنظيم بل هو نظام أي أن نشاطه يخضع لنظام و قانون خاص و استثنائي ومن مؤيدي هذا الرأي محمد سليمان الطماوي الذي يرى أن " كل مرفق عام يخضع لقدر معين في القواعد القانونية التي تحكم سيره فالمرافق العامة ليست كلها على نمط واحد، كما أنها لا تدار بنفس الطريقة، لكن يجمع بينهما بعض القواعد القانونية تنطبق عليها جميعا أي كان شكلها أو طريقة إدارتها[3]

في حين يذهب الرأي الثاني إلى أنه ليس ضرورة وجود نظام أو قانون استثنائي للمشروع لاعتباره مرفقا عاما ، فبحسب هذا الرأي فإن هذا النظام القانوني هو مجرد نتيجة لوجود المرفق العام وليس ركنا أساسيا لقيامه .

فيرى من هذا الشأن الدكتور كمال بغداد أنه من الصعب التسليم باعتبار الخضوع لقواعد و أحكام النظام الإداري مجرد نتيجة تترتب على تكييف النشاط بأنه مرفق عام، بل العكس يعتبر ركنا مكونا للمرفق العام [4].

---

[1] بغداد كمال،مرجع سابق،ص 46.

[2] المرجع نفسه، ص46.

[3] محمد سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري،دار الفكر العربي،القاهرة،1979،الكتاب الثاني،ص 24.

[4] بغداد كمال، مرجع سابق، ص 49.

ثانيا: الشخصية المعنوية

إن اصطلاح الشخصية المعنوية يعني صراحة أنها تكتسب الشخصية القانونية حكما، أي بنص القانون الذي اعتبرها كذلك وفي نفس الوقت يعني ضمنيا أنها أشخاص طبيعية، و إنما يمنحها المشرع تلك الصفة القانونية الاعتبارية لكي تتمكن من ممارسة حقوق و تلتزم بواجبات في سبيل تحقيق أغراض اجتماعية للمجتمع أو الطائفة منه، فهي أشخاص معنوية لأن ليس لها كيان مادي ملموس وإنما هي معان غير ملموسة ولكن يمكن تصور وجودها في الذهن ، وأنها يمكنها القيام بأعمال لا يستطيع الإنسان القيام بها مهما علا قدره وامتد ثرائه .

فالركن الثاني للمؤسسة العامة المهنية هو تمتعها بالشخصية المعنوية العامة وذلك باعتبارها منظمة لامركزية مهنية مصلحية أو مرفقية تتمتع بالاستقلال المالي والإداري.

ثالثا : التخصص والاستقلال المالي والإداري :

تعتبر المؤسسة العامة المهنية منظمة إدارية لامركزية مصلحيا ومرفقيا وتتمتع بالشخصية المعنوية العامة لأنها تمارس اختصاصاتها بنوع من الاستقلال المالي والإداري في حدود مبدأ تقسيم العمل والتخصص و في حدود وحدة النظام الإداري في الدولة[1]

1 _التخصص: ويقصد به أن المؤسسة العامة المهنية متخصصة في انجاز و تحقيق أهداف محددة في نظامها القانوني الخاص و قد سبق أن تم الإشارة الى خصائص المؤسسة العامة المهنية و منها أنها منظمة عامة متخصصة لتحقيق أغراض و أهداف محددة، وأنها تمنح مقومات وأركان لامركزية بهدف تحقيق أغراض معينة ومحددة [2]

2_الاستقلال المالي: يراد بالاستقلال المالي للمؤسسة العامة المهنية، استقلال ذمتها المالية الخاصة باعتبارها تتمتع بالشخصية المعنوية العامة، وتتمتع بحرية التصرف المالي وحرية تحديد إراداتها المالية الخاصة، وحرية **الإنفاق** و تنظيم ميزانيتها الخاصة في حدود القانون،

[1] بغداد كمال، مرجع سابق، ص 59 .

[2] عمار عوايدي،مرجع سابق، ص312.

و أن تكون للمؤسسة العامة المهنية حسابات خاصة بها وسلطة الأمر بالصرف، وأن تكون لها محاسبة خاصة بها، وتحملها للمسؤولية أمام السلطات العامة في الدولة وغيرها [1]

و الأكيد أن تحقيق المؤسسة العامة المهنية لتوازنها المالي هو ضمانة فعلية للاستقلالية أين سيجنبها طلب المساعدة من الدولة، فالاستقلال المالي يضمن للمؤسسة العامة المهنية التمويل المالي الذاتي لنشاطها الذي يساعدها بدوره في رسم سياستها المستقبلية لتنظيم المهنة بخلاف المرافق العامة التي لا تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي الذي يجعلها تتميز بالتبعية المالية للدولة .

كما تجدر للإشارة الى أن أصل الذمة المالية للمؤسسة العامة المهنية تتشكل عن حقوق القيد في الجدول واشتراكات أعضائها، تضاف إليهما الهبات التي تتلقاهما وكذا ما ينتج عن أملاكها، دون أن يكون هناك مانع في تلقيها مساعدات وإعانات مالية من الدولة [2]

3 _ الاستقلال الإداري :

إن استقلال المؤسسة العامة المهنية إداريا يقصد به اعتبارها مستقلة و تسير بالأسلوب الإداري اللامركزي ، وتمتعها بحرية و سلطة في اتخاذ للقرارات المتعلقة بتحقيق أهدافها، وبسلطة و حرية التعاقد وتعيين العمال والمستخدمين لديها وتمارس عليهم وعلى أعمالهم مظاهر السلطة الرئاسية دون الحاجة للموافقة الأولية أو المسبقة للإدارة المركزية الوصية [3]

الفرع الثاني: أنواع المؤسسات العامة المهنية

تتنوع المهن في الجزائر بحيث تدخل تحت تنظيم المنظمات المهنية، هذه الأخيرة التي يتم مراجعة القوانين التي تحكمها و تحديثها وفقا للتطورات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها المجتمع الجزائري، بحيث كانت المهن الحرة سواء ذات الطابع الفني أو التقني، كالهندسة و

[1] عبد المنعم البدراوي، المدخل للعلوم القانونية، النظرية العامة للقانون وللنظرية العامة للحق، بيروت، 1966، ص 197-198.

[2] بغداد كمال، مرجع سابق، ص 62.

[3] مصطفى البارودي، مرجع سابق، ،ص 38.

الطب، أو ذات الطابع القانوني كالمحاماة و المحضر القضائي و التوثيق محط أنظار الدولة [1]

أولا : المؤسسات العامة المهنية المتعلقة بالمهن ذات الطابع الفني و التقني .

ونذكر على سبيل المثال عن المنظمات المهنية ذات الطابع الفني والتقني

1 – المنظمة المهنية للمهن المتعلقة بالمجال المالي و الحاسبي : والتي يحكمها القانون 91_08 المؤرخ في 27 أفريل1991 المتعلقة بمهنة الخبير المحاسب و محافظ الحسابات و المحاسب المعتمد المعدل و المتمم بالقانون رقم 10_ 01 المؤرخ في29جانفي2010[2]

2 – المنظمة المهنية المنظمة لمهنة المهندس الخبير العقاري: والتي يؤطرها الأمر رقم 95_08 المؤرخ في 01 فبراير1995 المعدل والمتمم والمتعلقة بمهنة المهندس الخبير العقاري [3].

ثانيا : المؤسسات العامة المهنية المتعلقة بالمهن ذات الطابع القانوني

وسنكتفي هنا بالإشارة إلى مثالين عن المنظمات المهنية ذات الطابع القانوني.

1–المنظمة المهنية المؤطرة لمهنة المحضر القضائي: و ينظم هاته المهنة القانون رقم 06_03 المؤرخ في 2006/02/20 المتضمن مهنة المحضر القضائي[4]

2–المنظمة المهنية المؤطرة لمهنة المحاماة : وهي المهنة التي تشكل محور دراستنا في الفصل الثالث كنموذج للمؤسسات العامة المهنية في الجزائر، فتعتبر هاته المنظمة هي أقدم المنظمات المهنية التي استمرت في الوجود و لم تحل أو تزول بمرور الوقت، هذه المنظمة يحكمها القانون رقم 03–07 المؤرخ في 10/29/ 2013 الذي يتضمن تنظيم مهنة

[1] كمال عباس،اللجان التأديبية للمنظمات المهنية في الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة السنة الدراسية 2015/2014، ص 12.

[2] مرابطي فطيمة الزهراء،مرجع سابق،ص 31.

[3] المرجع نفسه، ص 32.

[4] المرجع نفسه، ،ص 35

المحاماة وكذا القرار المؤرخ في 2015/12/19 المتضمن الموافقة على النظام الداخلي لمهنة المحاماة .

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للمؤسسات العامة المهنية.

تقوم المؤسسات العامة المهنية بمجموعة من الأدوار والمهام الحرة باعتبارها شخصا معنويا يتمتع بمظاهر السلطة العامة، فقد تقوم هاته المنظمة المهنية بدور مهم في تحقيق مصالحها ومصالح أعضائها وموظفيها، غير أن قيامها بمختلف هاته الأنشطة والمهام داخل المنظمة نفسها أو لصالح أعضائها لا يعني الحرية المطلقة في التصرف دون رقيب أو حسيب، فهاته المنظمات تخضع لرقابة سواء على الأعمال أو الأشخاص فطبيعة هاته الرقابة تختلف فقد تكون إما رقابة إدارية و إما رقابة قضائية، وهو ما سنتناوله من خلال هذا المبحث، حيث خصصنا المطلب الأول لدور ومهام المنظمات المهنية، والمطلب الثاني للرقابة على نشاطها.

المطلب الأول : دور و مهام المؤسسات العامة المهنية

تقوم المؤسسات العامة المهنية أو النقابات المهنية بمجموعة من الأدوار بهدف تحقيق المصلحة العامة مستعينا في ذلك بامتيازات السلطة العامة، فلهذه المنظمات أدوار ذات طبيعة إدارية فقد تقوم بالتأطير القانوني العام للمهنة كما تمارس السلطة التنظيمية كمنظم وميسر عبر إصدار النظام الداخلي و تمثيل المهنة و الدفاع عن مصالحها، بالإضافة إلى قيامها بسلطة التأديب و توقيع الجزاءات، و لها أيضا مهام ذات طبيعة اجتماعية اقتصادية سنتناولها من خلال هذا المطلب [1]

الفرع الأول: دور المؤسسات العامة المهنية في التأطير القانوني العام للمهنة المنظمة :

للمؤسسة العامة لمهنية دور فعال في تنظيم المهنة عبر قانون أخلاقيات المهنة ويتعلق الأمر هنا بسلطة الإشراف العام المعترف به للمنظمة المهنية على المهنة والذي يبدأ بسلطتها في منح التراخيص بمزاولة المهنة أو منعها باستعمال أداة التسجيل في الجدول الوطني المعد لهذا الغرض[2].

[1] مرابطي فاطمة الزهراء، ،مرجع سابق، ،ص 55.

[2] المرجع نفسه، ص 55.

أولا: مراقبة احترام إلزامية الانضمام للمنظمة المهنية و القيد لجدولها الوطني :

فهاته الخاصية تقتضي الركون إلى مسألتين تتعلق الأولى بإلزامية الانضمام إلى المنظمة المهنية على أساس التخصص العلمي و المهني أو الحرفي كنقطة نظامية وشرط واقف للممارسة الحرة المهنية [1].

أما المسألة الثانية فتتعلق بالتسجيل في الجدول الوطني كوسيلة إدارية تنظيمية للاعتماد و الترخيص لممارسة المهنة من قبل المنظمة أو النقابة المهنية المختصة قانونا وبالشروط القانونية والعلمية الواجب توفرها فيمن يرغب في ممارسة المهنة الحرة .

فالانضمام أو الانخراط في المؤسسة العامة المهنية أو المنظمة المهنية أمر حتمي و إلزامي و ليس اختياري و يتحقق هذا بالتسجيل أو القيد في الجدول الرسمي لهذه المنظمة وفق شروط و ترتيبات قانونية و تنظيمية معينة، فلكي يكون الطبيب طبيبا يجب أن يكوم اسمه مدرجا في جدول القيد بنقابة الأطباء وكذلك الشأن بالنسبة للمحامي، على خلاف نقابات القانون الخاص لنقابات العمال فالانضمام ليس شرط بل لا تراه عقبة لها في القانون[2]

وفي هذا الصدد هناك بعض النصوص القانونية في التشريع الجزائري لقانون المحاماة رقم 91-04 المؤرخ في 08 يناير 1991 الذي نص في المادة 07 أنه لا يجوز لأي كان أن يتخذ لنفسه لقب محامي إن لم يكن مسجلا في جدول منظمة المحاميين، وذلك تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات في المادة 243 [3]

و التي تنص على أن كل من استعمل لقبا متصلا لجهة منظمة قانونا أو شهادة رسمية أو صفة حددت السلطة العمومية شروط منحها أو ادعى لنفسه شيئا من ذلك بغير أن يستوفي

---

[1] عبد الرحمان غراوي،الرخص الاستثنائية في التشريع الجزائري،أطروحة دكتورة،تخصص قانون عام،كلية الحقوق،جامعة الجزائر ،السنة الجامعية 2015/2014،ص498.

[2] عبد الرحمان غراوي مرجع سابق،ص 502.

[3] المادة 07من القانون 91-04المؤرخ في 08يناير 1991المتضمن تنظيم مهنة المحاماة،الجريدة الرسمية،العدد02،معدل بموجب القانون رقم 13-07،الجريدة الرسمية،العدد 55.

الشروط المفروضة لحملها يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين و بغرامة من 500الى 5000 دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين [1]

كما تنص المادة 32 من القانون 13-07 المعدل و المتمم للقانون 91-04 المؤرخ في 08 يناير 1991على أنه لا يمكن لأي شخص أن يتخذ صفة محامي ما لم يكن مسجلا في جدول المحاميين تحت طائلة العقوبات المقررة لحرية انتحال الصفة المنصوص عليها في قانون العقوبات .[2]

ثانيا :التسجيل في جدول المنظمة تقنية قانونية تنظيمية للترخيص بممارسة المهنة.

يعتبر التسجيل أو القيد في جدول المنظمة المهنية هو الأداة القانونية الوحيدة لتثبيت انضمام المترشح إلى المهنة، وهذا بعد استكماله الشروط القانونية التقنية والشكلية المطلوب توافرها فيمن يرغب في ممارسة المهنة ممارسة حرة ومستقلة، فهو عنصر مكمل للعنصر السابق (الانضمام الإلزامي) بل المترجم والمجسد له عمليا، وكشرط واقف لولوج ميدان المهنة وتخصصها ولوجا قانونيا، إذ يتعلق الأمر وبكل بساطة بقبول هذا العضو الجديد أو ذلك في المهنة بين أعضائها أو عدم القبول بذلك.

ويعد هذا الاختصاص وهذه السلطة من أهم وأخطر المهام والصلاحيات الداخلية التي تتولاها المنظمة المهنية والامتيازات التي تحوزها عموما، وعلى وجه التدقيق من أهم السلطات والواجبات ذات الأهمية العملية الكبرى التي يقع على عاتق مجلس إدارة المنظمة القيام بها، وبذلك فهو يملك سلطة هائلة قد يؤدي استعمالها على وجه غير حسن إلى حرمان الفرد من مزاولة نشاط هو مؤهل لممارسته فرفض طلب الانضمام أو القيد في جدول النقابة أو المنظمة يعني عدم السماح لصاحبه لممارسة المهنة ممارسة حرة [3]

وبالتالي تعد قرارات المنظمة (النقابة) المهنية في مثل هذه المسائل قرارات إدارية كما رأينا سابقا تقبل الطعن فيها لعدم المشروعية أمام القضاء الإداري بمعني تمارس تحت رقابة

---

[1] المادة 343 من القانون رقم 14-01المؤرخ في04 فيفري 2014المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية،العدد07،سنة2014.

[2] المادة 32من القانون 13-07المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

[3] عبد الرحمان غزاوي، مرجع سابق ، 512 .

القضاء الأمر الذي يفسر كثرة الأحكام القضائية الصادرة عن محاكم القضاء الإداري في النظم المقارنة كما في (مصر وفرنسا) حيث يتضح مدى بسط مجلس الدولة رقابته على النقابات المهنية، وهي تقوم بهذه المهمة وتمارس هذه السلطة فالتسجيل و القيد في الجدول الوطني للمنظمة المهنية في هذه الحالة هو نوع من أنواع الرخص الإدارية المستعملة في القانون الإداري وفي الحياة الإدارية كأداة قانونية بيد السلطة الإدارية أو الشبه الإدارية لمراقبة بعض الأنشطة والمهن المنظمة[1]

الفرع الثاني: دور المؤسسات العامة المهنية كسلطة تنظيمية

من خلال هذا الفرع يجب علينا أولا معرفة أساس ومضمون سلطة المنظمة المهنية ودورها في تنظيم المهن الحرة خاصة وأن المشرع قد خص هذه المنظمات بتأطير قانوني وإداري كما سنتناول الطبيعة القانونية للوائح وهو ما سنوضحه على النحو الآتي:

أولا : أساس ومضمون سلطة المنظمة المهنية في تنظيم المهنة.

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

[1] عبد الرحمان غزاوي، مرجع سابق ، ص512 .

مراقبة ترشح الانضمام للمهنة ويستهدف هذا الاختصاص المسائل المتعلقة بالمهنة وتقاليدها ورسم أخلاقياتها وأصول ممارستها والعمل على رفع مستواها الفني والثقافي والدفاع عن مصالح أعضائها و تنمية روح التعاون والتضامن بينهم وتحسين حالتهم المادية والسهر على تطبيق النصوص القانونية المرتبطة بها والمنظمة لها[1]

و هذا الدور ينصرف خاصة إلى المساهمة في صنع القواعد المنظمة للمهنة والتي يجب على الأعضاء المنتسبين لها السير على هداها وهم يزاولون المهنة سواء تمثلت هذه المساهمة في مجرد الاقتراح أو في صياغة ووضع ما يعرف بقانون أصول المهنة وأخلاقياتها و وضع نظامها الداخلي، فمن الناحية التنظيمية اقتضت الحكمة من تشكيل منظمة مهنية مهيكلة من هيئات متعددة فيها هيئة عليا وطنية واحدة لها سلطة الإشراف العام على المهن المرفقة في مجالس محلية أو إقليمية بحسب التسمية التي تطلق عليها ولكل منها اختصاصات تتولاها وتمارسها وفق القانون[2]

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

وهنا يمكننا أن نستنتج أن القوانين المنظمة لأخلاقيات المهنة يرجع لها الفضل في تقويم سلوك المهني أثناء قيامه بمهنته، ونشير أيضا أن هذه القوانين والنصوص القانونية المنشئة والمنظمة للمنظمات المهنية يعترف لها بالسلطة في تقويم أوضاع المهنة بشكل يخدمها ويطورها، وبالتالي كان من الضروري أن تقوم المنظمات المهنية أيضا بوضع أصول

[1] عبد الرحمان غزاوي، مرجع سابق ، ص547 .

[2] المرجع نفسه ، ص548 .

وأخلاقيات المهنة بنفسها، فعمليا نجد أن المنظمة المهنية تمارس السلطة التنظيمية حقيقية ويكون ذلك بأسلوبين:

1- الأسلوب الأول:

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

2- الأسلوب الثاني:

وإما أن تستمد هذه السلطة التنظيمية من القانون مباشرة وتمارسها بنفسها ولا تحتاج حينها لتدخل السلطة الإدارية المركزية لتتحرك في فسحة الهامش الذي يتركه لها المشرع ففي كلتا الحالتين تمارس المنظمة سلطتها التنظيمية[1]

فنجد أنه عادة ما يحيل القانون المنظم للمهنة في بعض المسائل التنظيمية التفصيلية إما إلى التنظيم (المرسوم التنفيذي) الصادر عن رئيس الحكومة ليحدد النظام الداخلي للمهنة فنجد المشرع يستعمل أحيانا كلمة تنظيم المعبرة عادة عن المرسوم التنفيذي المطبق للقانون[2]

ثانيا: الطبيعة القانونية للوائح الصادرة عن المنظمات المهنية

بالنسبة للطبيعة القانونية للوائح المنظمة للمهنة والتي تحتوي أو تتضمن قانون أخلاقيات المهنة فإنها تعد قرارات إدارية وتنظيمية بكل المقاييس، لتوفرها على الصفة أو الطبيعة الإدارية التي تتميز بها المنظمات المهنية وحيازتها على مقومات المرفق العام ومنه على متطلبات السلطة العمومية اللازمة للتسيير والتنظيم، وأول هذه المتطلبات هو الاعتراف لها بسلطة اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر والنواهي في مواجهة كل من تربطه علاقه عضوية وانتماء، فهذه المنظمات تحوز سلطة لائحية من شأنها أن تمكنها من وضع ضوابط وشروط ممارسة المهنة بشكل مفصل ومراقبة هذه الممارسة باستمرار، فالسلطة اللائحية التي تحوزها المنظمات المهنية لها أهمية وضرورة تتعلق بالمنظمة فاللوائح الناتجة عنها يجب أن لا تناقض القانون أو تعارضه في شيء وإلا كانت غير مشروعة وكانت قابلة للطعن فيها أمام

[1] عبد الرحمان عزاوي، مرجع سابق، ص552 .

[2] المرجع نفسه، ص 552 .

القاضي الإداري بحيث بإمكانه جعل هذه الامتيازات أو السلطات تتماشى وضرورة احترام الحريات الفردية لأعضاء التنظيم المهني في اللائحة كونها تنظيمية من خلال قواعد قانونية عامة ملزمة ومؤثرة على الغير وتتصف بكل ما يتصف به القانون العادي من حيث جدية وعمومية تجريد القاعدة القانونية كما أنها تعد قرارا إداريا يعيبه كل ما يعيب القرار الإداري ويطعن فيها بالإلغاء أمام القاضي الإداري [1]

الفرع الثالث: دور المنظمة المهنية كسلطة تأديبية

من بين أخطر السلطات التي تخول للمنظمات المهنية سلطة التأديب أو فرض الانضباط في المنظمة المهنية من أجل احترام أخلاقيات وأصول هذه المهنة لتصدر عنها فيما بعد جزاءا يتطبق على المهنيين في حالة ارتكابهم أخطاء مهنية، ونظرا لتمتع هذه السلطة بالخطورة كان لابد لها من سند قانوني تستند إليها أثناء قيامها بتفعيل هذه السلطة وهو ماسنوضحه من خلال هذا الفرع .

أولا: السند القانوني للسلطة التأديبية

ترتبط هذه السلطة التي تتمتع بها المنظمات المهنية ارتباطا وثيقا بأعضائها وبالسلطتين السابقتين أولا لها الحق في التأطير القانوني للمهنة ثم السلطة التنظيمية التي تختص بها المنظمة وبوضع اللوائح المنظمة لممارسة المهنة التي تمثلها، بحيث تعتبر هذه السلطة التأديبية نتيجة طبيعة وضمانة لهما في نفس الوقت فمثلما للمنظمة المهنية الحق والسلطة فيوضع قواعد وآداب المهنة وأصولها وواجباتها فانه سيكون من المنطقي بل الحتمي والضروري الاعتراف لها بحق وسلطة القسر والجبر والردع في مواجهه أعضائها وتوقيع العقوبات الإدارية ضد المتهمين بارتكاب أخطاء مهنية من شأنها المساس بسمعة المهنة فهذا الاختصاص حسب الفقهاء هو اختصاص ذو طبيعة قضائية وهذا لاستعارته بعض المبادئ الأساسية من قانون العقوبات والإجراءات الجزائية من حيث الطبيعة الردعية أو الزجرية في قمعها للجرائم والمقصود بالجرائم هي المخالفات المرتكبة من قبل المهني في حق المهنة

[1] عبد الرحمان عزاوي، مرجع سابق، ص 553 .

وقواعدها ففي هذه الحالة تتميز المنازعة التأديبية بنوع من الذاتية والخصوصية والاستقلالية عن المنازعة والمسؤولية المدنية والجريمة والمسؤولية الجنائية[1]

أما فيما يخص الجهة المختصة بالنظر في المخالفة التأديبية هي عادة ما تكون المجلس الجهوي أو الغرفة الجهوية التأديبية فهذه الأخيرة ليست مقيدة بالوقائع الواردة في وثيقة الاتهام بمخالفة واجبات المهني كما هو الشأن بالنسبة للقاضي الجزائي المقيد بمبدأ شرعية الجريمة والعقوبة بل يمكن تأسيس العقوبة حتى على الوقائع التي يسيرها التحقيق التي كانت قد ارتكبت سابقا في الفترة السابقة على الشكوى المرفوعة ضد مرتكب المخالفة التأديبية[2]

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

ثانيا: الجهات المختصة بالنظر في التأديب

إن توقيع العقوبة كما أشرنا سابقا على الأعضاء المخالفين لآداب المهنة وأخلاقياتها يكون من طرف هيئات مختصة قانونا بذلك والمتمثلة في المجلس التأديبي للمنظمة المهنية ومثالنا في ذلك منظمة المحامين أين سنتناول هذا الجانب بالتفصيل في الفصل الثاني من هذا البحث .

المطلب الثاني: الرقابة على نشاط المنظمات المهنية

تقوم المنظمات المهنية بالعديد من الأعمال والأنشطة كما رأينا سابقا بحيث تعمل على حماية مصالح أعضائها والدفاع عنهم وتسعى أيضا لتحقيق خدمات للمجتمع ومثالها نقابتي الأطباء والصيادلة بحيث تعمل على وضع سياسة عادلة لتوزيع الدواء وتحديد أسعاره وتعتبر أيضا وسيلة اتصال بين الحكومة والمنضمين إليها بحيث تنقل آراء ورغبات كل طرف إلى

[1] عبد الرحمان عزاوي، مرجع سابق ص 557 .

[2] المرجع نفسه، ص 557 .

الآخر وتخضع أعمال هذه المنظمات المهنية للرقابة سواء كانت رقابة إدارية أو رقابة قضائية وذلك لتتأكد الجهات المختصة من مدى صحة عملية التنفيذ والالتزام بالأعمال والخطط الموجودة وذلك للحد من القصور والانحراف الذي قد يشوب بعض أعمال هذه المنظمات أو أعضائها.

ومن خلال هذا المطلب سنتعرض إلى الرقابة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية كفرع أول، فيما سنخصص الفرع الثاني للرقابة القضائية على نشاط المنظمات المهنية.

الفرع الأول: الرقابة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية

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

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

أولا: الرقابة الوصائية على المنظمات المهنية.

تمثل السلطة الوصائية الرابطة التي تجمع السلطة المركزية بالهيئات المحلية المستقلة،حيث تتمكن الحكومة بما لها من سلطة مقررة بنص القانون وبواسطة السلطة الوصائية من مراقبة الهيئات اللامركزية للتأكد من خضوعها للقانون ومدى تنفيذها للسياسة العامة للدولة فالصالح العام هو الذي يفرض في غالب الأحيان أن تخضع الهيئات المحلية لرقابة السلطةالمركزية.[1]

[1] رفعت عبد سيد،مبادئ القانون الإداري(الكتاب الأول)دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص245.

فالوصاية الإدارية هي مجموع السلطات التي يقررها القانون لسلطة عليا على أشخاص الهيئات اللامركزية وأعمالهم بقصد حماية المصلحة العامة.[1]

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 والحلول 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 فيحق عضو من أعضاء المهنة، كما تتضح معالم هذه الوصاية أيضا من خلال تواجد بعض الشخصيات التي يتم تعينها 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[2]

وبالتالي للرقابة الوصائية صور ومظاهر تمارسها السلطة المركزية على الهيئات المحلية وفقا

---

[1] بريش ريمة، الرقابة الإدارية على المرافق العامة، مذكره ماجستير قانون عام، تخصص قانون إدارة عامة،جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، السنةالجامعية 2012– 2013، ص 135.

(*) الفرق بين الرقابة الوصاتية والرقابة الرئاسية، يكمن من حيث أداة ممارسة الرقابة، فالرقابة الوصائية يجب أن تكونمنصوص عليها (لا وصاية بدون نص)أي لا يمكن ممارستها إلا بناء على نص قانوني يقررها صراحة، وأي خروج عن هذاالنص يؤدي إلى بطلان الجهة الوصية، أما الرقابة السياسية تجرى ضمن إدارة مركزية أو ضمن نظام عدم التركيز بين سلطةعليا وسلطة أدنى تابعة لها (الوزير أوالوالي)، أيضا الرقابة الوصائية السلطة المركزية ليس لها إلا أن توافق على عمل الهيئاتاللامركزية ككل أو أن ترفضه أو تأذن به دون أن يتعدى ذلك تعديله أو استبداله بغيره، أما الرقابة الرئاسية لها سلطاتوصلاحيات في إصدار الأوامر والتوجيهات إلى المرؤوسين وفضلا عن ذلك تملك اتجاههمسلطة مراقبة أعمالهم والإشرافعليها وتعديلهاإلغائها والحلول محلهم في أداء أعمالهم بما يشمل كل النواحي الوظيفية، لما يعني سلطة تنظيم وتوزيع مهامالعمل بينهم وسلطة تأديبهم بالعقوبات الملائمة، بريش ريمة، المرجع السابق، ص146 .

[2] مأمون مؤذن، مرجع سابق، ،ص 464.

لأهمية التصرف الصادر من السلطة اللامركزية أي المنظمات المهنية ومدى تأثيره على المصلحة العامة وبذلك تأخذ هذه الرقابة مظهرين وهي: رقابة إدارية وصائية على أعمال وتصرفات المنظمات المهنية ورقابة إدارية وصائية على الأشخاص أو الأعضاء المكونين لها من خلال تمثيل الجهة الوصائية داخل مجالس هذه المنظمات[1]

01 – مظاهر الرقابة الوصائية على أعمال وتصرفات المنظمات المهنية .

تتمثل هذه الرقابة في أن المشرع الجزائري وغيره قد أوجب على مجالس إدارة المنظمات المهنية المختصة إخطار الوزير المختص بالقرارات التي تصدرها أجهزة المنظمة، وعلق العمل باللوائح التي توضع بواسطة هذه المجالس المنتخبة على إقرار أو تصديق من سلطة الدولة ممتثلة في الوزير المختص أو مجلس الوزراء، وذلك حتى يأخذ النظام الداخلي للمنظمة المهنية أو لائحة آداب وواجبات المهنة طابعها الرسمي من حيث الشكل، لكن هذا الإقرار أو الاعتماد لا ينفى أن واضع هذه اللوائح المنظمة هي مجالس المنظمات المهنية بحكم درايتها بالمجال لذا نجد أن القوانين كلفتها بتنظيم الممارسة المهنية[2]

وبالتالي نستنتج أن التصرفات والأعمال التي تصدر عن المنظمات المهنية والتي أخضعه المشرع للرقابة الوصائية هي تلك الأنظمة الداخلية لممارسة المهنة والتي تتضمن أخلاقيات وآداب المهنية.

هذا وقد تم صدور النظام الداخلي لمنظمة المحامين بموجب القرار الصادر عن وزير العدل حافظ الأختام بتاريخ 4سبتمبر1994 بعد الاطلاع عليه وإقراره من قبل وزارة العدل ممثلة في وزير العدل.

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

كان هذا بالنسبة للقرارات التنظيمية الصادرة عن المنظمات المهنية، أما فيما يخص القرارات الفردية الصادرة عنها فهي تخضع أيضا للرقابة أي رقابة الوزير المختص، وقد تكون هذه الرقابة قبلية أو بعدية، فبالنسبة للرقابة القبلية نجد مثلا القرارات المتعلقة بتشغيل

[1] رفعت عبد سيد، مرجع سابق، ص245.

[2] مأمون مؤذن، مرجع سابق، ص464.

عضو جديد بصفة محام تخضع لرقابة وزير العدل حافظ الأختام حيث يتم تبليغ ملف المترشح إليه مع القرار المتخذ من طرف المنظمة المهنية للمحامين، وهو ما ورد بنص المادة (42) من القانون رقم 07/13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة في فقرتها الثالثة (03) حيث أمرت بتبليغ قرار مجلس منظمة المحامين فيما يخص التسجيل مصحوبا بنسخة من الملف وهذا في أجل أقصاه ثلاثين يوما (شهر) إلى وزير العدل حافظ الأختام هذا الأخير الذي منحه المشرع بعد اطلاعه عليه ومراقبته حق الطعن فيه أمام القاضي الإداري خلال (شهر) من تاريخ تبليغه له إذا ما كان مخالفا لمبدأ الشرعية[1]

وبذلك واستنادا للقانون والتنظيمات المنظمة لكل مهنة، فقد تقوم السلطات العامة عبر الوزارة المعنية بممارسة رقابة قبلية صارمة أيضا على الأشخاص الذين يتقدمون لولوج المهنة من الانتقاء الأولي إلى إسناد صفة المهنة للمعني بالأمر بموجب قرار إداري كما هو الشأن بالنسبة لمهنة التوثيق ومهنة المحضر القضائي[2]

أما فيما يتعلق بالرقابة البعدية فالمداولات التي تتخذها مجالس المنظمة وجمعياتها تخضع للرقابة البعدية من طرف السلطة الإدارية الوصية كما هو الشأن مثلا في مداولات الجمعية العامة لمنظمة المحامين والتي تبلغ إلى الوزير العدل حافظ الأختام خلال (15) يوما بحيث يحق له الطعن فيها أمام الجهة القضائية المختصة خلال أجل شهرين من تاريخ التبليغ[3]

هذا وقد تبسط الجهة الإدارية الوصية على المنظمات المهنية رقابتها القبلية والبعدية على العمليات الانتخابية من خلال القرارات والمحاضر التي تعدها الجهات المختصة قانونا من بدايتها إلى نهايتها كما تمارس رقابتها على إعلان نتائج التصويت، لتنتهي بتبليغها للجهة الإدارية ممثلة في الوزير المختص وهو ما تضمنته النصوص القانونية المنظمة لمختلف المهن المنظمة.

ومن الأمثلة أيضا على الرقابة البعدية للجهة الوصية ما نصت عليه المادة (96) من القانون 07/13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة التي نصت على أنه:" يبلغ محضر

[1] انظر المادة 42 من القانون 07/13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

[2] مأمون مؤذن، مرجع سابق، ص466.

[3] انظر المادة 89 من القانون 07/13، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

الانتخابات إلى وزير العدل حافظ الأختام خلال (20) يوما من تاريخ الاقتراع، والذي يمكنه الطعن في نتائج الانتخابات أمام مجلس الدولة في أجل خمس عشرة يوما (15) ابتداء من تاريخ التبليغ[1]

2-مظاهر الرقابة الإدارية الوصائية على أشخاص المنظمات المهنية

تكون هذه الرقابة من خلال تمثيل أشخاص للجهات الإدارية الوصية داخل المنظمة المهنية في حد ذاتها، أو أثناء المداولات وهؤلاء الأشخاص كما أشرنا سابقا يكونون من بين الأعضاء المنتمين للمنظمة أو أشخاص خارجة عن المهنة[2]

فبالنسبة للأشخاص أو المهنيين المعينين من أجل تمثيل المهنة كجهة رقابة، فالأصل أنيتم ذلك من خلال مبدأ أساسي وهو الانتخاب وهو مبدأ ديمقراطي في التعيين، إلا أن هذا المبدأ يعرف تعديا وخرقا صارخا أمام قيام الجهة الإدارية الوصية بتعيين ممثل لها داخل أجهزة المنظمة المهنية من بين الأعضاء المهنيين المنتمين لها للقيام بأعمال الرقابة الإدارية مكان السلطة الإدارية الوصائية على نشاط المنظمة المهنية أو التنسيق معها، ومثال ذلك بعض النصوص القانونية لبعض المهن، نذكر مثلا مهنة المحاسبة حيث نصت المادة (03) من الفقرة (04) من المرسوم رقم25-11 المؤرخ في27يناير 2011 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للمصف الوطني للخبراء المحاسبين وصلاحياته وقواعد سيره وأيضا المادة (03) الفقرة(04) من المرسوم رقم 26-11 المؤرخ في 27 يناير2011 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني لمحافظي الحاسبات وصلاحياته وقواعد سيرها والتي جاءت بنفس الصياغة بقوله: "ينسق المجلس نشاطاته مع الوزير المكلف بالمالية الذي يقوم لهذا الغرض بتعيين ممثله لهذا المجلس"[3]

أما فيما يخص الأشخاص الخارجين عن المهنة فقد نصت بعض النصوص المنظمة لمختلف المهن على تعين أشخاص أو شخصيات أجنبية في بعض الهيئات التي تنظر في شؤون المهنيين كاللجان الوطنية للطعون والمتواجدة على مستوى كل منظمة والمختصة

[1] انظر المادة 96 من القانون 07/13، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

[2] مأمون مؤذن، مرجع نفسه، ص470.

[3] المادة 03 من المرسوم رقم25-11 المؤرخ في27 يناير المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للمصف الوطني للخبراء المحاسبين وصلاحيات وقواعد سيره، الجريدة الرسمية، العدد 07، سنة 2011 .

بالنظر في الطعون المقدمة ضد القرارات الصادرة عن المجلس التأديبي لكل منظمة، ومثال ذلك اللجنة الوطنية للطعن في القرارات الصادرة عن المجلس التأديبي للموثقين المشار إليها بالمادة (63) من القانون 02-06 المنظم لمهنة التوثيق والتي تتشكل من (08)أعضاء أساسيين و(04) قضاة برتبة مستشار بالمحكمة العليا يعينهم وزير العدل حافظ الأختام، ومن بينهم رئيس اللجنة و(04) موثقين تختارهم الغرفة الوطنية للموثقين.

كما يقوم وزير العدل حافظ الأختام بتعيين (04)قضاة احتياطيين بنفس الرتبة وتختار الغرفة الوطنية أربعة(04) موثقين بصفتهم أعضاء احتياطيين كما يعين وزير العدل حافظ الأختام ممثلا له أمام اللجنة الوطنية[1]

هؤلاء المعينين الذين أغلبهم من القضاة لا صلة لهم بالمهنة إلا أنهم يشاركون في اتخاذ القرارات بشأن المهنيين ، وبالتالي تعد قرارات اللجنة قرارات قضائية لا قرارات إدارية[2] .

ثانيا: الرقابة الإدارية الذاتية

لا يمكن لأي منظمة البقاء طويلا دون أن يمارس العاملون فيها الرقابة الذاتية على أداء أعمالهم وبدون ذلك يجب على المنظمات وضع نظم رقابية شاملة وتفصيلية وفي غاية التعقيد مما يزيد من تكلفة هذه النظم لذا لابد من نقل الرقابة من الرقابة خارجية تمارسها الإدارة إلى رقابة ذاتية يمارسها العاملون أنفسهم[3]

وتتجسد الرقابة الإدارية الذاتية الممارسة من طرف المنظمات المهنية في جميع التدابير والإجراءات التي تتخذها لبنيتها التنظيمية من أجل ممارسة الاختصاصات المنوطة بها، حيث تتم هذه الرقابة الذاتية على بعض الممارسات التي يقوم بها الأعضاء المنتسبين لها[4]

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

[1] انظر المادة 63 من القانون 02-06 المتضمن تنظيم مهنة الموثق.

[2] مأمون مؤذن، المرجع السابق،473.

[3] الحسن حريم، المرجع السابق، ص 318.

[4] مأمون مؤذن، مرجع نفسه ، ص471.

المؤطرة لها، ونظرا لتعدد مجالات الرقابة الإدارية الذاتية على أعضاء المهنة نكتفي 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 قانونا، نظر لكون الموقع أو الموطن في بعض المهن يعتبر شرطا من شروط التسجيل في جدول المنظمة لما له من أهمية، ومثال ذلك مهنة المحاماة طبقا لنص المادة 58 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة و التي نصت علي أنه يجب"على المحامي أن يمارس فعليا مهنته ويجب عليه أن يقيم فعلا وبصفة دائمة بدائرة اختصاص مجلس قضائي ولا يجوز أن يتخذ إلا مكتبا واحدا[1]، بمعنى أنه يجب على المحامي أن يمارس نشاطه في دائرة اختصاص المجلس القضائي والتي يوجد فيها مكتبه أما إذا اضطرته الظروف لتغير موقع مكتبه فهذا لا يكون إلا تحت رقابة المنظمة وبترخيص منها أيضاء 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"[2]

نستنتج من خلال ما سبق أنه إذا أراد العضو المهني تغيير موطن الإقامة المهنية فلابد أن يخضع ذلك لرقابة المنظمة المهنية المؤطرة للمهنة، وذلك وفقا 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 وأيضا بموجب ترخيص من طرف هذه المنظمة، فمثلا في مهنة الطب لا يجوز القيام بالاستخلاف إلا لطبيب أو زميل يمارس نفس الاختصاص بعد الحصول على موافقة بالاستخلاف من طرف الجهة المختصة في

[1] انظر المادة 58 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

[2] انظر المادة59 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة.

المنظمة، وهذا ما نصت عليه المادة (74) من المرسوم التنفيذي رقم276/92 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 الاختصاص نفسه أو طبيب أو جراح في السنة النهائية في الاختصاص عينه.

فالمهنيون الذين يلجؤون إلى الاستخلاف في مجال الطب يجب عليهم أن يخطروا الفروع النظامية التي ينتمون إليها مع الإشارة إلى إسم المستخلف وصفته وتاريخ الاستخلاف ومدته، بهدف التأكد من تسجيل اسم المستخلف على جدول المنظمة المهنية للطب، وأنه يمارس نفس الاختصاص الذي سوف يستخلفه، والتأكد من أن تكون مدة الاستخلاف معقولة لأن خلال هذه الفترة المستخلف سيتحمل مختلف المسؤوليات عن الأخطاء التي يرتكبها أثناء ممارسته المهنة[1]

الفرع الثاني : الرقابة القضائية على نشاط المنظمات المهنية

رأينا من خلال الفرع 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 منضمان 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 بين المنظمات المهنية والأفراد في مراقبة تصرفاتهم، وهذا الأسلوب نجد تطبيقه في الدول الأنجلوسكسونية من بينها انجلترا والولايات المتحدة الأميركية[2]

[1] مأمون مؤذن، مرجع سابق، ص472.

[2] المرجع نفسه، ص490.

أما الجزائر فقد اعتنقت نظاما قضائي مزدوج (قضاءعادي وقضاء إداري) وذلك بموجب دستور1996 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.

أولا: رقابة المحكمة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية

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

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

وبالتالي تختص المحاكم الإدارية في الدولة التي تأخذ بنظام القضاء المزدوج برقابة أعمال ونشاط المنظمات المهنية والمنازعات المتعلقة بالمرافق العامة المهنية[3]، فهي مثلا المختصة بالنظر في الطعون بالبطلان في قرارات مجلس منظمة المحامين المتضمنة رفض التسجيل ورفض الإغفال أو رفض منح الشهادة لفائدة المحامي المتدرب بانتهاء التدريب وهي قرارات قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة[4].

حيث أن مجلس منظمة المحامين يعود له الاختصاص الأصيل 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

[1] المادة 152 من الدستور الجزائري،معدل ومتمم، الجريدة الرسمية، العدد76، سنة 1996.

[2] عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، الجزء الأول، جسور للنشر والتوزيع،2013، الجزائر،ص 167.

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

[4] رشيد لبعل، الرقابة القضائية على نشاط المرافق العامة، مذكرة ماستر تخصص: قانون إداري، كليةالحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2013، ص69.

بمدى توافر الشروط القانونية المطلوبة في من يريد الانضمام أو الانخراط في المهنة وهي الشروط المنصوص عليها في المادة(31) و(34) من القانون رقم 07-13 المنظم لمهنة المحاماة كما أشرنا إليها سابقا والمادة (04) من النظام الداخلي لمهنة المحاماة والتي من بينها الشهادة العلمية وشهادة الكفاءة المهنية.

فالقرار المتضمن التسجيل أو الرفض قد يكون محل منازعة إدارية ترفع بشأنه دعوى الإلغاء، إذا كان هذا القرار مخالفا وغير مشروع من حيث أركانه أو شروط صحته وفي هذا الشأن ما نصت عليه المادة(49) من القانون رقم 07-13 والتي تنص على أنه: "لا يمكن رفض تسجيل محام أو إعادة تسجيله أو إغفاله إلا بعد سماع أقواله أو 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[1].

وعليه يمكن لصاحب الصفة والمصلحة الطعن فى القرار المتعلق برفض التسجيل عن طريق دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية بحكم ابتدائي قابل للاستئناف أمام مجلس الدولة وبالتالي نستنتج أن القرارات المتعلقة برفض التسجيل وإعادته ورفض الإغفال ينعقد الاختصاص بالنظر فيها للمحكمة الإدارية التي يوجد بها مجلس المنظمة[2].

وفي هذا الصدد نسوق بعض التطبيقات القضائية والمثال مهنة المحاماة، قرار صادر عن المحكمة العليا (الغرفة الإدارية) بتاريخ 1989/11/18 في دعوى بطلان تجاوز السلطة المرفوعة من قبل السيد (ش.ع) ضد قرار صادر عن المنظمة الجهوية للمحامين قسنطينة بتاريخ 1988/02/11 رفض ترشيحه للتسجيل في جدول منظمة المحامين.

عن الوجه الأول فحصه مسبقا حيث أن المادة (10) من الأمر المؤرخ في1975/09/26رقـــــم (75-61) 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

[1] انظر المادة 49 من القانون 07-13، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

[2] مأمون مؤذن، المرجع السابق، ص 474.

موعد ثمانية (08) أيام، حيث أنه لا توجد في ديباجة القرار المطعون فيه ما يفيد اتخاذه وهذا الأخير بعد إستفاءه اجراء تبليغ أو سماع المعني وأن القرار فيه اتخذ بالتالي بصورة مخالفة للمقتضيات التشريعية الآنفة الذكر وأنه مشوب بالتالي بعيب تجاوز السلطة ويتعين إبطاله.

ولهذه الأسباب: تقضي المحكمة العليا بإبطال القرار المطعون فيه.[1]

أما بالنسبة للعقود التي تبرمها المنظمات المهنية باعتبارها عقود إدارية" والعقد الإداريهو ذلك العقد الذي يبرمه شخص معنوي عام قصد تسير 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 عقود إدارية ومنازعاتها فيشأن ذلك تخضع لاختصاص القضاء الإداري[2].

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 اللذان لم يتناولا طبيعتها القانونية واكتفى بالإشارة إليها في العديد من المناسبات أثناء البحث في طبيعة القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية ومنهم الفقهية RIVERO والفقيه DELAUBADERE ونفس الأمر ذهب إليه القضاء 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 خاصة، لا تخضع في ذلك لأي رقابة من طرف أجهزة الدولة سواء رقابة قبلية أو

[1] المجلة قضائية، المحكمة العليا، قسم المستندات والنشر، العدد الثاني، سنة1991، ص181.

[2] مأمون مؤذن المرجع السابق،ص 510.

بعدية وبالنتيجة ما تبرمه من عقود يتم تمويلها من ميزانية المنظمة التي لا تخضع لقواعد المحاسبة العامة التي تخضع لها الأموال العامة في الدول[1].

ثانيا : رقابة مجلس الدولة على نشاط المنظمات المهنية

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[2]

فيختص مجلس الدولة طبقا لنص المادة (09) من القانون رقم 01-98 المعدل والمتم بالفصل ابتدائيا ونهائيا في:

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

-الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة[3].

وعليه فإن مجلس الدولة يختص كقاضي موضوع كأول وآخر درجة في القرارات التنظيمية والفردية الصادرة عن المنظمات المهنية كما أشرنا من خلال نص المادة، كما يختص أيضا بالنظر في القرارات المتعلقة بالانتخابات لاختيار ممثلين لمجالس المنظمة المهنية، ويختص أيضا بالنظر بالاستئناف في القرارات المتعلقة برفض التسجيل أو رفض إعادة التسجيل[4].

---

[1] مأمون مؤذن،المرجع السابق،ص 510 .

[2] المادة 02من القانون العضوي رقم1-98 (المؤرخ ماي 1998المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، جريدة رسمية، العدد 18.

[3] انظر المادة 09 من القانون 01-98 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

[4] مرابطي فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 98.

الفصل الثاني : منظمة المحامين كنموذج للمؤسسات العامة المهنية في الجزائر

إن مهنة المحاماة تعد أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها العدالة، فهي تعمل على مساعدة القضاء في إبراز الحقائق، لتأتي أحكامه معبرة عن روح العدل، وإقرار الحق.

ولقد أقر المشرع الجزائري، في المادة 20 من القانون 20-31 المؤرخ في 02 أكتوبر 2011، أن المحاماة مهنة حرة ومستقلة، تعمل على حماية وحفظ حقوق الدفاع،وتساهم في تحقيق العدالة و احترام مبدأ سيادة القانون، والحق أن المحامي يستمد سلطته من القانون حينا، ومن القضاء حينا آخر، وتتدخل عدة قوانين في تنظيم نشاطه إضافة إلى قانون المحاماة، مثل قانون الإجراءات المدنية والإدارية وقانون الإجراءات الجزائية، و قانون العقوبات، والواقع أن المحامين يتمتعون بحقوق وصلاحيات، التي يتمتع بها غيرهم من المهنيين، فقد نص قانون المحاماة، على احتكار المحامين لمهمة الدفاع عن الخصوم أمام القضاء، وفرض مقابل هذا الحق التزامات حددها وشاركته في النص عليها قوانين مقارنة، كان لها الأثر العميق فيما وصل إليه حق الدفاع، وعليه نجد أن مهنة المحاماة هي مهنة النبل والشرف وعلى المحامي أن يتحلى بالأخلاق النبيلة وبالنزاهة والحياد، ويتشبع بالثقافة و المكنة القانونية الواسعة .

وفي هذا الجانب علينا تناول الجوانب التنظيمية للمحاماة في الجزائر، بداية بالمرور على أهم القوانين المتعاقبة على تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر بعد الاستقلال في المبحث الأول، وصولا إلى صدور قانون 04/91 المؤرخ في 08 جانفي 1991 في المبحث الثاني أين سنركز على الجانب الهيكلي، من حيث تكوينه، المهام المسندة إليه أو بالأحرى اختصاصات كل جهاز، كما سنتطرق في المبحث الثالث إلى ما جاء به آخر تعديل بموجب القانون 07/13 .

المبحث الأول : القوانين المتعاقبة على تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر بعد الاستقلال

ولقد مر تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر بعد الاستقلال بعدة تعديلات ومتغيرات، وهو ما سنتطرق إليه من خلال هذا المبحث الذي قسمناه إلى مطلبين، المطلب الأول يتناول القوانين التي نظمت هذه المهنة من الأمر61/202 وصولا إلى الأمر75/61، أما المطلب الثاني فيتناول تنظيم مهنة المحاماة في ظل القانون 91/04 .

المطلب الأول : القوانين التي نظمت مهنة المحاماة في الجزائر من الأمر 61/202 إلى الأمر 75/61

بعد الاستقلال ونتيجة لعوامل عديدة موضوعية، لم يكن بوسع الدولة الجزائرية الحديثة أن تباشر تعويض التشريعات الاستعمارية بتشريعات وطنية، لذا صدر القانون62/175، الذي يمدد العمل بالقوانين الفرنسية، ثم أعيد تنظيم هذه المهنة تماما في الجزائر مع الإصلاح القضائي، وذلك بمقتضى الأمر رقم 61/202 ويعتبر أول قانون جزائري ينظم مهنة المحاماة بعد الاستقلال لكن هذا الأمر ألغي بمقتضى الأمر72/60 المؤرخ في 1972/11/13، والذي نظم مهنة المحاماة من جديد، ثم أعيد تنظيم المهنة بقواعد جديدة بمقتضى الأمر 75/61 المؤرخ في 1975/09/26 وهو ما سنتناوله من خلال هذا المطلب بالتفصيل.

الفرع الأول: تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر بموجب الأمر 67/202.

يعتبر هذا القانون الصادر بموجب الأمر67/202 المؤرخ في 1967/09/27 أول تشريع ينظم مهنة المحاماة، وذلك بعد مضي أكثر من خمس سنوات على الاستقلال، وبالتالي يعتبر هذا القانون أول من وضع حد لسريان التشريع الفرنسي في مجال ممارسة مهنة المحاماة، مع الإشارة إلى أنه قبل صدور هذا الأمر، صدر مرسوم بتاريخ 1965/04/23 ، حيث أدخل بعض التعديلات التي شملت جانبين هامين يتمثلان في حذف شرطين من شروط القبول في المهنة وهما: " شرطا حصول المترشح على شهادة الكفاءة المهنية وتغيير منهجية التدريب و تخفيضها إلى سنة واحدة بدلا من ثلاث سنوات".

أما الأمر 67/202 فقد عالج مهنة المحاماة من جميع جوانبها، كما كيف أحكامها مع التغيرات التي حدثت في الجزائر المستقلة وجعلها تستجيب لواقع البلاد الجديد.

أولا: مجلس النقابة للمحامين.

يتشكل من مجموع المحامين الذين يمارسون نشاطاتهم المهنية على المستوى الوطني ومقرهذا المجلس بالعاصمة الذي نصت عليه المادة 05 من قانون المحاماة مع الإشارة إلى أنه قبل صدور هذا القانون كانت توجد 14 منظمة للمحامين موزعة على أهم المدن الجزائرية.

ثانيا: انتخاب النقيب والنقيبين المساعدين له.

نصت المادة 27 من الأمر المؤرخ في 1967/09/27 على انتخاب النقيب ومساعديه من طرف أعضاء مجلس النقابة الوطنية الذي يجتمع لهذه المهمة في غضون الأسبوع الأول من انتخابه ويشترط في النقيب أن تكون له أقدمية 15 عامًا في المهنة أما مساعديه فيشترط فيهما أن تكون لهما أقدمية 10 سنوات من مزاولة المهنة.[1]

وتنص المادة 28 من نفس القانون على أن النقيب هو الذي يمثل مدنيا النقابة الوطنية، وينتخب من بين أعضاء اللجنة التنفيذية لمدة عامين، وذلك خلال مدة 15 يوم التي تلي انتخاب المجلس.

ثالثا: اللجنة التنفيذية.

نصت المادة 27 من الأمر 67/202 على أن ينتخب مجلس النقابة الوطنية من بين أعضائه لجنة تنفيذية، لمدة عامين وذلك خلال مدة 15 يوم التي تلي انتخاب المجلس.

وتتشكل هذه اللجنة من النقيب رئيسا، والنقيبين المساعدين 08 أعضاء ينتخبون بالأغلبية المطلقة في الدورة الأولى عن طريق الاقتراع السري وبالأغلبية في الدورة الثانية.

وقد اشترطت المادة 35 من الأمر أنه لا يجوز أن تضم اللجنة التنفيذية أكثر من 03 أعضاء بما فيهم النقيب والنقيب المساعد في اختصاص مجلس قضائي واحد.

وتعتبر هذه اللجنة الأداة التنفيذية لكل القرارات التي يصدرها المجلس، علاوة على أنها تمارس كل السلطات المخولة للمجلس والمتعلقة بالقبول في المحاماة وكل القضايا التي تخص التأديب الناتجة عن الأخطاء المهنية التي يرتكبها المحامون.

[1] كمال بغداد، مرجع سابق، ص 123 .

رابعا: اللجنة المختلطة للطعن.

اللجنة المختلطة للطعن هيئة جديدة في التشريع الجزائري، وقد نصت عليها المادة 54 من الأمر 67/202، "وتتألف من ثلاثة قضاة ومحاميين إثنين يرأسها أحد القضاة، ويتمثل في وزير العدل قاض يقوم بمهمة النيابة العامة".

وتتمثل اختصاصاتها في الفصل في القضايا التأديبية المرفوعة إليها، إما من المحامي المعاقب أو من قبل وزير العدل، بعد البت فيها من طرف اللجنة التنفيذية، وتكون قرارات هذه اللجنة قابلة للطعن أمام المجلس الأعلى للقضاء.[1]

تستوجب الإشارة في الأخير بأن هذا الأمر قد ألغي التدريب وعوضه بالخدمة المدنية، حيث كانت مهنة المحاماة قبل الأمر 67/202، أي وفق القانون الفرنسي الصادر بتاريخ 1954/04/10، يشترط توفر المترشح للمحاماة على شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة حتى يسجل اسمه في قائمة التدريب لمدة 03 سنوات وقد تمتد إلى خمس سنوات، مع الإشارة أن مدة التدريب أعيد تنظيمها بموجب المرسوم الجزائري المؤرخ في 1965/04/23.

وحدد المدة بثلاث سنوات يقضي المتدرب منها سنتين بنيابات المحاكم أو المجالس القضائية.

الفرع الثاني: تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر بموجب الأمر 72/60.

لقد جاء الأمر رقم 72/60 المؤرخ في 1972/11/13، بإصلاحات جذرية فيما يتعلق بتنظيم مهنة المحاماة وهذا بعد 10 سنوات من الاستقلال ومضي 05 سنوات من صدور الأمر رقم 67/202 وتتلخص جملة التغيرات التي جاء بها فيما يلي:

1- بالنسبة للتسجيل في الجدول:

ذكرتها المادة 07 من الأمر السالف الذكر وقد حددت شروط التسجيل كما يلي:

- الجنسية الجزائرية.
- السن 21 سنة على الأقل.

[1] علي سعيداني، تنظيم مهنة المحاماة وأخلاقياتها في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008، ص 44

- أن يكون المترشح حائز على شهادة الليسانس في الحقوق.
- أن يكون متمتعا بالحقوق المدنية والوطنية.
- أن يكون قادر على مزاولة المهنة.
- اكتمال مدة الخدمة المدنية.
- الحصول على موافقة وزير العدل في تعيين المحامي المترشح إلى المكان الذي يمارس فيه نشاطه.

ونظرا لما اعترض تطبيق الشرط الأخير من صعوبات فقد ألغى هذا الأمر: " شرط الحصول على الموافقة المسبقة من وزير العدل، من أجل قبول التسجيل في الجدول والذي كانت تنص عليه الفقرة 07 من المادة 07 من الأمر 67/202 " .

كما أنه نظم مدة اكتساب الجنسية الجزائرية باعتبارها شرط من شروط الترشح للمهنة وحددها بمدة خمس 05 سنوات على الأقل، مع مراعاة المعاملة بالمثل في مجال المحاماة فيما بين الدول.

2- بالنسبة لليمين القانونية:

اعتمدت المادة 11 من الأمر 72/60 صيغة اليمين القانونية " أقسم بالله الذي لا إله إلا هو أن أؤدي أعمالي بأمانة وشرف، وأن أحافظ على سر المهنة، وأن أحترم قوانينها وتقاليدها وأهدافها"[1].

وهكذا يتضح مدى التطور الإيجابي الذي جاء به التعديل، حيث حرر المحامي من الخضوع إلى مختلف الجهات القضائية والمؤسسات العمومية، دون احترام متبادل، بل أصبح خضوعه فقط إلى احترام القوانين التي تحكم المهنة وتقاليدها، وأهدافها المتمثلة في إشاعة العدل، وإعطاء لكل ذي حق حقه.

[1]Maiterboud chichesalima.Over-blog.net/article-article-sans- titre65552689. Ntml

3- بالنسبة للتدريب:

- أعاد الأمر 72/60 اعتماد إجراء القيام بالتدريب، مع الاحتفاظ بشرط أداء الخدمة ومدتها نظرا للنقص في القدرة المعرفية للممتهنين، جراء إلغاء التدريب بموجب الأمر 67/202 واستبداله بالخدمة المدنية لمدة خمس سنوات 05، وأن يسجل في الجدول باستثناء أعضاء جيش التحرير الوطني ، وأعضاء المنظمة الوطنية لجبهة التحرير الوطني، اللذين أعفو من التدريب.

- إعطاء لكل محامي الحق في الطعن في انتخابات مجلس النقابة إلى جانب وزير العدل مع الإشارة إلى أنه كان يحق فقط للمترشح أو الوزير الطعن في الانتخابات.

- اعتماد مجلس النقابة للمحامين اللذين مضي على تسجيلهم 10 سنوات لدى المجلس الأعلى مع الإشارة إلى أن هذا الاختصاص كان من صلاحيات وزير العدل فقط.

- إنشاء مجلس التأديب ينتخب من بين أعضاء مجلس النقابة لمدة سنتين، حيث كان التأديب من اختصاص اللجنة التنفيذية، إذ أصبح إيقاف المحامي المتابع قضائيا

من اختصاص مجلس التأديب بناءا على طلب وزير العدل في الوقت الذي كان فيه المحامي في السابق يتم إيقافه من طرف قاضي الجلسة أو النائب العام وليس لمجلس النقابة الوطنية أي دور يلعبه من الناحية القانونية وهكذا أصبح المحامي يتمتع بالحماية القانونية اللازمة الشيء الذي يشجعه على القيام بمهمته على أحسن وجه.

- إحداث الجمعيات والمكاتب المجتمعة وشركات المحامين.[1]

الفرع الثالث: تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر بموجب الأمر 75/61.

من خلال دراستنا لهذا الأمر الصادر تحت رقم 75/61 بتاريخ 1975/09/16، وبالتأكيد على الجوانب الجديدة التي جاء بها، والتي تختلف عما كان موجودا في القوانين السابقة التي نظمت مهنة المحاماة في الجزائر(الأمرين67/202 و)72/60وفي هذا الإطار سنتناول أهم التعديلات التي جاء بها أمر 75/61، و المتمثلة فيما يلي :

[1] كمال بغداد، مرجع سابق، ص .125

أولا: تقليص فترة التدريب.

نصت المادة 20 من الأمر 72/60، على وجوب قيام المترشح لمهنة المحاماة، بعد قبوله بتدريب مدته عامين، ويعفى من هذه المدة المجاهدون، وأعضاء جيش التحرير الوطني وأعضاء المنظمة الوطنية لجبهة التحرير الوطني، غير أن المادة 19 من الأمر 75/61 قد نصت على تخفيض هذه المدة إلى سنة واحدة، بدلا من سنتين، وإضافة فئة ثالثة للاستثناءات التي كانت موجودة في القانون السابق والمتمثلة في القضاة المرسمين الذين مارسوا مهامهم أكثر من سبع 07سنوات.[1]

ويمكن القول بأن هذا التعديل لم يخدم وظيفة الدفاع بقدر ما أضعفها، ذلك أن مدة سنة واحدة تعتبر غير كافية للمحامي المتربص حتى يتمكن من الإلمام بكل القوانين المطبقة في الميدان العملي والاطلاع على خبايا المهنة والتحلي بأخلاقياتها.

ثانيا: أداء اليمين القانونية.

لقد أعيدت صياغة اليمين القانونية، التي يؤديها المحامي بعد قبول ترشحه لمهنة المحاماة، ويدخل هذا التعديل ضمن المنظور الإيديولوجي الذي كان يطبع النظام في تلك الفترة، وهو النظام الاشتراكي، وبالتالي جاءت المادة 11 من هذا الأمر كالتالي: "أقسم بالله الذي لا اله إلا هو، أن أؤدي أعمالي بأمانة وأحافظ على سر مهنة المحاماة، وأن أدافع بإخلاص على مبادئ ومكاسب الثورة الاشتراكية "، وهذا التعديل يستجيب لمتطلبات النظام السياسي الذي كانت تطبقه الجزائر في تلك الفترة.

وهكذا يتضح أنه مقارنة مع نص اليمين الذي تضمنته المادة 11 من الأمر 72/60، فإن هذه اليمين أضيفت لها العبارة الأخيرة، والمتمثلة "وأن أدافع بإخلاص على مبادئ ومكاسب الثورة الاشتراكية" .[2]

---

[1] الأمر 75/61 المؤرخ في 1975/09/26 يتضمن تنظيم مهنة المحاماة،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية، العدد 79، الصادر في 1975/08/27.

[2] علي سعيدان، تنظيم مهنة المحاماة وأخلاقياتها في الجزائر، مرجع سابق، ص 56 .

ثالثا: إحداث تغييرات في الهياكل التنظيمية.

1- جمعية الناحية للمحامين:

وهي هيئة جديدة تتشكل من كل المحامين للناحية بما فيهم المتربصين واختصاصاتها لا تختلف عن اختصاصات مجلس النقابة التي نص عليها الأمر 72/60.

2 - مجلس الناحية:

لقد كانت التسمية المعتمدة بموجب الأمر 60/ 72، هي " مجلس النقابة الوطنية للمحامين"، أما الأمر 75/61جاء بهيئة جديدة هي مجلس الناحية، بوجود 14 منظمة للمحامين عبر الوطن، حيث ينتخب مجلس الناحية لمدة سنتين، كما يمكن القول بأن اختصاصات هذا المجلس هي نفسها التي كانت لمجلس النقابة الوطنية للمحامين، باستثناء إلغاء اختصاص اعتماد المحامين لدى المجلس الأعلى، الذي أصبح من اختصاص وزير العدل، ولم يعد من اختصاص مجلس النقابة.

3-إنشاء المنظمة الوطنية للمحامين:

أنشأت الهيئة الجديدة بنص المادة 59 من الأمر 75/61، ووضعت تحت وصاية وزير العدل، من بين مهامها إعداد النظام الداخلي للمنظمة الوطنية، وكذا لمجلس النواحي بعد موافقة وزير العدل بالإضافة إلى تحديد مبلغ اشتراك المحامين، يرأسها منسق معين لمدة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة.[1]

4-إنشاء المجلس الوطني:

هو جهاز جديد، يتشكل من جميع أعضاء مجلس النواحي، يرأسه المنسق الوطني، يختص في المسائل المتميزة بطبيعة قضائية ومهنية والتي تعرض عليه من قبل اللجنة التنفيذية أو من ثلثي أعضائه.

[1] المادة 59 من الأمر 75/61 المنظم لمهنة المحاماة، مرجع سابق، ص1068.

رابعا: اعتماد المحامين لدى المجلس الأعلى.

اعتماد المحامين الممارسين الأكثر من 10 سنوات، أمام المجلس الأعلى من قبل وزير العدل هذا ما يعد تراجع من المشرع، إذ كان يمنح هذه الصلاحية لمجلس النقابة الوطنية

في ظل الأمر 72/60، كما نص الأمر الجديد على تخفيض المدة إلى 03 سنوات، بالنسبة للمحامين الذين شاركوا في الثورة التحريرية والإعفاء من المدة بالنسبة لقضاة المجلس الأعلى.

خامسا: الخدمة المدنية.

لقد أقر الأمر رقم 61/ 75 أداء الخدمة المدنية لمدة 05 سنوات والتي كان منصوص عليها في التشريع السابق، مع إضافة فئة ثالثة معفاة من الخدمة المدنية، وهم القضاة وموظفو الدولة الذين مارسوا الخدمة لمدة 07 سنوات، ثالث منها بعد تحصلهم على شهادة الليسانس في الحقوق بالإضافة إلى الفئات الأخرى الموجودة في التشريع السابق، وهم أعضاء جيش التحرير الوطني، أعضاء المنظمة الوطنية لجبهة التحرير الوطني، وهذه الفئة نصت عليها المادة 18 من القانون السالف الذكر.[1]

وتجدر الإشارة إلى أن الخدمة المدنية، بقيت سارية إلى غاية صدور قانون 87/20 بتاريخ 1987/12/20، المتضمن قانون المالية لسنة 1988، حيث ألغيت الخدمة المدنية لحاملي شهادة الليسانس حقوق.

المبحث الثاني: تنظيم مهنة المحاماة في ظل القانون 91/04

بصدور القانون 91/04 المنظم لمهنة المحاماة في ظروف اجتماعية وسياسية خاصة، برزت بعد صدور دستور 1989، الذي جاء بنظام سياسي جديد يقوم على التعددية الحزبية والفصل بين السلطات، وبالتالي توسيع مجال الحقوق وممارسة الحريات السياسية والاجتماعية في المجتمع.

[1] المادة 18 من الأمر 75/61، مرجع سابق، 1064 .

حيث أننا من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى تنظيم مهنة المحاماة على المستوى الجهوي، ثم تنظيم مهنة المحاماة على المستوى الوطني،و نحاول التطرق إلى الأجهزة القانونية الداخلية لمنظمة المحامين،وكذا الأجهزة الخارجية وبالخصوص إلى تنظيمها وكيفية تشكيلها وصلاحياتها، أي القرارات التي تصدر عنها.[1]

المطلب الأول: تنظيم مهنة المحاماة على المستوى الجهوي.

اعتبر القانون 91/04 المحاماة مهنة حرة ومستقلة، تعمل على احترام و حفظ حقوق الدفاع وتساهم في تحقيق العدالة، وتعمل على احترام مبدأ سيادة القانون، وضمان الدفاع عن حقوق المواطن وحرياته، وهذا ما ضمنته في مادتها الأولى من الباب الأول.

ومن هنا يتضح مدى الأهمية الكبيرة التي أعطاها المشرع لهذه المهنة، حيث اعتبر المحامي طرفا مباشرا في تحقيق العدالة، ومن هنا كان دور المحامي في القانون 91/04، دورا أساسيا وفعالا يشمل ميادين عديدة، كتقديم النصائح والاستشارات القانونية اللازمة ومساعدة المتقاضين وتمثيلهم أمام الجهات القضائية المختلفة أو التأديبية مع ضمان الدفاع عنهم، كما يتمتع بصفته مساعد للقضاء بتقديم المرافعات والعرائض المكتوبة أمام الجهات القضائية باللغة العربية فقط .

وفي هذا الفرع سنقوم بدراسة بعض العناصر التي جاء بها هذا القانون وهذه العناصر كالتالي:

الفرع الأول: منظمة المحامين:

نصت المادة 31 من القانون 91/04 على: " تحدث منظمات للمحامين يكون عددها ومقرها ودائرة اختصاصها محددة عن طريق التنظيم بناءا على اقتراح من مجلس الإتحاد المنصوص عليها في المادة 22 من هذا القانون وما يليها".[2]

مع العلم أن التنظيم حدد عدد المنظمات الجهوية ب11 منظمة وهي المنظمة الجهوية للجزائر العاصمة، البليدة، المدية، تيزي وزو، وهران، تلمسان، معسكر، قسنطينة، باتنة، عنابة، سطيف، أما المادة 32 من نفس القانون فقد نصت في محتواها على: "أن منظمة المحامين

[1] علي سعيدان، مرجع سابق، ص 62 .

[2] المادة 31 من القانون 91/04، مرجع سابق ، ص32 .

تتمتع بالشخصية المعنوية ولها الأهلية لتمثيل المحامين الذين يمارسون نشاطاتهم المهنية في دائرة اختصاص المنظمة التي يرأسها نقيب ويتولى إدارتها مجلس المنظمة".

أولا – الجمعية العامة للمنظمة:

تتكون من جميع المحامين المسجلين في جدول محامي المنظمة، وكذا المسجلين في قائمة المتربصين، والملاحظ أن نص المادة 33 من قانون91/04 ، ورد بها خطأ لغوي، يتمثل في أن نص المادة جاء بعبارة أن الجمعية العامة لمنظمة المحامين، تتكون من جميع المحامين المسجلين في جدول المنظمة، أو في قائمة المتدربين، والصحيح تتكون الجمعية العامة من جميع المحامين المسجلين في جدول المنظمة، وكذا المسجلين في قائمة المتدربين، لاعتبار حرف **الواو** يفيد الجمع أما حرف **أو** يفيد الاختيار بين الأول والثاني ونفس الملاحظة تسجل بالنسبة للنص باللغة الفرنسية **et** عوض **ou**، إلا أن المشرع تدارك الخطأ اللغوي وهذا بموجب المادة 103 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة، حيث نصت المادة " تتشكل الجمعية العامة لمنظمة المحامين من كل المحامين المسجلين بجدول المنظمة وبقائمة المتدربين."

تجتمع الجمعية مرة واحدة على الأقل كل سنة، برئاسة النقيب أو مندوبه، وعادة ما يجري انعقادها في الفترة الموالية لافتتاح السنة القضائية، كما يمكنها أن تجتمع في دورة استثنائية بناء على قرار من النقيب، أو بطلب من ثلثي أعضائها.

ولا تناقش في اجتماعات الجمعية العامة سوى المواضيع ذات الطابع المهني أو القانوني.

ومن أهم صلاحيات الجمعية العامة:

- انتخاب أعضاء مجلس منظمة المحامين.
- المصادقة على التقرير العام الذي يقدمه النقيب حول نشاطات مجلس المنظمة خلال السنة الماضية بعد مناقشته. [1]
- تقديم التوصيات الضرورية لتحسين وترقية المهنة إلى مجلس المنظمة الذي يتولى تطبيقها.[1]

[1] المادة 34 من القانون 04/91 المنظم لمهنة المحاماة، مرجع سابق، ص 32.

وتتم المصادقة على مداولات الجمعية العامة بأغلبية أصوات الحاضرين، وترسل نسخة من المداولات إلى وزير العدل في مدة 15 يوما، تسري ابتداء من تاريخ المصادقة، ويمكن لوزير العدل الطعن في تلك المداولات أمام مجلس الدولة، في أجل شهر واحد من تاريخ تبليغها له.

في حين أن المادة 34 من القانون السالف الذكر قد أقرت بأنه:" لا يمكن أن تكون مداولات الجمعية العامة صحيحة ما لم يحضرها على الأقل ثلثا المحامين القائمين بالعمل.

وان لم يكتمل هذا النصاب فإنه يجب أن يعقد اجتماع الجمعية العامة لمنظمة المحامين الثانية، في أجل أقصاه شهرا تحسب فيه فترة العطلة القضائية.

وفي الاجتماع الثاني، يمكن أن تكون مداولات الجمعية العامة لمنظمة المحامين صحيحة مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين.

والملاحظ أن مداولات الجمعية العامة يتم الطعن فيها أمام مجلس الدولة من طرف وزير العدل فقط حيث لم يخول هذا القانون للمحامين أعضاء الجمعية العامة حق الطعن الإداري أو القضائي في مداولات الجمعية العامة باستثناء انتخاب أعضاء مجلس منظمة المحامين، حيث أنه لم يرد أي نص صريح في ذلك إذ يفهم من ذلك أن مداولات الجمعية العامة الخاصة بالمصادقة على التقرير العام الذي يقدمه النقيب حول نشاطات مجلس المنظمة خلال السنة المنقضية غير قابلة للطعن من طرف أعضاء الجمعية.

ثانيا – مجلس منظمة المحامين :

يعتبر مجلس منظمة المحامين بمثابة الهيئة التنفيذية للمنظمة هذا من جهة، بالإضافة إلى اعتباره أهم جهاز لها نظرا للمهام الموكلة إليه بتقديم اقتراحات إلى الجمعية العامة والتي تبت فيها عن طريق المداولات، والرامية إلى تحسين وترقية المهنة وبعد تداول الجمعية العامة والتي

[2] المادة 103 من النظام الداخلي لتنظيم مهنة المحاماة، الموافق عليه بموجب القرار المؤرخ في 09 ربيع الثاني عام 1416 الموافق 04/09/ 1995، ص 95 .

تعتبر قراراتها واجبة التنفيذ من طرف المجلس، لذا علينا التطرق الى كيفيات تشكيله وصلاحياته[1].

01 : تشكيل مجلس منظمة المحامين

يتكون مجلس منظمة المحامين من 15 عضوا، وعندما يتجاوز عدد المحامين 300 محاميا، ويزيد عدد أعضائه بعضوين في مقابل كل مجموعة من المحامين تتكون من 80 محاميا بعدد حده الأقصى31عضوا،ينتخبون لمدة ثلاث سنوات من قبل الجمعية العامة بواسطة الاقتراع السري وبالأغلبية المطلقة في الدور الأول وبالأغلبية في الدور الثاني، ويرأس المنظمة نقيب المحامين[2].

ولتوضيحات أكثر حول سير عملية الانتخابات لمجلس منظمة المحامين، فإن الترشيحات تكون إسمية والانتخاب إسمي ، وليس باعتماد نظام القائمة، هذا من جهة، فمن يتحصل على الأغلبية المطلقة في الدور الأول لا يكتسب عضوية المجلس، وعليه المنافسة في الدور الثاني، و إذا تحصل على الأغلبية النسبية يكتسب عضوية المجلس، فالإشكال الذي يثار أنه قد يتحصل مترشح في الدور الأول على الأغلبية النسبية، ولا يتحصل في الدور الثاني على هذه النسبة، لاعتبار أن هناك تكتلات هذا من جهة،ومن جهة أخرى،قد يتحصل مترشح على أغلبية نسبية في الدور الثاني ويكتسب بها عضوية المجلس في حين أنه في الدور الأول حصل مرشح على أعلى نسبة منه ولم يكتسب العضوية.

فالمحامون المتربصون غير المسجلين في جدول المنظمة لا يحق لهم المشاركة في التصويت على تجديد أعضاء مجلس المنظمة، وحتى يحق للمحامي المتربص أن يكون ناخبا، يجب أن تكون له صفة المحامي المتربص معترف بها، إذ أنه لا يرخص بحمل لقب محامي أو محامي متربص إذا لم يكن المحامي مسجلا بصورة قانونية في جدول منظمة المحامين.

[1] كمال بغداد، مرجع سابق، ص 131.

[2] علي سعيدان، مرجع سابق، ص 68 .

وفي حالة مشاركة المحامين المتربصين غير المسجلين بالجدول في انتخابات مجلس المنظمة، فالانتخابات تكون مشوبة بعدم القانونية، وبالتالي فهي باطلة وعديمة الأثر.

تنظم الانتخابات عادة في الشهر الذي يلي افتتاح السنة القضائية وترسل الترشيحات إلى نقيب المحامين قبل ثمانية أيام على الأقل من تاريخ جراء الانتخابات، ويحق لكل محام ترشيح نفسه إذا مارس الخدمة الفعلية مدة **05 سنوات** على الأقل في المهنة، ولا يحق للمحامي الذي صدرت في حقه عقوبة تأديبية بالمنع المؤقت من ممارسة المهنة، أن يتم انتخابه في مجلس المنظمة لمدة 03 سنوات، وإذا لم يمنع من الممارسة فيجوز انتخابه، وفي حالة ما إذا كان مجلس المنظمة يضم عدة دوائر اختصاص مجالس قضائية، فإنه يجب تمثيل المحامين في المجلس على أساس محام لكل دائرة اختصاص مجلس قضائي، ويوزع الأعضاء الآخرون حسب نسبة المحامين المسجلين في دائرة اختصاص كل مجلس قضائي.

يشرف على العملية الانتخابية النقيب وأعضاء مجلس المنظمة حتى وان كانوا مترشحين وهذا حسب نص المادة 115 من النظام الداخلي إذ لابد من إعادة النظر في نص هذه المادة بإقصاء المترشحين لعضوية مجلس المنظمة من عملية التنظيم والإشراف على العملية الانتخابية بهدف ضمان الشفافية والمساواة وإضفاء الطابع الديمقراطي على العملية.

02 : الطعن في انتخاب مجلس المنظمة:

يمكن لكل محام عضو في الجمعية العامة الطعن في الانتخابات وذلك في مدة **ثمانية أيام** من تاريخ الانتخابات، كما يمكن لوزير العدل الطعن فيها أمام مجلس الدولة في خلال شهر، ابتداء من تاريخ استلامه لمحضر الانتخابات الذي يجب أن يبلغ له في خلال08 أيام من تاريخ الاقتراع .

فالطعن في الانتخابات يكون أمام مجلس الدولة من طرف وزير العدل، أو من طرف محامي أو مجموعة من المحامين هذا في أجل 08 أيام من تاريخ الانتخاب، قصد تقديم طعنه ويبدأ سريان الآجال من آخر يوم مرحلة لاعتبار أن عملية الانتخابات عملية واحدة، ولو أنها نظمت على مرحلتين حيث تبقيان مرتبطتين غير منفصلتين.

كما يرفع الطعن القضائي ضد نقيب منظمة المحامين بصفته ممثل لنقابة المحامين طبقا لأحكام المادتين 32 و46 من القانون04/91.

أما بخصوص رفع الطعن ضد المكتب المكلف بالإشراف على انتخابات أعضاء مجلس نقابة المحامين، لا يمكن اعتباره كمنظمة مهنية وطنية بمفهوم المادة 09 من القانون العضوي لمجلس الدولة ولا يتمتع بأهلية التقاضي أي انعدام الصفة.[1]

03- صلاحيات مجلس منظمة المحامين :

من أهم الصلاحيات التي يتمتع بها هذا المجلس والتي نصت عليها المادة 43من نفس القانون السالف الذكر وهي كالآتي[2] :

- تسيير ممتلكات منظمة المحامين وإدارتها كالمقرات والنوادي والمكتبات والأدوات والأثاث..... الخ.

- البت في قبول المترشحين للمهنة وتسجيل المتدربين في قائمة التدريب وكذا تسجيل المحامين في الجدول وتعيين رتبهم فيه هذا من جهة، وكذا البت في طلبات الإغفال من القائمة الاستقالة من جهة أخرى.

- السهر على مراقبة تصرفات وسلوكات المحامين أمام الجهات القضائية التي يجب أن تتسم بالاستقامة والاعتدال وحسن المعاملة مع الزملاء والقضاة.

- الحرص على متابعة التدريب الذي يقوم به المحامون والمتدربون ومراقبة تكوينهم المهني في إطار أخلاقيات المهنة وتقاليدها.

[1] المادة 09 من القانون العضوي 98/01 المؤرخ في 1998/05/30،المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وسير عمله وتنظيمه.

[2] المادة 43 من القانون 91/04، مرجع سابق، ص 33.

– السهر على حضور المحامين للجلسات في أوقاتها المحددة مع التزامهم بسلوك المساهمين في خدمة العدالة والقيام بالتزاماتهم المهنية بدقة وإخلاص وعناية.

– السماح لنقيب المحامين بالتمثيل أمام القضاء وبقبول أية هبة أو وصية لفائدة المنظمة وكذا القيام بالتصالح أو التحكيم أو الموافقة على كل تصرف أو رهن عقاري أو اقتراض نقود.

– إقامة العلاقات مع المنظمات المماثلة في الخارج.

– التداول حول كل اقتراح أو توصية صادقت عليها الجمعية العامة للمحامين وذلك خلال شهر واحد دون احتساب العطلة القضائية، ويرسل النقيب الاقتراحات المصادق عليها إلى وزير العدل في خلال15 يوما.

– ينتخب مجلس منظمة المحامين من بين أعضائه نقيب المحامين طبقا للمادة 45 وهكذا ينتخب من بين أعضائه مجلسا للتأديب لمدة ثلاث سنوات.

– يوافق على تسليم شهادة إنهاء التدريب أو رفض تسليمها للمحامي المتدرب، بقرار مسبب وبعد سماع المعني بالأمر طبقا للمادة 29.

– يقوم بتوزيع المحامين المتدربين على مديري التدريب عند الحاجة. [1]

– يضع مجلس المنظمة أمام الجمعية العامة الوسائل ذات الطابع المهني للتداول فيها.

– يبت مجلس المنظمة في قرار توقيف المحامي المتابع من أجل جناية أو جنحة الذي يعرض عليه حيث يقوم بتثبيت أو رفع إجراء التوقيف خلال **شهر** من صدور الأمر بالتوقيف [2] طبقا للمادة 56.

[1] علي سعيدان، مرجع سابق، ص 69 و70.

[2] المادة 56 من قانون 91/04، مرجع سابق، ص 35 .

ثالثا –نقيب المحامين :

نقيب المحامين وهو أعلى هيئة على رأس منظمة المحامين الجهوية وفق ما تضمنه قانون تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر وهو القانون 91/04، ومن خلاله نستعرض كيفية انتخاب هذه الهيئة واختصاصاتها.

01 : كيفية انتخاب نقيب المحامين.

نصت المادة 45 من القانون 91/04، على انتخاب نقيب المحامين من بين أعضاء مجلس منظمة المحامين الذين لهم أقدمية **سبع سنوات** على الأقل تحت رئاسة العضو الأكثر أقدمية خلال الثمانية أيام التي تلي انتخاب مجلس المنظمة.[1]

والجدير بالملاحظة أن هذا القانون اعتمد المصطلح الذي كان سائدا قبل صدور قانون 75/61 والمتمثل في "نقيب المحامين " بدلا من مصطلح " أمين الناحية " الذي جاء به القانون رقم 75/61على الأقدمية المشترطة للترشح لمنصب نقيب والمحددة بسبع سنوات تعد أقصر مدة في التشريعات السابقة حيث حددها قانون 202/67 **بخمسة عشر سنة** وحددها قانون 72/60 بـ10 سنوات أما قانون 75/61 فحددها بـ08 سنوات.

وهكذا يتضح أن المشرع لم يولي العناية الكافية لهذا الجانب التمثيلي للمهنة، والذي يعكس وجهها الحقيقي من خلال تكريس أخلاقيات المهنة وتقاليدها في الميدان، وذلك لن يتحقق من خلال قيادة تفتقر الخبرة المهنية والممارسة العملية.

02 : صلاحيات نقيب المحامين.

نص القانون 91/04 على صلاحيات النقيب بكل دقة عبر مواد عديدة، إلا أن جلها تناولته المادتين 43 و46 منه وأهمها:

- يمثل نقيب المحامين المنظمة في كل النشاطات المدنية، كما ينفذ قرارات المجلس المختص نقيب المحامين، بالفصل في طلبات تغيير مقر الإقامة داخل دائرة الاختصاص الإقليمي لمنظمة المحامين.

[1] المادة 45 من القانون 91/04، مرجع نفسه، ص 34 .

- يرأس الجمعية العامة للمنظمة، كما يرأس مجلس المنظمة وفي حالة غيابه لسبب من الأسباب ينوبه عضو من المجلس الأكثر أقدمية، كما يرأس المجلس التأديبي، وإذا وقع له مانع يخلفه في الرئاسة عضو من بين الأعضاء الأكثر أقدمية.
- يقدم تقريرا عاما عن نشاط مجلس المنظمة خلال السنة المنصرمة للجمعية العامة للمصادقة عليه.
- يمكنه إتخاذ قرار إستدعاء الجمعية العامة للمحامين وفي دورة إستثنائية إذا اقتضت الضرورة ذلك.
- يوزع المهام على أعضاء مجلس منظمة المحامين.
- يخطر المجلس التأديبي بالأخطاء المهنية التي يرتكبها المحامون أثناء تأديتهم لمهامهم بصفة تلقائية أو بناءا على شكوى أو بناءا على طلب من وزير العدل.
- يبلغ برسالة مضمنة كل القرارات التي يصدرها المجلس التأديبي إلى المحامين المعنيين وإلى وزير العدل خلال ثمانية أيام من تاريخ إصدارها.
- يكلف المحامين بما فيهم المتدربين بالترافع في القضايا أو تقديم الاستشارة القانونية فيها بصفة تلقائية أو بناءا على طلب من وزير العدل يتم توقيف المحامي حالا عن مزاولة نشاطه المهني،عندما يكون موضع متابعة قضائية لارتكاب جنحة أو جناية، ثم يعرض قراره على مجلس منظمة المحامين الذي يجب عليه الفصل في الموضوع خلال شهر.
- تقديم المترشحين لمهنة المحاماة المقبولين إلى هيئة المجلس القضائي الذين يؤدون أمام رئيس الجلسة اليمين القانونية.[1]
- يرخص لأي محام بالترافع في قضية يكون محام أو قاض طرفا فيها، كما يرخص للمحامين التابعين لمنظمات أجنبية ليتمكنوا من تقديم المساعدة والدفاع عن المتقاضين أمام جهة قضائية جزائرية داخل دائرة اختصاصها الإقليمي، مع مراعاة الاتفاقات الدولية وتقاليد المهنة.

[1] علي سعيدان، مرجع سابق ، ص71و72.

- يختص نقيب المحامين بالفصل بصفة نهائية في كل المخالفات التي تنشأ بين المحامين في المكاتب المجتمعة، كما يختص بتفسير اتفاقية المكاتب المجتمعة.
- حضور عملية تفتيش مكتب المحامين أو عملية الحجز على المكتب.
- يعين المحامين لدى مختلف الجهات وبالأخص في تشكيلة اللجنة الخاصة بإجراء امتحانات شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة.
- الفصل في النزاعات بين المحامين عن طريق التحكيم.
- التصرف بإسم المنظمة في أملاكها كقبول الهدايا والوصايا، الموافقة على كل تصرف أو رهن عقاري أو اقتراض نقود.
- الترخيص للمحامي ضد الزبون قصد استرداد حقوقه كما أنه يفصل باللجوء إلى القضاء، كما يفصل بقرار نافذ في النزاع بين المحامي والزبون حول الأتعاب.

03- المجلس التأديبي :

يعتبر المجلس التأديبي هيئة قضائية استثنائية، وفي هذا الإطار يختص بالفصل في الأخطاء المهنية التي يرتكبها المحامون المسجلون في الجدول، هذه الهيئة منتخبة من قبل أعضاء مجلس المنظمة.

تشكيلة المجلس التأديبي.

نصت على هذه التشكيلة المادة 47 من القانون 91/04 " ينتخب المجلس التأديبي من بين أعضائه مجلس منظمة المحامين، ويتكون من سبعة أعضاء من بينهم النقيب رئيسا لمدة ثالث سنوات بالاقتراع السري، وبالأغلبية المطلقة في الدور الأول وبالأغلبية النسبية في الدور الثاني، وذلك خلال 15 يوما التي تلي الانتخابات.[1]

ففي حالة ما إذا كانت منظمة المحامين تشتمل على مجلسين أو عدة مجالس، فلا يجوز أن يتضمن مجلس التأديب بأي حال من الأحوال وعن نفس دائرة اختصاص لمجلس قضائي واحد أكثر من 03 أعضاء.

[1] المادة 47 من القانون 91/04 المنظم لمهنة المحاماة،مرجع سابق، ص 34 .

ومن هنا يتضح من النص بأنه يتطلب إعادة النظر فيه حيث أن المنظمة إذا اشتملت دائرة اختصاص مجلسين قضائيين، لابد أن يكون تمثيل أحد المجالس أكثر من 03 أعضاء وهذا ما يخالف النص القانوني.

وللإشارة فان النظام الداخلي لمهنة المحاماة، تدارك التقصير الحاصل وقام بالتصحيح وهذا بموجب المادة 123 منه، حيث أشار بأنه لا يجوز أن يضم المجلس التأديبي أكثر من ثلاثة 03 أعضاء يقيمون في دائرة اختصاص نفس المجلس القضائي،إلا إذا ضمت منظمة المحامين مجلسين قضائيين هذا ما يعكس مخالفة القرار الإداري لنص القانون وفي ذلك انتهاك للمبدأ القانوني المتمثل في قاعدة توازي الأشكال وتدرج القوانين.

ب- صلاحيات المجلس التأديبي.

كما سبق ذكره أنفا إلى أن المجلس التأديبي هيئة قضائية استثنائية، تختص في الفصل في الأخطاء المهنية التي يرتكبها المحامون المسجلون في الجدول بكل أصنافهم ويصدر بشأنها مقررات ذات طابع تأديبي، حيث يختص المجلس التأديبي بالنظر في الشكاوي التي تقدم ضد المحامين الذين يرتكبون مخالفات أثناء القيام بنشاطهم المهني، وعلى كل محام متابع المثول أمام المجلس التأديبي دائما وهو يرتدي البذلة المهنية ولو كان موقوفا عن الممارسة.

ومن أهم صلاحيات المجلس التأديبي تتمثل فيما يلي:

- يختص بالنظر في الشكاوى التي تعرض عليه من قبل النقيب والموجهة ضد المحامين المسجلين في جدول المنظمة، ويصدر بشأنها قرارات تأديبية.

- يختص بالبت في القرار الذي يصدره النقيب بشأن توقيف محام متابع قضائيا لارتكابه جنحة أو جناية، فإما يثبت قرار التوقيف، وإما يرفعه.

- يجوز للمجلس التأديبي متابعة المحامي المستقيل من المهنة إذا ارتكب خطأ مهني تعود وقائعه إلى ما قبل الاستقالة شريطة ألا تتقادم الدعوى التأديبية.

- يختص بالنظر في الأفعال التي تمس بشرف المحاماة والتي يرتكبها المحامي قبل دخوله للمهنة، ولم يتفطن لها مجلس المنظمة عند دراسة ملف ترشحه، وقد تصل العقوبة التأديبية إلي حد الشطب.

- يقوم بإخطار رئيس المجلس التأديبي للمنظمة التي يتبعها محامي ارتكب خطأ مهني وقع داخل دائرة اختصاص المجلس التأديبي من أجل متابعته.

ويختص المجلس التأديبي بمعاقبة كل محامي امتنع دون عذر مقبول من دفع الاشتراك السنوي الواجب دفعه للمنظمة.[1]

ج- الإجراءات المتبعة أمام المجلس التأديبي:

إن القرارات التي يصدرها المجلس التأديبي تخضع إلى قابلية الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن حيث أن المادة 48 من القانون 91/04 تنص على" يخطر نقيب المحامين مجلس التأديب تلقائيا بناء على شكوى أو بطلب من وزير العدل.

إذا كانت الشكوى تخص عضوا من مجلس منظمة المحامين، تبلغ الإجراءات إلى نقيب المحامين بالناحية القريبة ليحيلها على مجلس التأديب.

وحين تكون الشكوى تخص نقيب المحامين تبلغ إلى رئيس الاتحاد الذي يخطر بها مجلس التأديب التابع للمنظمة المجاورة.

إذا كانت الشكوى تخص رئيس الإتحاد الذي يحيلها على مجلس التأديب المختص."[2]

ومن جهة أخرى ينظر المجلس التأديبي في كل بلاغ يقدمه النقيب أو أعضاء مجلس المنظمة عن الأخطاء والمخالفات التي يرتكبها المحامون والتي تمس قانون المهنة وأعرافها وتقاليدها خاصة تلك التي تمس أحكام المادة 76 من القانون أو خرق أحكام المواد،78،82،88،89.

[1] Maiterbo chichesa liMa. Over-blog.net/article-article-sant titre 65552689.ntMl.

[2] المادة 48 من القانون 24/04 ، مرجع سابق ، ص34 .

أما المادة 49 من القانون 91/04 فتنص على أنه يجب " ألا يعقد مجلس التأديب قانونا إلا بحضور أغلبية أعضائه الحاضرين في جلسة سريه بموجب قرار مسبب "،وهذا شرط تكون بموجبه جلسات المجلس قانونية.

إن كل فقرات المادة 48 من القانون 91/04لا يشوبها غموض، ما عدا الفقرة الرابعة من نفس المادة تعتبر غامضة، حيث لا يوضح المشرع عبارة "المجلس التأديبي المختص" الذي يحال عليه رئيس الإتحاد من طرف عميد المحامين في مجلس الإتحاد.

إلا أنه بالرجوع إلى النظام الداخل فان المادة 125 منه لم تأتي بأي جديد بشأن الفقرة المذكورة أنفا، حيث أعادت تكرار صياغة المادة 48 من القانون.

أما بالنسبة للإجراءات المتبعة في مجال التأديب هي تلك المطبقة في الإجراءات المدنية رغم أن الأخطاء المرتكبة في معظمها ذات طابع مهني، فالنقيب يخطر تلقائيا المجلس التأديبي بكل الشكاوى الموجهة إلى منظمة المحامين من أي جهة كانت، كما يجب عليه إخطار المجلس التأديبي بطلب من وزير العدل من أجل متابعة محامي نتيجة ارتكابه أخطاء مهنية تجاه المواطنين أو القضاة، وفي هذا الخصوص يقوم المقرر باستدعاء الشاكي وسماعه على محضر، كما عليه أن يسمع شهوده إن وجدوا على محضر، كما عليه أن يطلع على كل الوثائق والأدلة التي قد يظهرها الشاكي مع إرفاقها بالتقرير[1].

فلا يجوز إصدار أي عقوبة تأديبية ضد المحامي قبل الاستماع إليه وتكليفه بالحضور حسب الطريقة القانونية وهذا ما نصت عليه المادة 52 من القانون 91/04 .

إلا أن المادة 52 في فقرتها الثانية قد حددت إستدعائه للحضور قبل التاريخ المعين لحضوره 12 يوما كاملة على الأقل برسالة لحضوره مع إشعار بالاستلام، ويجوز للمحامي المعني الاستعانة في ذلك بمحام يختاره.

[1] كمال بغداد، مرجع سابق، ص140 و141.

إن خرق أي إجراء من هذه الإجراءات والتي تعتبر من النظام العام والمتمثلة في الآجال يعد خرقا لحق الدفاع المضمون دستوريا، مما يعرض القرار الصادر عن المجلس التأديبي المشوب بهذا العيب إلى وقف التنفيذ.

ولدى مثول المحامي المتهم أمام المجلس التأديبي مرتديا الجبة يقوم الرئيس بقراءة التقرير الذي أعده المقرر، ثم يسأل المحامي عن الوقائع والتهم المنسوبة إليه، كما يحق لكل أعضاء المجلس طرح أسئلة حول تلك الوقائع والملابسات التي تتعلق بالقضية.

وفي هذا الخصوص يمكن للمحامي المتهم أن يرد على كل الأسئلة والاستفسارات الموجهة إليه وأمام عدم إمكانية الاستماع للشهود من جديد فإن المقرر يقوم بتلاوة شهادة الشهود المدونة في محاضر مستقلة، ثم الاستماع للمحامي المعني أو إلى دفاعه، ثم يبت في القضية بأغلبية أعضائه الحاضرين في جلسة سرية ولا يحضرها أي زميل ليست له العضوية في المجلس التأديبي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس وهذا مانصت عليه المادة 49الأنفة الذكر[1].

ويصدر المجلس قرار مسببا بشأن القضية المطروحة أمامه بعد أن يتداول فيها في غياب المحامي المعني ومحاميه.

ويتطلب أن يكون القرار مسببا بالإضافة إلى أنه يكون محررا باللغة الوطنية وإلا كان القرار معرضا للإلغاء، وفي حالة ثبوت التهمة يصدر المجلس التأديبي قراره متضمنا إحدى العقوبات المادة 49 وهي كالتالي:

-**الإنذار**: وهو نوعان شفوي وكتابي، فالشفوي يحفظ في ملف المعني فقط، أما الكتابي تبلغ نسخة منه إلى وزير العدل، والمعني.

- **التوبيخ** : قرار التوبيخ تبلغ نسخة منه إلى المعني و وزير العدل.

[1] المادة 49 ، من القانون 91/04 ، مرجع سابق ، ص 34 .

– **المنع المؤقت من ممارسة المهنة لمدة ثالث سنوات على الأكثر:** يمكن أن تكون مرفقة بوقف تنفيذها ويبطل هذا الوقف إذا تعرض المحامي خلال خمس سنوات إبتداءا من تلك العقوبة لعقوبة جديدة، أما في حالة العقوبة بالنفاذ فإنه بإمكان المحامي المعني بالعقوبة طبقا لأحكام المادة 60 من نفس القانون أن يطلب وقف التنفيذ من قبل اللجنة الوطنية للطعن، وهذا ما أكدته المادة 51 من القانون 91/04 .

وتجدر الإشارة إلى أنه في هذه الحالة الأخيرة فإنه يمنع على المحامي من مزاولة أي نشاط مهني طيلة المدة المحكوم بها عليه لأنه لم تعد له الصفة التي تأهله للمحاماة.

– **الشطب من جدول نقابة المحامين** :وهو عادة ما يكون في الحالة التي يثبت فيها بأن المحامي المتبوع قد ارتكب مخالفات مهنية خطيرة لقانون المهنة أو ارتكب جنح أو جرائم يعاقب عليها في القانون ويلزم مرتكبيها الحكم جزائيا ومهنيا، خاصة الأحكام الجزائية السالبة للحرية.

وفي هذا الإطار تنص المادة 58 على أنه " لا يمكن تسجيل المحامي الذي شطب من المنظمة في الجدول ولا في تربص لدى منظمة أخرى".[1]

إلا أنه في حالة ما إذا أثبت ما يبرر براءته بطريقة قانونية ولم يكن قد تعرض لنفس الوقائع مرة أخرى، فإنه يجوز للمحامي الذي تم شطبه من القائمة أن يقدم طلب إعادة التسجيل في الجدول بعد أن تكتسي الأحكام الجزائية حجية الشيء المقضي به.

كما أنه في حالة ما إذا استفاد المحامي المعاقب بالشطب من الجدول من إجراء عفو عام عن العقوبة التي حكم عليه بها، فإنه لا يجوز للمحامي المعني الاستفادة من التسجيل في الجدول لسببين :

[1] المادة 58 ، القانون 91/04 المنظم لمهنة المحاماة ، مرجع سابق، ص35.

- لأن العفو عن العقوبة لا يمنح بصفة تلقائية للمستفيد فلمجلس المنظمة السلطة التقديرية في ذلك بعد دراسة كل حالة بمفردها، وفي هذه الحالة يحق للمعني أن يطعن في قرار الرفض أمام الجهة القضائية.
- لأن العفو العام الصادر لبعض المحامين المعاقبين وكذا صدور قوانين جديدة تبيح بعض الأفعال التي كانت محرمة في القوانين السابقة لا يستفيد منها المحامون المعاقبون بصفة تلقائية أيضا إذا كانت تلك الأفعال التي أصبحت مباحة تمس بإستقلالية ونزاهة وأمانة وصدق المحامي المعاقب لكونها تمس بأعراف وقواعد المهنة وأخلاقياتها.

المطلب الثاني : تنظيم مهنة المحاماة على المستوى الوطني.

يشتمل هذا الفرع على تنظيم مهنة المحاماة على المستوي الوطني والمتمثل في ثالث أجهزة: الإتحاد الوطني لمنظمة المحامين، لجنة الطعن الوطنية، الندوة الوطنية للمحامين.

الفرع الأول: الاتحاد الوطني لمنظمة المحامين.

نصت المادة 65 من القانون 91/04 على" يشكل مجموع منظمات المحامين إتحاد يسمى الإتحاد الوطني لمنظمات المحامين" .

يتمتع بالشخصية المعنوية، ويكون هدفه مهنيا فقط وتربطه علاقة تنسيق مع وزير العدل.

ويكون مقره بالجزائر العاصمة، يرأسه عضو مجلس الإتحاد، ينتخب من طرف زملائه يساعده نائبان ينتخبان بنفس الإشكال".[1]

وفقا لما تضمنته المادة 68 في فقرتها الأولى قد نصت على "ينتخب رئيس الإتحاد الوطني للمنظمات لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ولا يجوز له أن يترشح مرة ثالثة إلا بعد مضي ثلاث سنوات".[2]

في حين أن القانون 91/04 لم يحدد للإتحاد أي صلاحيات يقوم بها إلا من خلال الهيئات التي يشتمل عليها.

[1] المادة 65 من القانون 91/04 ، مرجع سابق، ص 36.

[2] المادة 68 من القانون 91/04 ، مرجع نفسه ، ص 43.

أولا – مجلس الاتحاد وصلاحياته:

لقد نصت المادة 66 من القانون 91/04 على مهام مجلس الإتحاد " يسير المجلس الوطني لمنظمات المحامين مجلس يسمى مجلس الإتحاد المتألف من جميع النقباء الممارسون.

ويقوم المجلس بالمهام التالية:

- يسهر على الحفاظ على المصالح العليا للمهنة.
- يعد النظام الداخلي للمهنة ويعرضه على وزير العدل للموافقة عليه بقرار.
- يحدد مبلغ إشتراك المحامين المسجلين أو المغفلين لسبب غير تأديبي وكذا المحامين المدربين.
- يحدد نسبة مساهمة المنظمات في صندوق الإتحاد.
- ينظم للندوة الوطنية للمحامين مرة كل ثلاث سنوات على الأقل.
- يعين من بين النقباء القدماء الأعضاء الذين يجب أن ينتموا إلى لجنة الطعن الوطنية ويبلغ ذلك لوزير العدل.
- يسهر على ربط العلاقات مع المنظمات المماثلة في الخارج" .

ثانيا– رئيس مجلس الاتحاد:

ينتخب من بين النقباء أعضاء مجلس الإتحاد لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة حيث لا يحق له أن يترشح مرة ثالثة إلا بعد ثالث سنوات.

إن الملاحظ على المشرع الجزائري أنه لم يسند أي صلاحيات سواء ما تعلق الأمر برئيس الإتحاد أو رئيس مجلس الإتحاد ولم يبين لهما أي دور، وما يفهم من ذلك أن مهمته تنحصر في تمثيل المحامين على المستوي الوطني بالنسبة للمؤسسات الوطنية كوزارة العدل والقيام بالتنسيق بين أعضاء المجلس بصفته رئيسا لهم.

ثالثا – الجمعية العامة للاتحاد:

بموجب المادة 69 من القانون 91/04 " تتكون الجمعية العامة للإتحاد الوطني من جميع أعضاء ومجالس منظمات المحامين و تعقد الجمعية العامة دورة عادية مرة واحدة في كل سنة

برئاسة رئيس الإتحاد ويمكن لها أن تعقد دورة إستثنائية بطلب من ممثلي أعضائها أو بطلب من مجلس الإتحاد.

في حين أن المادة 70من نفس القانون وفي فقرتها الثانية قد نصت على أنه لا تعرض عليها سوى المسائل ذات الطابع المهني والقانوني المقدمة من قبل مجلس الإتحاد أو ثلث أعضائه على الأقل. [1]

غير أن المادة 72 من نفس القانون السالف الذكر أقرت بأنه على رئيس الإتحاد أن يقدم تقريرا عام عن نشاط مجلس الإتحاد ويعرض على الجمعية العامة للمصادقة عليه.[2]

وطبقا لما تضمنته المادة 73 من القانون 91/04 إذا لم يحضر ثلثي أعضاء الجمعية لا يمكن لمداولات الجمعية العامة أن تكون صحيحة، غير أن الفقرة الثانية من نفس المادة أقرت بأنه إذا لم يكتمل النصاب القانوني المنصوص عليه في الفقرة الأولى فانه يجب أن يعقد لاجتماع الثاني للجمعية العامة في أجل أقصاه شهر، لا تحسب فترة العطلة القضائية.

وفى الاجتماع الثاني يمكن أن تكون مداولات الجمعية العامة صحيحة مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين.

تتم المصادقة على مداولات الجمعية العامة بأغلبية المصوتين، وترسل نسخة في ميعاد خمسة عشر يوما إلى وزير العدل.[3]

مما يتضح جليا أن المشرع اكتفى بمنح صلاحيات محدودة و المتمثلة في تقديم التوصيات الكافية لمجلس الإتحاد وتقديم تقرير عام حول نشاط مجلس الإتحاد للجمعية العامة قصد المصادقة وهذا ما نصت عليه المادتين 71 و 72 .

[1] المادة 69 و70 من القانون91/04 ، المرجع نفسه السابق، ص 36 .

[2] المادة 72 من القانون91/04 ، المرجع نفسه السابق ، ص 36 .

[3] المادة 73 من القانون91/04 ، المرجع نفسه السابق، ص 36 .

الفرع الثاني: لجنة الطعن الوطنية.

تضمن الباب السادس من القانون 91/04 على لجنة الطعن الوطنية في المواد من60 إلى 64 على " تتشكل اللجنة الوطنية للطعن من سبعة أعضاء، تتألف من ثلاث 03قضاة منالمحكمة العليا يعينهم وزير العدل بقرار، وأربعة 04 نقباء قدماء يختارهم مجلس الإتحاد من بين قائمة النقباء القدماء، ويرأسها أحد القضاة.

ويمثل وزير العدل قاض يباشر مهام النيابة العامة، ويتولى مهمة الكتابة أحد أمناء الضبط.

ويعين وزير العدل الرئيس وثلاث أعضاء بصفتهم نوابا بموجب قرار.

يختار مجلس الإتحاد من بين قائمة النقباء ثلاثة نقباء قدماء بصفتهم نوابا قدماء.

في كل الحالات تحدد فترة الإنابة للرئيس وللأعضاء المثبتين والمستخلفين بثلاث سنوات.

أما المواد من 61 إلى غاية 64 فقد نصت على مهام اللجنة حيث أن كل مادة تشرح صلاحيات اللجنة الوطنية للطعن والمتمثلة فيما يلي [1]:

طبقا لأحكام المادة 61 من القانون 91/04 على " تجتمع اللجنة الوطنية للطعن بطلب من رئيسها أو بطلب من ثلث أعضائها، ولا يجوز لها البث في القضية دون الاستماع إلى المحامي المعني أو بعد إستدعائه للحضور قانونا،ويجب أن يكلف المحامي بالحضور لهذا الغرض من طرف الرئيس قبل التاريخ المعين لمثوله بثمانية أيام كاملة على الأقل ويجوز للمحامي المعني الاستعانة في ذلك بمحام يختاره".

أما المادة 62 فقد نصت على " تبت اللجنة الوطنية للطعن في القضية في جلسة سرية بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين، بقرار مسبب وبعد الاطلاع على التقرير الذي حرره أحد أعضائه والاستماع إلى المحامي المعني إذا كان ماثلا.

[1] المواد من 60 إلى 64 من القانون 91/04 ، مرجع سابق، ص35 و 36.

إذا رفع أمام اللجنة الوطنية منع التنفيذ المؤقت يجب أن تبت فيه في مدة شهرين على الأكثر وهذا طبقا لأحكام المادة 63.

والمفهوم من هذا الباب وما تضمنه من مواد خاصة بلجنة الطعن الوطنية أن المشرع لم يحدد المدة الزمنية للجنة لكي تبت في القضايا المطروحة عليها فيما عدا الطعن المتضمن وقف التنفيذ، كما أن نفس القانون لم يشير إلى إجراءات معينة يجب إتباعها من قبل الأطراف أمام اللجنة الوطنية للطعن.

في حين أن المادة 64 أقرت بأن تبلغ قرارات اللجنة الوطنية للطعن إلى وزير العدل والمحامي المعني، يجوز لهذين الأخيرين الطعن فيها أمام الغرفة الإدارية للمحكمة العليا، لا يوقف هذا الطعن تنفيذ قرارات اللجنة الوطنية للطعن.

وفي كل الحالات على لجنة الطعن الوطنية أن تصدر قرار مسببا مثل كل اللجان المذكورة سابقا وهذا القرار الذي يتضمن حكما من الأحكام التالية :

- الحكم بإلغاء مقرر المجلس التأديبي وبالتالي ببراءة المحامي موضوع المتابعة.
- الحكم بالموافقة على مقرر المجلس التأديبي، وبالتالي بتثبيت العقوبة.
- الحكم بتعديل مقرر المجلس التأديبي زيادة أو نقصا من العقوبة الصادرة ضد المحامي.

الفرع الثالث : الندوة الوطنية للمحامين :

تضمنت المادة 75 من القانون المذكور أعلاه[1]:

- تتكون الندوة من جميع المحامين المسجلين بمنظمات المحاماة.
- تعقد هذه الندوة مرة كل ثلاث سنوات باستدعاء من رئيس الاتحاد.
- تبحث في المسائل المهنية والقانونية المقدمة من قبل مجلس الإتحاد وتقدم توجيهات قصد تدعيم حقوق الدفاع."

[1] المادة 75 من القانون 91/04 ، مرجع سابق ، ص37 .

حيث يعد إنشاء هذه اللجنة الوطنية شيئا جديدا في التشريع الجزائري، في حين أن دورها يتمثل في بحث المسائل ذات الطابع المهني والقانوني التي يقدمها لها مجلس الإتحاد، كما أنه بإمكانها تقديم توجيهات قصد تدعيم حقوق الدفاع.

وتجدر الإشارة أنه مند صدور قانون 91/04 والى غاية 2010 لم تنعقد الندوة الوطنية للمحامين إلا مرة واحدة عام 2005 وهذا راجع للصعوبة العملية في تجميع كل المحامين عبر القطر الوطني في مكان واحد خاصة مع نقص الإمكانيات ولذا فالهيئة لم تقدم نتائج ملموسة لخدمة المهنة والمهنين.

الفرع الرابع : الطعن في قرارات منظمة المحامين ومجلس الاتحاد :

يتضمن هذا الجزء الطعن في القرارات الصادرة عن منظمة المحامين وكيفية الطعن فيها والجهة المختصة في الفصل مع تحديد طبيعة الجهة هل عادية أم إدارية؟ لذا نتطرق من جهة إلى الطعن الإداري في قرارات منظمة المحامين، خاصة القرارات الصادرة عن المجلس التأديبي، ثم نتطرق من جهة أخري إلى الطعن في قرارات منظمة المحامين أمام الجهات القضائية المختصة.

أولا –الطعن الإداري المسبق في قرارات المجلس التأديبي :

كما سبق ذكره أن المجلس التأديبي هيئة قضائية إستثنائية مختصة في الفصل في الأخطاء المهنية التي يرتكبها المحامون المسجلون في الجدول، حيث أن هذه القرارات التأديبية لا يجوز الطعن فيها أمام القضاء مباشرة دون المرور على الطعن الإداري المسبق أمام اللجنة الوطنية للطعن.[1]

إذ يجوز لوزير العدل وللمحامي الصادر في حقه قرار التأديب رفع الطعن إلى اللجنة الوطنية للطعن في غضون خمسة عشر يوما 15 من تاريخ تبليغ قرار المجلس التأديبي، وهذا الإجراء نصت عليه المادتين 54و55 وعلى المحامي المعاقب تبليغ طعنه إلى كل من وزير العدل

[1] المادة 49 من القانون 91/04، مرجع سابق، ص 34 .

ونقيب المحامين في غضون ثمانية أيام08 من تقديمه برسالة مضمونة مع الإشعار بالاستلام، ويبلغ وزير العدل بنفس الشكل طعنه إلى المحامي المعاقب والى نقيب المحامين.[1]

ثانيا–الطعن القضائي في قرارات منظمة المحامين :

إن القرارات التي تصدر عن منظمة المحامين نجد أن الطعن فيها يتم أمام القضاء الإداري وتختلف الجهة القضائية بحسب طبيعة القرار الصادر عن منظمة المحامين، فهناك قرارات تكون من اختصاص المحاكم الإدارية الجهوية و يستأنفها الأطراف أمام مجلس الدولة الذي يعتبر أخر درجة في القضاء الإداري، إلا أنه هناك قرارات يتم الطعن فيها أمام مجلس الدولة كجهة قضائية مختصة ابتدائيا ونهائيا فالقرارات التي تكون من اختصاص المحاكم الإدارية الجهوية التي يتم الطعن فيها، فمجلس منظمة المحامين يبث في قبول التسجيل بجدول المحامين وكذلك البث في طلبات الإغفال من القائمة والاستقالة وطلبات إعادة التسجيل بجدول المحامين وكذا منح شهادة لفائدة المحامين المتدربين بانتهاء التدريب، هذه القرارات يحق الطعن فيها أمام المحاكم الإدارية الجهوية وهذا طبقا لأحكام المادة 20 من قانون 91/04 حيث نصت على " يمكن الطعن بالبطلان في قرار مجلس منظمة المحامين أمام الغرفة الإدارية الجهوية المختصة.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

فيفهم مما سبق أن الرقابة المشددة خاصة القضائية والمسلطة علي المؤسسات العامة المهنية يهدف المشرع منها إلى الحفاظ على أخلاقيات وقواعد المهنة، ويحرص على عدم تعسف هذه المنظمات وانحرافها على الهدف في العمل خاصة ما تعلق بالمجال التاديبي ، خاصة في ظل واقع حالات التواطؤ بين أبناء المهنة الواحدة، إذ قد يتعاطف أبناء المهنة الواحدة مع المتهم ضد الضحية أو حالة تعسف ومثال ذلك استعمال الحسابات الشخصية والصراعات الانتخابية في إصدار قرارات تأديبية غير عادلة للمهنيين .

[1] المادة 54 و55 من القانون 91/04 ، مرجع سابق، ص 35 .

أما المادة 21 من نفس القانون فقد نصت في الفقرة الخامسة على " يجوز للمحامي المتدرب في حالة الرفض الطعن في القرار أمام الغرفة الإدارية الجهوية المختصة."[1]

إلا أن القانون الذي ينظم مهنة المحاماة يتطلب من المقيد في الجدول ألا يمارس أي نشاط يتنافى والمهنة ويؤدي إلى علاقة التبعية، إلا فيما يتعلق بتدريس القانون غيرأن القانون الذي ينظم مهنة المحاماة لم يحدد شرط السن الأقصى لممارسة المهنة، إذيحق للأشخاص المتقاعدين من التسجيل في جدول منظمة المحامين ومباشرة النشاط بصفة عادية.

أما القرارات التي من اختصاص مجلس الدولة حيث يختص مجلس الدولة كدرجة ثانية استئنافية في قرارات المحكمة الإدارية الجهوية السالفة الذكر غير أن مجلس الدولة يختص كجهة ابتدائية نهائية في القرارات الصادرة عن لجنة الطعن الوطنية المتضمنة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون.

كما يختص بالفصل كجهة ابتدائية نهائية في القرارات التنظيمية الصادرة عن المنظمة الجهوية التي تخص مداولات الجمعية العامة لمنظمة المحامين و الطعن في انتخابات منظمة المحامين، فترفع الطعون بالنسبة لقراراتها أمام مجلس الدولة ضد نقيب المحامين للمنظمة إما من قبل المحامي المعني أو وزير العدل، أما فيما يخص الطعن في إذ انتخابات مجلس المنظمة فترفع ضد نقيب المحامين بإعتباره يتمتع بصفة التقاضي وله الأهلية القانونية إذ يرفع الطعن إما من طرف وزير العدل أو المحامين، غير أن المادة 35 من قانون 91/04 المنظم لمهنة المحاماة نصت في الفقرة الثانية على" وترسل في ميعاد خمسة عشر يوما نسخة من المداولات إلى وزير العدل الذي يجوز له إحالتها أمام الغرفة الإدارية للمحكمة العليا في أجل شهر ابتداء من ذلك الإخبار."[2]

ما يفهم من هذه المادة أن الطعن في مداولات الجمعية يكون من طرف وزير العدل دون أعضائها.

[1] المادة 21 من القانون 91/04 ، المرجع نفسه، ص 31 .

[2] المادة 35 من القانون 91/04 ، المرجع السابق ، ص 36 .

ثالثا- الطعن في قرارات مجلس الإتحاد :

نصت المادتين 66 و 67 من القانون الأنف الذكر على أن مجلس الإتحاد يصدر قرارات تنظيمية بصفته يتمتع بالشخصية المعنوية وهو ما ذهبت إليه المادة 65 من نفس القانون في فقرتها الثانية، كما أن رئيس الإتحاد ينتخب من طرف زملائه و يساعده نائبان ينتخبان بنفس الشكل، إلا أن المشرع لم ينص على الجهة القضائية المختصة بالفصل في الطعون في القرارات التي تصدر عنها في شكل قرارات إدارية، وكذا في الانتخابات الخاصة به.

إذ نستطيع القول بأن الجهة القضائية صاحبة الاختصاص الأصيل هو مجلس الدولة كجهة إبتدائية نهائية وهذا طبقا لأحكام المادة 09 من القانون العضوي رقم 98_01 المؤرخ في 30 ماي 1998 الذي يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وعمله وتنظيمه باعتبار أن مجلس الإتحاد يتمتع بالشخصية المعنوية وهدفه مهنيا وهذا ما جاء في أحكام المادة 65 السالفة الذكر.[1]

المبحث الثالث : تنظيم مهنة المحاماة في ظل القانون 07-13

لقد وضع القانون الجديد 07-13 المنظم لمهنة المحاماة، شروطا جديدة للالتحاق بالمهنة، وجاء بتعديلات جذرية في هذا الشأن.

حيث يكون الالتحاق عن طريق إجراء مسابقة وطنية، وليس بالتسجيل التلقائي كما هو معمول به في السابق، ويلتحق الفائزون في المسابقة بالمدرسة الوطنية للمحاماة، وقد تم بموجب القانون الجديد 07-13 المنظم لمهنة المحاماة المؤرخ في 29 أكتوبر 2013، تمديد فترة التربص من سنة إلى سنتين، ولقد فصلنا هذا الموضوع من خلال مطلبين، المطلب الأول يتضمن التعديلات التي تخص شروط الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة ، والمطلب الثاني يتطرق إلى موضوع إنشاء المدارس الجهوية لتكوين المحامين .

[1] المادة 09 من القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 1998/05/30 ، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وسير عمله وتنظيمه

المطلب الأول : تعديلات تخص شروط الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية لمهنة المحاماة.

لقد ضبط القانون الجديد المنظم لمهنة المحاماة شروط الالتحاق بالمهنة، حيث استحدث مسابقة وطنية إجبارية، ينتقل الفائزون بها إلى التكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة.

وقد أعفى المشرع فئة معينة من شرط الحصول على شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة، حيث سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى شرط اجتياز المسابقة الوطنية في الفرع الأول،و نوضح من هي الفئة التي تعفى من شرط اجتياز المسابقة الوطنية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: شرط اجتياز المسابقة الوطنية:

حسب نص المادة 34 الفقرة 01 من قانون المحاماة 07-13 المنظم لمهنة المحاماة المؤرخ في 29 أكتوبر 2013 ، " يتم الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة عن طريق مسابقة....."

لقد قام هذا القانون بضبط مهنة المحاماة، على غرار ما توصل إليه المشرع من ضبط مهنة القضاة، وذلك باستحداث مسابقة وطنية للالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة، وذلك على نفس نمط مسابقة الالتحاق بمهنة القضاة، موازاة مع إنشاء مدرسة وطنية تتكفل بالتكوين وتحسين المستوى للمحامين.

وعليه فإنه يتم تحضير المترشحين لشهادة الكفاءة المهنية، وذلك بعد مرورهم بمسابقة وطنية كالتي يجتازها القضاة للالتحاق بالمهنة، وتتكفل كليات الحقوق بتنظيم المسابقات، في انتظار إنشاء المدارس الوطنية .

أولا : الشروط الواجب توفرها في المترشح للمسابقة:

حسب الفقرة الثانية من المادة 34 يشترط في كل مترشح :

- أن يكون جزائري الجنسية مع مراعات الاتفاقيات القضائية.
- أن يكون حائز على شهادة الليسانس في الحقوق أو شهادة تعادلها.

- أن يكون متمتعا بحقوقه السياسية والمدنية.
- أن لا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة من أجل أفعال مخلة بالشرف و الآداب العامة.
- أن تسمح حالته الصحية والعقلية بممارسة المهنة[1].

ثانيا : ما بعد الفوز في المسابقة:

يعد الفوز في المسابقة الوطنية خطوة مبدئية للحصول على شهادة الكفاءة المهنية حيث أن القانون الجديد أضاف هذا الشرط عوضا عن التسجيل التلقائي وهذا ما يؤكد أن التنظيم الجديد يشكل مرحلة هامة في مجرى إصلاح العدالة والارتقاء النوعي خلال الفترة الانتقالية بشهادة الكفاءة المهنية.

وحسب نص المواد 33 و 34 من قانون المحاماة فإن الفائزين في مسابقة الوطنية للمحاماة يتم التحاقهم بالتكوين في مدارس جهوية للحصول على شهادة الكفاءة المهنية وهو ما سنتطرق إليه لاحقا .

الفرع الثاني :شروط الإعفاء من الحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة.

إن المبدأ يقتضي أن يتحصل المترشح لممارسة مهنة المحاماة على شهادة الكفاءة المهنية، قبل مزاولة هذه المهنة، إلا أن المشرع وضع بعض الاستثناءات، حيث بإمكانه مزاولة المهنة، متى توفرت فيه بعض الشروط المنصوص عليها قانونا .

أولا : شروط الإعفاء من الحصول على شهادة الكفاءة المهنية حسب القانون 04-91.

حسب نص المادة 11 من القانون 04-91 يعفى من شهادة الكفاءة لمهنة للمحاماة .

- القضاة الذين لهم سبع 07سنوات أقدمية على الأقل .
- الحائزون دكتوراه دولة في الحقوق .
- المدرسون بمعاهد الحقوق الذين لهم أقدمية 05 سنوات على الأقل .
- الموظفون التابعون للإدارة العمومية مدنية وعسكرية الذين مارسوا خلال عشر 10 سنوات

[1] المادة 34 من القانون 07 -13 المنظم لمهنة المحاماة، مرجع سابق ، ص33 .

على الأقل في هيئة أو مصلحة عمومية .

- المجاهدون وأبناء الشهداء .

ثانيا : شروط الإعفاء من الحصول على شهادة الكفاءة المهنية حسب القانون 07-13.

حسب نص المادة 35 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة ومع مراعاة الشروط المنصوص عليها في المادة 34 من نفس القانون، يعفى من شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة:[1]

- القضاة الذين لهم أقدمية عشر 10 سنوات من الممارسة على الأقل .
- حائزو شهادة الدكتوراه أو دكتوراه دولة في القانون.
- أساتذة كليات الحقوق الحائزون على شهادة الماجستير في الحقوق أو ما يعادلها الممارسون لمدة 10 سنوات على الأقل .

كما يعفى القضاة الذين لهم أقدمية عشر سنوات 10 على الأقل من الممارسة، وحاملي شهادة الدكتوراه،أو الدكتوراه دولة في القانون، وأساتذة كليات الحقوق الحائزون على شهادة الماجستير في الحقوق أو ما يعادلها، من إجراء التربص الذي مدته سنتان .

ويتم التسجيل في جدول منظمة المحامين، بتقديم طلب إلى النقيب في أجل شهرين، بملف يتكون من أصل، و 03 نسخ و يشتمل الملف على الوثائق المذكورة في المادة 04 من النظام الداخلي لتنظيم مهنة المحاماة.

المطلب الثاني : تكوين المحامين عن طريق إنشاء مدارس جهوية .

فتح قانون المحاماة الجديد الباب أمام إنشاء مدارس جهوية لتكوين المحامين عبر كامل التراب الوطني، غير أنه وبعد صدور القانون الجديد ودخوله حيز النفاذ لم يتم تنصيب ولو مدرسة واحدة الأمر الذي يدعو للتساؤل حول الصعوبات والعراقيل التي واجهت تطبيق هذا الأمر.

[1] المادة 35 من القانون 07-13 المنظم لمهنة المحاماة ، مرجع سابق ، ص33 .

وفي هذا المطلب سنقوم بدراسة تكوين المحامين عن طريق إنشاء مدارس جهوية و الصعوبات التي واجهت تطبيق هذا التعديل .

جاء القانون الجديد بتعديلات جذرية في إطار إصلاح العدالة أين تضمن القانون شرط تكوين المحامين عن طريق مدارس جهوية عبر كامل التراب الوطني، والغرض من إنشاء مثل هذه المدارس هو الرفع من مستوى المحامي وكذلك من أجل توحيد تكوينهم عبر كامل التراب الوطني لمدة سنة واحدة مثلما كان معمولا به سابقا.

وقد نص القانون الجديد على إنشاء مدارس جهوية ضمن المادة 33 من الفصل الأول منه حيث نصت على " تنشأ مدارس جهوية لتكوين المحامين وتحضير المترشحين لشهادة الكفاءة لمهنة المحاماة، يحدد تنظيمها وكيفيات سيرها عن طريق التنظيم".

هذا التعديل لم يكن معمولا به سابقا حيث أن شهادة المحاماة كانت تحدث على مستوى جميع معاهد الحقوق للذين يختارون هذه المهنة وتدوم سنة وتكون على شكل دروس ومحاضرات وتمارين تطبيقية.

يحدد التنظيم المشترك بين وزير العدل، والوزير المكلف بالجامعات طرق التدريس والبرامج المقررة، وقد جاءت المادة 02 من المرسوم التنفيذي لتشرح كيفية العمل بهذه المادة.

حيث نصت المادة 02 من المرسوم 91/ 222باحتواء التكوين على دروس ومحاضرات وتمارين تطبيقية تتعلق بالخصوص بما يلي :

- تعميق المعارف في المواد المرتبطة بالممارسة القضائية .
- الاستشارات القضائية وتحرير العقود والتمثيل والمرافعات وكذا الإجراءات السارية في مختلف الجهات القضائية وإجراءات التنفيذ.
- دور المحامي والتشريع المنظم لمهنة المحاماة مع دراسة القانون المقارن وكذا قواعد ممارسة مهنة المحاماة وأخلاقياتها.

- يحدد مضمون البرنامج وحجم الساعات المخصص له بقرار مشترك بين وزير العدل وبين وزير الجامعات[1].

غير أن تنصيب هذه المدارس التي نص عليها القانون لم يتجسد إلى حد الآن وما يفهم من هذا أن تكوين المحامين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة يتواصل بكليات الحقوق طبقا للتنظيم الساري المفعول ولاسيما المرسوم التنفيذي رقم 222/91 المؤرخ في 14 يوليو 1991.

وهو ما نصت عليه المادة 01 منه " يهدف هذا المرسوم إلى تنظيم التكوين في معاهد العلوم القانونية والإدارية قصد الحصول على شهادة الكفاءة في مهنة المحاماة."[2]

وبصدور المرسوم 18/15 المؤرخ في 04 ربيع الثاني 1436 الموافق ل25 يناير 2015 يحدد كيفيات الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة فقد تقرر أن مدة التكوين لم تتغير وستبقي سنة مثلما كان معمولا به سابقا، وعليه فإن بصدور المرسوم التنفيذي 15 /18 تكون وزارة العدل قد رفعت التجميد على التكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة خاصة وأن الوزارة كانت واضحة في النص التشريعي الذي أوجدته لتأطير هذه الشهادة، حيث فضلت إستغلال كليات الحقوق كمحيط للتكوين إلى حين إنهاء المدارس الخاصة بتكوين المحامين. [3]

الصعوبات التي واجهت تطبيق هذا التعديل :

صدر قانون 13/07 الذي تضمن تعديلات جذرية مست مختلف جوانبه التي ترمي إلى الرفع من المستوى التكويني والتأهيلي للمحامي وتعزيز حقوق الدفاع للمتقاضين، وتتكفل النصوص القانونية الجديدة بالنقائص التي ميزت القوانين السابقة بما فيها القانون 04/91 ، ورغم صدور

[1] المرسوم التنفيذي 22/91 المؤرخ في 04 محرم 1412، الموافقل 14 يوليو 1991، الذي يحدد كيفيات الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة.

[2] المادة 01 من المرسوم التنفيذي 22/91 ، مرجع سابق .

[3] المرسوم التنفيذي 18/15 المؤرخ في 04 ربيع الثاني 1436 الموافق ل25 يناير 2015 الذي يحدد كيفيات الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة .

القانون الجديد في العدد الأخير من الجريدة الرسمية ودخوله حيز النفاذ والمصادقة على النظام الداخلي وصدور المرسوم التنفيذي18/15، إلا أننا نلاحظ نقائص بالنسبة لهذا القانون ينبغي على وزارة العدل تداركها في أقرب وقت، لأن إستمرارها يؤثر على السير الحسن لجهاز العدالة.

فمن بين الثغرات المأخوذة على هذا القانون ما تتعلق بالغموض الذي يخيم حول إنجاز المدارس الوطنية لتكوين المحامين، والتي لم يظهر لها أي أثر في الميدان رغم مرور أكثر من سنتين على إقرارها قانونا، الأمر الذي ينجر عنه انعكاسات سلبية على المهنة وأهلها لاسيما أن إنجاز هذه المدارس لم يحدد بمدة معينة مع إسناد التكوين لكليات الحقوق والعلوم القانونية في إطار شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة وهو ما يجر إلى ثغرة ثانية متمثلة في العدد الضخم للمحامين الذي يناهز أكثر من 40 ألف محام موزعين عبر الوطن (فالمغرب 12 ألف محام وتونس 3500 محام فقط)، وهو عدد هائل يؤثر على التكوين الخاص بالمحامي ومن ثمة تكثر الأخطاء المهنية التي تؤثر على العدالة.

فمن المتوقع أن تحتضن ولاية باتنة أول مشروع للمدرسة الجهوية للمحامين لتوفرها على هيكل مناسب إلا أن تجسيدها على أرض الواقع لم نلمس له أي أثر ملحوظ.

مما يجعلنا نطرح التساؤل التالي: ماهي تلك الصعوبات والعوائق التي واجهت تطبيق هذا القانون.

يمكن أن تكون هذه الصعوبات حسب رأينا متمثلة في:

- الجانب المادي فمعلوم للجميع ما تمر به البلاد من ضائقة مالية تجعل من مشروع التعديل الأخير والمتمثل في إنجاز مدارس جهوية لتكوين المحامين عبر كامل التراب الوطني محل تأجيل لان ميزانية الدولة لا تسمح بالشروع في مثل هذه المشاريع التي تتطلب مبالغ مالية من أجل تجهيزها بهياكل مادية وبشرية في وقت أن الدولة في غنى عن صرف مثل هذه المبالغ، والملاحظ أن مشروع إنجار المدارس يدخل في سياسة التقشف وتأجيل حلم إنجازها إلى غاية بحبحت الدولة.

- الجانب السياسي يمكن أن تكون سياسة الدولة وبرنامجها هي السبب في تأخير إنجاز المدارس، مع العلم أن مسودة تعديل قانون المحاماة كان من قبل الوزير السابق الطيب بلعيز ثم واصل شرفي في المشروع إلى أن صدر هذا المشروع وصادق عليه الطيب لوح لكن لم نلمس أي تغير أو جديد يذكر.
- الجانب البشري يمكن أن يكون سبب تأخر إنجاز المدارس راجع إلى نقص في الإطارات التي تسمح بتلقين الدروس والمحاضرات من أجل تكوين المحامين وتأهيلهم مع العلم أن جل ولايات الوطن تفتح مسابقات من أجل اجتياز مسابقات الدكتوراه[1]

[1] www.elkhabar.co,/press/article/87801/sthash.1yqno0fd.wggk5cg.dpbs.

26052013.26/05/2016.12:43

الخـــاتمة

تعتبر المؤسسات العامة المهنية هيئات إدارية تختص في تسيير نشاط معين نيابة عن الدولة وتعتبر أيضا مرافق عامة تتمتع بالشخصية المعنوية و أهلية التقاضي وكذلك بالاستقلال المالي و الإداري، غير أن هذا الاستقلال مقيد بخضوعها سواء للرقابة الإدارية أو حتى الرقابة القضائية، كما تتساق تلك المنظمات المهنية لمزيج من قواعد القانون العام وقواعد القانون الخاص فتسري قواعد القانون العام على النشاطات التي تقوم بها المنظمات المهنية بوصفها مرفق عام، كما تسري قواعد القانون الخاص عندما تمارس نشاطاتها المتعلقة بالامتيازات الممنوحة للأعضاء مثل الخدمات التقاعدية .

ولعل أبرز مثال على هذه المؤسسات العامة المهنية هي المنظمة الوطنية للمحامين الجزائريين، فإذا أردنا تلخيص القول فيها لقلنا أن دور العادات والأعراف والتقاليد المهنية هو دور أساسي لدى المحامين، ومنه تتميز المحاماة بالآداب و الأخلاق و التنظيم القانوني، لذا يجب أن يتحلى صاحبها بالشرف والأمانة و الإخلاص، لذلك لابد أن تترفع عن المهن المأجورة، ويجب أن تكون خالصة لتلك الأعمال التي لا تكسب لمن يمارسها سوى شرف النجاح

لذا يجب على المحامي التمسك بالأهداف النبيلة السامية وبأخلاقيات المهنة وبعدم الإخلال بالواجبات التي خولها له القانون، وظل يؤكد عليها والتي من شأنها أن توجه حياته المهنية للسمو، ويجعلها أداة حقيقية لخدمة حقوق الإنسان وحرياته.

وكنتيجة لدراستنا نجد أن مهنة المحاماة في الجزائر وبعد الاستقلال مدد العمل بالقوانين الفرنسية ثم أعيد تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر وفق عدة قوانين.

ومن خلال دراستنا نخلص إلى أنه لا يمكن للطالب المتخرج الالتحاق بسلك المحاماة دون التقيد بالشروط المنصوص عليها في القانون 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر والتي يجب توفرها في المحامي حتى يستطيع تسجيل إسمه في قائمة المحامين ويمكنه التمتع بالضمانات والحقوق المتاحة لغيره من المحامين، وبالتالي يستطيع أداء رسالته على أكمل وجه والدفاع عن العدالة .

ويبقى سلك المحامين بفضل مثابرته وتقدمه المتواصل، واعتزازه بماضيه وقوته ووحدته و انضباطه من أهم الأسلاك القضائية المحترمة في الوطن وعليه أن يعمل على ارتفاع قدره أن يكون مسموعا في

كامل أنحاء العالم كلما تعلق بالدفاع عن الحرية والعدالة والإنصاف والقانون، وبذلك تأسست دولة إظهار الحق و إزهاق الباطل وهو هدفنا الذي نسعى إليه من خلال تقديمنا لموضوعنا، رغم ذلك توجد بعض السلبيات تخل بنظام مهنة المحاماة كحالة التواطؤ بين أبناء المهنة الواحدة، إذ قد يتعاطف أبناء المهنة الواحدة مع المتهم ضد الضحية أو حالة تعسف ومثال ذلك إصدار قرار تأديبي ضد المدعى عليه وذلك تصفية حسابات شخصية .ولقد نص الدستور في الماد ة 157 منه على واجب الحماية القضائية لحقوق وحريات الأفراد من تعسف وانتهاك الإدارة .

ونتمنى أن نكون قد ساهمنا إلي الحد المطلوب في تزويد الطلبة والباحثين بأهم ما يتعلق بالمؤسسات العامة المهنية بصفة عامة وبالجوانب التنظيمية والأخلاقية لمهنة المحاماة بصفة خاصة .

انتهي بعون الله تعالى

قائمة المراجـــــع

أولا: النصوص القانونية.

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- القانون العضوي 98/01 المؤرخ في 1998/05/30،المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، جريدة رسمية، العدد 18.
- القانون 91-04 المؤرخ في 08يناير 1991 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية ، العدد02 ، معدل بموجب القانون رقم 13-07،الجريدة الرسمية،العدد 55.
- القانون 02-06 المتضمن تنظيم مهنة الموثق.
- القانون 13-07 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.
- القانون رقم 14-01 المؤرخ في04 فيفري 2014، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية ، العدد07، سنة2014.
- المرسوم رقم25-11 المؤرخ في27 يناير 2011، المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للمصف الوطني للخبراء المحاسبين وصلاحياته وقواعد سيره، الجريدة الرسمية، العدد07، سنة 2011 .
- النظام الداخلي لتنظيم مهنة المحاماة، الموافق عليه بموجب القرار المؤرخ في 09 ربيع الثاني عام 1416 الموافق 04/09/ 1995.
- الأمر 75/61 المؤرخ في 1975/09/26 يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية، العدد 79، الصادر في 1975/08/27.
- المرسوم التنفيذي 22/91 المؤرخ في 04 محرم 1412، الموافق لـ 14 يوليو 1991، الذي يحدد كيفيات الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة.
- المرسوم التنفيذي 18/15 المؤرخ في 04 ربيع الثاني 1436 الموافق ل25 يناير 2015 الذي يحدد كيفيات الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة .

ثانيا:الكتب المتخصصة

- أحمد صفاء يحي، التكييف القانوني للنقابات والاتحادات المهنية، دار أمجد للنشر والتوزيع، الأردن،2017.
- احمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية ، د.م.ج، الطبعة الثانية، الجزائر ، سنة 1979.
- حماد محمد الشط ، تطور وظيفة الدولة (نظرية المؤسسة العامة)،الطبعة الثانية،الكتاب الثاني، الجزائر، د.م.ج ، سنة1984.
- رضوان بوجمعة، قانون المرافق العامة ، مطبعة النجاح الجديدة،الدار البيضاء،المغرب، سنة2000.
- رفعت عبد سيد،مبادئ القانون الإداري(الكتاب الأول) دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
- رياض عيسى،النظام القانوني للمؤسسات الاقتصادية الاشتراكية في الجزائر، د.م.ج، الجزائر،1987.
- عبد المنعم البدراوي، المدخل للعلوم القانونية، النظرية العامة للقانون وللنظرية العامة للحق، بيروت، 1966.
- عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، الجزء الأول، جسور للنشر والتوزيع،2013، الجزائر.
- عمار عوابدي، القانون الإداري (النظام الإداري)، الجزء الأول، د.م.ج ، 2014.
- علي سعيداني، تنظيم مهنة المحاماة وأخلاقياتها في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة2008 .
- محمد سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي،القاهرة،1979، الكتاب الثاني.
- ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الرابعة، دار المجد للنشر والتوزيع،الجزائر.

ثالثا: المجـــــلات

- المجلة القضائية، المحكمة العليا، قسم المستندات والنشر، العدد الثاني، سنة1991، ص181.
- مأمون مؤذن، الطبيعة القانونية لنشاط النقابات أو المنظمات المهنية، مجلة الحقيقة.
- عبد الرحمان خلفي،التعددية النقابية بين الاطلاق والتقييد، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، العدد 24،المدرسة العليا للضمان الاجتماعي،الجزائر،ص29 .

رابعا: الرسائل والمذكرات العلمية.

- بغداد كمال، النظام القانوني للمؤسسات العامة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر يوسف بن خدة، كلية الحقوق،2012/2011.
- زقوان سامية، عملية الرقابة علي أعمال المؤسسات العامة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر،2002/2001.
- مرابطي فاطمة الزهراء، النظام القانوني للمنظمات المهنية، رسالة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق، 2019/2018.
- كمال عباس،اللجان التأديبية للمنظمات المهنية في الجزائر،مذكرة ماستر،تخصص قانون إداري،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة السنة الدراسية 2015/2014.
- عبد الرحمان غراوي،الرخص الاستثنائية في التشريع الجزائري،أطروحة دكتورة،تخصص قانون عام،كلية الحقوق،جامعة الجزائر،السنة الجامعية 2015/2014.
- بريش ريمة، الرقابة الإدارية على المرافق العامة، مذكره ماجستير قانون عام، تخصص قانون إدارة عامة،جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، السنةالجامعية 2012- 2013.
- رشيد لبعل، الرقابة القضائية على نشاط المرافق العامة، مذكرة ماستر تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2014-2013.
- محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر، مذكرة ماجستير، كلية الشريعة والقانون،الجامعة الإسلامية غزة، السنة الجامعية 2017 .

سادسا: المواقع الالكترونية

www.elkhabar.co,/press/article/87801/sthash.1yqno0fd.wggk5cg.dpbs
26052013.26/05/2016.12:43

Maiterboud chichesalima.Over-blog.net/article-article-sans- titre65552689.hml

الفهرس

الشكر والتقدير
الإهداء
مقدمة 01
الفصل الأول : ماهية المؤسسات العامة المهنية في الجزائر 03
المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للمؤسسات العامة المهني 03
المطلب الأول : مفهوم المؤسسات العامة المهنية..... 03
الفرع الأول : تعريف المؤسسة العمومية 04
الفرع الثاني : تعريف المؤسسة العامة المهنية في الجزائر 06
الفرع الثالث : نشأت المؤسسات العامة المهنية 08
المطلب الثاني : خصائص المؤسسات العامة المهنية وتمييزها عن غيرها من الهيئات 10
الفرع الأول : خصائص المؤسسات العامة المهنية..... 10
الفرع الثاني : تمييز المؤسسات العامة المهنية عن ما يشابهها من هيئات..... 11
المطلب الثالث: أركان وأنواع المؤسسة العامة المهنية 14
الفرع الأول : أركان المؤسسة العامة المهنية 14
الفرع الثاني : أنواع المؤسسات العامة المهنية 19
المبحث الثاني : الإطار التطبيقي للمؤسسات العامة المهنية 20
المطلب الأول : دور ومهام المؤسسات العامة المهنية..... 21
الفرع الأول: دور المؤسسات العامة المهنية في التأطير القانوني العام للمهنة المنظمة 21
الفرع الثاني: دور المؤسسات العامة المهنية كسلطة تنظيمية 24
الفرع الثالث: دور المنظمة المهنية كسلطة تأديبية 27
المطلب الثاني : الرقابة على نشاط المنظمات المهنية 28
الفرع الأول: الرقابة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية 28
الفرع الثاني : الرقابة القضائية على نشاط المنظمات المهنية..... 35
الفصل الثاني : منظمة المحامين كنموذج للمؤسسات العامة المهنية في الجزائر **41**
المبحث الأول : القوانين المتعاقبة على تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر بعد الاستقلال..... **41**
المطلب الأول : القوانين التي نظمت مهنة المحاماة في الجزائر من الأمر202/61 إلى الأمر61/75..... **42**
الفرع الأول: تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر بموجب الأمر 202/67..... **42**
الفرع الثاني: تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر بموجب الأمر 60/72..... **45**
الفرع الثالث: تنظيم مهنة المحاماة في الجزائر بموجب الأمر 61/75..... **47**

المبحث الثاني: تنظيم مهنة المحاماة في ظل القانون 04/91..... **50**
المطلب الأول : تنظيم مهنة المحاماة على المستوى الجهوي..... **51**
الفرع الأول: منظمة المحامين..... **51**
المطلب الثاني : تنظيم مهنة المحاماة على المستوى الوطني..... **66**
الفرع الأول: الاتحاد الوطني لمنظمة المحامين..... **66**
الفرع الثاني: لجنة الطعن الوطنية..... **69**
الفرع الثالث : الندوة الوطنية للمحامين..... **71**
الفرع الرابع : الطعن في قرارات منظمة المحامين ومجلس الاتحاد..... **72**
المبحث الثالث : تنظيم مهنة المحاماة في ظل القانون 13-07..... **76**
المطلب الأول : تعديلات تخص شروط الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية لمهنة المحاماة..... **76**
الفرع الأول: شرط اجتياز المسابقة الوطنية..... **76**
الفرع الثاني : شروط الإعفاء من الحصول على شهادة الكفاءة لمهنة المحاماة..... **78**
المطلب الثاني : تكوين المحامين عن طريق إنشاء مدارس جهوية..... **79**
الخاتمة **84**
قائمة المراجع **86**

الملخص باللغة العربية

من خلال دراستنا لموضوع المؤسسات العامة المهنية في الجزائر خلصنا إلي أنها و من وجهة نظر القانون تعد مرافق عامة تخضع لمزيج من قواعد القانون العام وقواعد القانون الخاص فتسري قواعد القانون العام على النشاطات التي تقوم بها بوصفها مرفق عام، كما تسري قواعد القانون الخاص عندما تمارس نشاطاتها المتعلقة بالامتيازات الممنوحة للأعضاء مثل الخدمات التقاعدية .

فمهمة هاته المؤسسات المهنية هي ضبط وتنظيم ممارسة مهنة معينة وذلك بتكليف من السلطة المركزية ، ولقد منحها المشرع الشخصية المعنوية و أهلية التقاضي وكذلك الاستقلال المالي و الإداري، غير أن هذا الاستقلال مقيد بخضوعها للرقابة بأنواعها سواء الإدارية أو القضائية ، كما زودها بامتيازات وسلطات عديدة، كرفض القيد في الجدول لممارسة المهنة ، تنظيم أداب وواجبات المهنة وكذلك امتياز تأديب أعضائها الذين يخالفون قواعد تنظيم المهنة،وهي الامتيازات التي تحفظ لهاته المهن قيمتها وهيبتها بين أصحابها ، مثلما هو جاري العمل به في مهنة المحاماة من خلال المنظمة الوطنية للمحامين الجزائريين والتي أخذت مجالا معتبرا في الفصل الثاني من هذا البحث كنموذج للمؤسسات العامة المهنية هاته المهنة في الجزائر التي ورغم محاولة المشرع بسط وتحقيق التوازن بين السلطة التقديرية لهذه المنظمات ورقابة القاضي الإداري عليها من خلال القوانين المنظمة لها لا سيما ما تعلق بالتصدي للأخطاء المهنية و شروط الانضمام إليها

إلا انه توجد بعض السلبيات تخل بسمو هاته المهنة كحالة التواطؤ بين أبناء المهنة الواحدة، إذ قد يتعاطف أبناء المهنة الواحدة مع المتهم ضد الضحية أو حالة تعسف ومثال ذلك استعمال الحسابات الشخصية والصراعات الانتخابية في إصدار قرارات تأديبية .

الملخص بالغة الانجليزية

Through our study of the subject of public professional institutions in Algeria, we have concluded that, from the point of view of law, public facilities are subject to a combination of common law and private law rules. Common law rules apply to activities undertaken as a public facility, and private law rules apply when exercising their activities relating to privileges granted to members such as pension services.

The task of these professional institutions is to control and regulate the exercise of a particular profession by the central authority. And the legislator granted it moral personality and eligibility for litigation as well as financial and administrative independence, However, this independence is restricted by its censorship of both administrative and judicial types. as well as numerous privileges and powers, such as refusal to enrol in the schedule for the exercise of the profession regulation of the ethics and duties of the profession, as well as the privilege of disciplining its members who violate the rules governing the profession, These privileges preserve their value and prestige among their owners. As is being done in the legal profession through the National Organization of Algerian Lawyers, which in chapter II of this research is considered as a model for professional public institutions in Algeria. Despite the legislator's attempt to extend and balance the discretion of these organizations with the supervision of the administrative judge through the laws governing them, in particular with regard to addressing professional errors and conditions of accession.

However, there are some disadvantages to the superiority of this profession, such as the complicity of the same profession, as the same profession may sympathize with the accused against the victim or a situation of abuse, such as the use of personal accounts and electoral conflicts in issuing disciplinary decisions.