

الحقوق القضائية الإجرائية أمام القاضي الإداري ومستلزمات الحق في الدفاع

بقلم

د / أمينة سلطاني (*)



ملخص

لقد جاء مفهوم الحق في الدفاع لتفادي المخاطر الناجمة عن العملية الجزائية وتشويه أغراضها في مراحلها الإجرائية المختلفة، ولتوفير العناصر الأساسية لمحاكمة عادلة للمتهم، ولا يقتصر الحق في الدفاع عن المسائل الجزائية، فهو يشمل أيضاً المسائل الإدارية المتعلقة بالجزاءات التأديبية الصادرة عن المجالس التأديبية مثل وقف طبيب عن ممارسة مهنته أو موثق أو موظف ولو لمدة معينة. ولذلك فإن مفهوم الحق في الدفاع اليوم له دلالة مزدوجة: فهو ينصرف من جهة إلى مجموعة الإجراءات التي يتعين احترامها أثناء المحاكمة التأديبية. وإلى مجموعة من الضمانات المهمة التي تراعي لتحقيق مثل أعلى في العدل.

الكلمات المفتاحية: الحقوق، القضاء، الدفاع، القضاء الإداري، الإجراءات.

مقدمة

تمثل طائفة الحقوق المتعلقة بالإجراءات جملة من الضمانات التي يتمتع بها الأفراد داخل دولة القانون بغية حماية حقوقهم وحرّياتهم في مواجهة الاعتداءات التي قد تستهدفها سواء في مواجهة الأفراد أو في مواجهة الدولة، حيث تتعرض الحقوق والحرّيات للخطر، وعليه يكفل قانون الإجراءات المدنية والإدارية والقوانين الإجرائية الأخرى تحقيق الموارنة بين المصلحة العامة، وحماية الحقوق والحرّيات، وذلك بإجراء المحاكمة المنصفة والعادلة التي تحترم فيها جميع الضمانات وعلى رأسها الحق في الدفاع.

ويهدف الحق في الدفاع المنصوص عليه في الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان إلى ضمان دفاع

(*) أستاذ محاضر "ب" بقسم الحقوق - كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة الوادي.

فعال وفعلي لأطراف الدعوى وبالذات للمتهمين في الدعاوى الجزائية.

وقد تناولت هيئات الرقابة والإشراف الاتفاقية هذا الحق مرارا وتكرارا وتمحورت اجتهاداتها بشأنه حول اتجاهين أساسيين هما: موضوع النص المتعلق بالمحاكمة المنصفة وعرضه كأساس لتفسير الحق في الدفاع، والتزامات الدول الأطراف الإيجابية الخاصة به، والتي تلزمها باتخاذ التدابير اللازمة لضمان الاحترام الفعال للحقوق المعترف بها في إطار الحق في المحاكمة المنصفة، بحيث يكون الحق في الدفاع بؤرتها وأحد مكوناتها الأساسية.

وهي حقوق تختلف عن سابقتها بأنها من الحقوق التي لا يجوز المساس بها حتى في الحالات الاستثنائية. ويتقيد القاضي الإداري بإتباع هذه الضمانات في كل ما يتخذه من إجراءات، وتتوقف مشروعية أعماله على هذا الاتجاه .

أولاً: مقتضيات الحق في الدفاع

تعتبر حقوق الدفاع كما عرفناه أعلاه من الحقوق المكرسة بكثرة في القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومي، وعلى سبيل المثال ما نصت عليه المادة (429) من المرسوم رقم 85/59 الصادر في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على حقوق الدفاع المتعلقة بالموظف الذي يحال على لجنة الموظفين (مجلس التأديب) والمتمثلة في الحقوق التالية:

أولها: إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه سريعا وبالتفصيل وإعلامه بطبيعة التهمة الموجهة إليه وأسبابها¹:

ثانيهما: أن يحاكم المتهم حضوريا وأن يدافع عن نفسه بشخصه أو بواسطة محام.

ثالثهما: حق الطعن إلى المحكمة أو مجلس الدولة .

وجميع هذه الحقوق توصف بأنها حق الموظف في المشاركة بإجراءات المحاكمة التأديبية .

غير أن الفقه اعتبر للحق في الدفاع عناصر ومكونات مختلفة، باعتباره حق مركب يتكون أو يتضمن مجموعة من الحقوق والضمانات الدنيا الآتية :

أ- حق الموظف في المشاركة بإجراءات المحاكمة التأديبية.

يتعين على الإدارة أن تفسح المجال أمام الموظف المتهم في المشاركة بإجراءات المحاكمة التأديبية فعالة وغير منقوصة، وحتى هذه المشاركة فعالة لا بد من اجتماع شريطين:

1-: إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه سريعا وبالتفصيل، وإعلامه بطبيعة التهمة

الحقوق القضائية الإجرائية أمام القاضي الإداري ومستلزمات الحق في الدفاع ————— د. آمنة سلطاني

الموجهة إليه وأسبابها، وتنطبق هذه الضمانة على جميع حالات التهم الجزائية، بما في ذلك التهم الموجهة للموظفين، وهي تفترض أيضاً أن تقوم السلطة الإدارية المختصة بعد معاينة الأفعال التي ارتكبتها الموظف وتبينها لهذه الأفعال أنها تشكل خطأ تلتزم، بعد أن أحضرت اللجنة المتساوية الأعضاء إذا ارتأت أن هذا الخطأ يستوجب توقيع عقوبة من الدرجة الثانية، وأن يخطر الموظف المخطئ، أنه سيمثل أمام المجلس التأديبي في تاريخ معين، وتبين أن الأخطار الضمانات المقررة له، والمنصوص عليها في المادة (167) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية².

ومحاط علماً من طرف رئيسه المباشر بتاريخ الجلسة والأفعال المنسوبة إليه ويشترط أن يتم إخطار الموظف كتابياً وذلك بتمكينه من الاطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل أقصاه خمسة عشرة (15) يوماً.

شرطية أن تشير المعلومات إلى القانون وإلى الأفعال المنسوبة إلى الموظف المتهم وأن يكون الإخطار أو الإعلام في ظرف خمسة عشرة يوماً (15).

وبعد هذا الإخطار حسب رأينا ورأي القضاء الإداري ضهان جوهري للموظف حيث يهين نفسه للدفاع ومحاوله إبعاد التهمة المنسوبة إليه خلال المدة التي تفصل بين الإخطار والمجلس التأديبي.

وتبعاً لذلك قضت المحكمة العليا (الغرفة الإدارية) بتاريخ 21 أبريل 1990م قضية (ق.م) ضد وزير العدل³ وقضت هذه الأخيرة بإبطال المقرر الصادر عن اللجنة المتساوية الأعضاء في 22 نوفمبر 1987م، والمتضمن فصل المدعية من وظائف كمؤلفة بسبب عدم احترام حقوق الدفاع.

حيث جاء في حيثيات قرارها ما يلي: "حيث أن المدعية التي تمارس مهام المؤلفة فصلت بقرار من اللجنة المتساوية الأعضاء، بتاريخ 22 نوفمبر 1987م.

وأن هذا القرار، صدر بعدما كانت المتهمه محل عدة شكاوى من طرف المواطنين عن طريق عملها، وبسبب الغيابات المتكررة عن عملها.

وأن الطاعنة تطلب بإبطال القرار المطعون فيه، بعدما التمسست دفع رواتبها صرحت بأنها تتنازل على هذا الوجه الأخير من هذا الطلب.

حيث أنه لطلب إبطال القرار الأنف الذكر، تبين الطاعنة بأن هذا الأخير اتخذ دون احترام مقتضيات القانونية والتنظيمية في المجال التأديبي وأنه لم ينازع في كون القرار المطعون فيه صدر

الحقوق القضائية الإجرائية أمام القاضي الإداري ومستلزمات الحق في الدفاع ————— د. آمنة سلطاني

دون احترام الشكلية الخاصة بإبلاغها بالملف، ودون استدعاء المعنية.

وفي هذه الحالة فإن القرار المطعون فيه، اتخذ خرقاً للأحكام المادة (129) من المرسوم 59/85 الصادر في 23 ماري 1985م، المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي مؤسسات الدولة، والإدارات العمومية، وبالتالي فإنه مشوب بعيب تجاوز السلطة ويستوجب إبطاله...

وعن ذلك تتمثل الإجراءات المتمثلة في حقوق الدفاع التي لم تحترمها الإدارة عند إصدارها لقرارها في فصل المدعية من وظائفها كموثقة حسب المحكمة العليا في إجراءين هما:

(1) استدعاء المعنية.

(2) إبلاغ المعنية بالملف التأديبي.

فالمرسوم المذكور أعلاه يلزم الإدارة قبل إصدارها للعقوبة من مجلس التأديب خاصة إذا تعلق الأمر بعقوبة الفصل من الوظائف وهي عقوبة الدرجة الثالثة أن تمكن الموظفة من الإطلاع على ملفها التأديبي قبل جلسة مجلس التأديب قصد تحضير دفاعها، وكذا بوجوب استدعائها أمام المجلس، قصد تحضير دفاعها وتحضير نفسها إما بالاستعانة بمدافع أو بإحضار شهود، أو بتحضير مذكرة أو تحضير رد شفوي على إدعاءات الإدارة.

كل ذلك يجعل الإدارة لم تحترم حقوق الدفاع مع الإشارة بأن المحكمة العليا أشارت إلى عيب تجاوز السلطة، وهو مفهوم عام دون تخصيص للعيب الحقيقي المتمثل في عيب الإجراءات، ومدى اعتبارها ضماناً لحقوقية للدفاع من الحقوق المكرسة من طرف المبادئ العامة للقانون ونجدها بكثرة في القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية وعلى سبيل المثال، نصت المادة (168)³ وكذا المادة (169)⁴، على حقوق الدفاع المتعلقة بالموظف الذي يحال على لجنة الموظفين (مجلس التأديب).

وقد أكدت المحكمة العليا (الغرفة الإدارية) في قرار سابق لها على ضرورة احترام الإدارة لحقوق الدفاع في قرار لها بتاريخ 28 يونيو 1990 (قضية ج. م. ضد وزير الأشغال العمومية)⁵ بقولها:

"فيها يخص الوجه الأول: المثار من طرف المدعي، يستتج بأن هذا الأخير أرسل بصفة منتظمة، الشهادات الطبية لمصالح ولاية تيارت، وهكذا لا يجوز معاقبته بإهمال المنصب، ما دام أنه بإمكانه الاستفادة من إجازة مرضية لمدة طويلة.

فيما يخص الوجه الثاني: المأخوذ من مخالفة المادتين 10 و11 من المرسوم رقم 66-135 المؤرخ

في 02 يونيو 1966، يستخلص من أن السيد والي ولاية تيارت، لم يرسل فعلا اللجنة الطبية الشهادات التي وجهت إليه من طرف المدعي مخالفا بذلك المادتين المذكورتين أعلاه، ومانعا اللجنة الطبية من إجراء فحص طبي مضاد على المدعى، واستفادته احتماليا من أحكام هاتين المادتين:

فيما يخص الوجه الثالث: المثار من طرف المدعي، المأخوذ من مخالفة المادتين 56 و57 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، ويستخلص بأن المدعي لم يبلغ أبداً باجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء، ولم يكن بإمكانه معرفة الوقائع المنسوبة إليه ولا ضمان دفاعه... ولهذا يتعين إبطال المقرر المطعون فيه...⁶.

وفي قرار حديث للمحكمة العليا المؤرخ في 16 فبراير 1997 (قضية ص.ك) ضدّ والي ولاية (سطيف)⁷ قضت هذه الأخيرة بإلغاء القرار المستأنف في 26 أبريل 1995 عن الغرفة الإدارية، بمجلس قضاء قسنطينة وبعد التصدي والفصل من جديد بإبطال المقرر في 06 نوفمبر 1993 المتضمن عزل المستأنف من منصبه.

- وتتمثل وقائع القضية فيما يلي:

بدأ السيد (ص.ك) العمل بمديرية الريّ لولاية سطيف في سنة 1965 وبتاريخ 16 نوفمبر 1991 تمت ترقّيته إلى منصب رئيس مكتب المحاسبة والوسائل العامة، على مستوى مديرية الريّ، وهذا لغاية يوم 27 نوفمبر 1992 أين تم توقيفه لمدة ثلاثة أيام، ثم أحيل ملفه على لجنة التأديب التي قرّرت نقله تلقائيا إلى الفرع الموجود بدائرة بني عزيز، مع التنزيل في الرتبة إلى وظيفة مساعد تقني.

فقام بالطعن في تلك العقوبة أمام لجنة الطعن بالولاية، أين تم إلغاء عقوبة التنزيل في الرتبة مع الإبقاء على العقوبة الأولى.

وفي تلك الأثناء أصيب بمرض عصبي، وسلم له الطبيب شهادة طبية بها ثلاثون يوما راحة، فقدمها إلى الإدارة، والتي لم تأخذها في عين الاعتبار وقررت عزله من دون إحالته على لجنة التأديب.

فقدم طعنا أمام اللجنة الولائية، والتي أصدرت قرارا في 21 سبتمبر 1993 بتأييد عقوبة العزل، وبعد ذلك رفع دعوى أمام الغرفة الإدارية لمجلس قضاء قسنطينة والتي قضت برفض دعواه بتاريخ 26 أبريل 1995.

فاستأنف ذلك القرار أمام المحكمة العليا (الغرفة الإدارية) والتي أبطلت المقرر المتضمن العزل على أساس عدم احترام الإجراءات وحقوق الدفاع المتمثلة في وجوب إحالته على لجنة الموظفين في أجل شهرين ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر توقيفه وليس بعد مرور أكثر من خمسة عشرة يوماً، كما ذهبت إليه الإدارة، كما أنه لم يثبت تبليغ الملف التأديبي للمستأنف قصد الدفاع عن نفسه .

وقد سببت المحكمة العليا قرارها كما يلي :

" حيث أن مديرية الريّ لولاية سطيف ليست لها أي شخصية معنوية، ولا يمكنها التقاضي أو مقاضاتها إلا عن طريق والي الولاية، الذي يمثل الحكومة على مستوى الولاية . وأنه بالإضافة إلى ذلك فإن المذكرة التي قدمتها لم توقع من طرف محام معتمد من ثم فإنه لا يمكن أخذها بعين الاعتبار .

حيث أنه لا يتضح من وثائق الملف أنه تم تبليغ الملف التأديبي للمستأنف وأنه لم يتمكن من الإطلاع عليه في الآجال لضمان الدفاع عن نفسه .

حيث أن والي ولاية سطيف ذكر أن المستأنف هرب ووثائق إدارية، ولكن المستأنف استفاد من البراءة بمقتضى حكم لمحكمة في 09 فبراير 1997 .

حيث أن المستأنف قدم طعنا أمام اللجنة الولائية في 10 أبريل 1993 ولكن قضيته لم تفحص إلا في 21 سبتمبر 1993 أي خارج أجل شهرين، وليس ستة أشهر كما تؤكد الإدارة والمنصوص عليه في المادة 130 الفقرة الثالثة، من المرسوم رقم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية⁸.

وأنه بالتالي يتعين إلغاء القرار المستأنف.

وبعد التصدي والفصل من جديد إبطال المقرر المؤرخ في 06 فبراير 1993 المتضمن عزل المستأنف مع جميع آثاره القانونية.

2- أن يحاكم المتهم حضوريا وأن يدافع على نفسه بشخصه أو بواسطة محام⁹

إن حضور الموظف المتهم جلسات المحاكمة التأديبية له أهمية كبرى بالنسبة إليه في المقام الأول ويملك المتهم بوجه عام حق الحضور أثناء المحاكمات والاستماع إلى كل ما يدور بداخلها والإطلاع على تفاصيلها ودقائقها عملاً بمبدأ حضورية المحاكمات، وذلك أن المحاكمة الغيابية دون حضوره أو تبليغه أو في عطلة سنوية أو مرضية تنطوي على انتهاكات لأحكام قانون

الحقوق القضائية الإجرائية أمام القاضي الإداري ومستلزمات الحق في الدفاع ————— د. آمنة سلطاني

الوظيفة العمومي، كما تنطوي على انتهاكات لأحكام القانون الدولي لحقوق الإنسان .
وحتى يتمكن الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه بصورة مناسبة يتعين أن يتمتع بالحق في الحصول على الوقت والتسهيلات الكافية لإعداد دفاعه شخصياً أو من خلال محام يختاره بنفسه فالمعونة أو المساعدة القضائية الواجب توفيرها للموظف أثناء المحاكمة التأديبية تنصرف إلى أمرين هما :

- الأمر الأول : توفير الوقت والتسهيلات الكافية للمتهم لإعداد دفاعه بنفسه إن اختارت ذلك وتلزم الدول بموجب هذا الحق التي يتمكن الموظف المتهم من خلال السلطة الإدارية بالإطلاع على دقائق وتفاصيل القضية كاملة، وعلى ملفها ووثائقها وكافة المستندات ذات الصلة بها، وعلى أوراقها ومحاضرها، وكافة الإجراءات المتخذة خلال الدعوى التأديبية أو بمناسبتها، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، فالسلطة الإدارية ملزمة باحترام الإجراءات التأديبية، كأن يقوم بإعلام المتهم بالمادة القانونية لتقديمه للمحاكمة، وتحترم المدة القانونية المقررة للاجتماع للجنة المتساوية الأعضاء، والمدة القانونية المقررة لتسوية وضعيته الوظيفية .

- الأمر الثاني : حق الموظف المتهم في الاستعانة بمحام، وهو حق ينصرف إلى مراحل المحاكمة التأديبية جميعها وتمتد إلى مرحلة تقديم الطعون أمام القضاء الإداري، وللموظف الحق في اختيار محاميه بنفسه أو موظف يختاره بنفسه .

إن حق الموظف المتهم نفسه في اختيار محاميه ينحصر على ما يبدو في الحالة التي يكون فيها الموظف قادراً على دفع أجر المحامي، أما في الحالة العكسية فإن قانون الوظيفة العمومي لم يلزم الإدارة بتعيين محامياً للموظف .

وهذا راجع إلى طبيعة النظام التأديبي للموظف العام، الذي يبقى بطابعه الشبه القضائي وبالتالي فإنه لا يفترض توفر كافة ضمانات المحاكمة العادلة وكان يمكن أن يكون هناك التنسيق بين الإدارة والمحكمة أين تعين هذه الأخيرة محامياً لأن تعيين المحامي وحده الكفيل بضمان دفاع فعال ومتتبع عن الموظف فالإدارة ملزمة بذلك .

وقد ذهبت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في تفسير الحق في الاستعانة بمحام مذهباً بديعاً. إذ اعتبرت أن رفض أو امتناع المتهم من الحضور إلى المحكمة لا يبرر حرمانه من الحق في الاستعانة بمحام للدفاع عنه.

فالحق في الدفاع كما وصفته المحكمة، يتبوأ مكانة مركزية في أي مجتمع ديمقراطي يسوده حكم

القانون لذا يكون حرمان الإنسان منه.

ولمجرد عدم حضوره جلسات المحاكمة مشوبا بعيب عدم التناسب بين الفعل والأثر المترتب عليه فالحق في دفاع فعال لا يمكن أن يكون من وجهة نظر المحكمة مقيدا بحضور المتهم فيستطيع المتهم أن يكتفي بحضور محاميه عنه.¹⁰

ولا يخفى في الواقع أن هذا ما ذهب إليه المشرع في قانون الوظيفة العمومي الجديد فيما نص في المادة (03/186) على إمكانية حضور محامي للدفاع عوضا عن الموظف المتهم، حيث جاء فيها ما يلي: "يمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعمة لمجلس التأديبي تمثيله من قبل مدافعه".

وقد تعرض القضاء الإداري لموضوع الإجراءات التأديبية لكونه يشكل مساسا بحقوق الدفاع المقدسة يجب على الإدارة مراعاتها من خلال صورتين :

1. احترام المواعيد. 2. احترام حقوق الدفاع

- الصورة الأولى : احترام المواعيد :

أوجبت المادة (130)¹¹ من المرسوم رقم 59/85 المذكور أعلاه على الإدارة تسوية وضعية الموظف الموقوف في أجل شهرين ابتداء من اليوم الذي صار فيه مقرر توقيفه أي يجب عليها أن تطلب خلال تلك المدة موافقة لجنة الموظفين على توقيع عقوبة العزل، وإن عارضت هذه الأخيرة أعيدت إلى الموظف كامل حقوقه .

وإذا لم تبلغ يتجمع اللجنة خلال أجل الشهرين من يوم التوقيف أو أنها اجتمعت خلال الأجل القانوني لكن لم يبلغ مقررها للمعني، فإنه يتعدى كل حقوقه بما في ذلك أجرته الشهرية .

ب - حق المتهم في مناقشة الشهود واستدعائهم

إن المبدأ العام المعمول به في الإجراءات القضائية عموما هو وجوب مثول الشهود أمام المحكمة، وقد أقرت اتفاقيات حقوق الإنسان للمتهم حق مناقشة شهود الاتهام بنفسه أو من قبل غيره وله الحق في أن يحصل على الموافقة على استدعاء شهود الدفاع بالشروط ذاتها المطبقة في حالة شهود الاتهام .

ويلقى هذا الحق على عاتق الدول الأطراف في اتفاقيات حقوق الإنسان التزاما إيجابيا بتقديم التسهيلات اللازمة لكن بحضور الشهود وبخاصة شهود الدفاع أو النفي .

وإذا امتنع أحد شهود الدفاع عن الحضور بسبب عدم توفر الموارد المالية اللازمة لتأمين

حضوره إلى المحكمة ينبغي عليها أن تصدر أمر استدعاء للشاهد خاصة، وإذا كان المجرم المنسوب إليه معاقبا بعقوبة شديدة.

فماذا إذن عن المحكمة التأديبية، حيث نصت المادة 01/169 من قانون الوظيفي العمومي عن فكرة إحضار الموظف المتهم للشهود دون مناقشتهم حيث جاء فيها ما يلي: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوده".

إلا أن القانون أعلاه يناقش مسألة إجبار الشهود على الحضور لأن الوضع يختلف بين المحكمة واللجان التأديبية فيما يتعلق بسلطة وصلاحيات كل منهما.

ويثار التساؤل حول مسؤولية المجلس التأديبي عن عدم تمكن الموظف من استدعاء الشهود وإذا كان عدم استدعاء الشهود راجعا إلى تقصير من الإدارة ذاتها، وتكون مسؤولة عن انتهاك الحق في المحاكمة المنصفة وذلك تحت رقابة القضاء الإداري مما توافر شروط المحاكمة المنصفة أم لا ؟

بينما إذا كان التقصير راجع إلى الموظف المتهم نفسه أو إلى محاميه فلا تكون مجالس التأديب المعنى مسؤولة¹².

وأخيرا فإن رقابة اللجان الاتفاقية على الحق في استدعاء الشهود ومناقشتهم تكون مقتصرة على حق استدعاء الشهود، على أن الإجراءات المحاكمة بالنسبة للشهود تضمن الحق في محاكمة منصفة للمتهم.

وعلى المساواة بين الادعاء والدفاع بالنسبة لمناقشة الشهود أو لاستدعائهم ولا تملك هيئات الرقابة الاتفاقية مطلقا رقابة تقويم القضاء الإداري الوطني شهادة الشهود سواء كانوا من شهود الدفاع أو من شهود الإثبات¹³.

إلا أن القضاء الإداري يملك الحق في تقويم شهادة الشهود في المحاكمة التأديبية لما له من سلطة في رقابة القرارات التأديبية¹⁴.

ويلاحظ بأن السيد (ك. ص) أوقف عمله بتاريخ 1992/09/27، وأنه عزل من عمله، فقد طعن أمام اللجنة الولائية بتاريخ 10 أبريل 1993 والتي لم تفحص قضيته إلا في 21 سبتمبر 1993. وبما أن السيد (ص. ك) رفع طعنه أمامها (29) من المرسوم 159185 والتي تشترط أن تكون المهلة القانونية الواجب اتخاذها عند استدعاء الشخص المعني بالتأديب والتي لا يجب أنه يقل عن ثمانية أيام قبل انعقاد الجلسة، كما أن المستأنف لم يتمكن من الإطلاع على ملفه.

وبتاريخ 2002/04/30 أوقف مجلس الدولة وزير العدل المثخن في حق الموثقة استنادا إلى خرق حق الدفاع المضمون دستوريا حيث جاء في قراره ما يلي:

حيث أن المدعية تلتزم وفق تنفيذ مقرر العزل الذي اتخذته وزير العدل تجاهها حيث أنها تثير خرق الإجراءات الكلية بما أنها لم تستلم استدعاء اللجنة التأديبية إلا بتاريخ 2001/02/14 من أجل حضور الجلسة 2001/02/22.

حيث أنها تقدم للنقاش شهادة من قابض البريد والمواصلات التي يتبين من أنها تم التأشير على الرسالة يوم 2001/02/13 وتم تسليم يوم 2001/02/14 حيث ودون الحاجة إلى فحص أوجه المشارة في النظام الداخلي للغرفة الموثقين ينص على أن تاريخ الاستدعاء للمثول أمام اللجنة التأديبية لا يمكن أن يقل عن 12 يوما كاملة حيث أن هذه القاعدة من النظام العام وعدم احترامها يعد خرقا لحق الدفاع المضمون دستوريا وبالتالي يبرر وقف التنفيذ.

وفي قرار آخر بتاريخ 20-04-2004¹⁵ أصدر مجلس الدولة قراره يقضي باعتبار استدعاء الموظف في المسائل التأديبية للمثول أمام لجنة التأديب إجراء جوهريا يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع، ويجب على الإدارة المستخدمة التأكد من الاستدعاء القانوني قبل اتخاذ العقوبة التأديبية. وردا على تقديم المستأنف عليه قدم في الملف نسخة من الاستدعاء إلى المستأنف بتاريخ 08-06-1999 لمثوله أمام لجنة التأديب.

أجاب المجلس: "تقديم نسخة من الاستدعاء الموجه للمعني بالأمر دون إثبات استلامه من طرف هذا الأخير غير كاف لإثبات استدعائه بصفة قانونية".

واسترسل المجلس "يجب إثبات الاستدعاء القانوني والرسمي بوصول استلام موقع عليه من طرف الموظف وبمحضر رسمي ممضي عليه من طرف المستأنف".

ج- حق المتهم في احترام حقوق الدفاع:

أشار إلى ذلك قرار المحكمة العليا بقولها: "..... حيث أنه يتضح من أوراق الملف أن يتم تبليغ الملف التأديبي للمستأنف وأنه لم يتمكن من الإطلاع عليه في الآجال لضمان حق الدفاع عن نفسه.....".

فالموظف المحال على لجنة الموظفين أو الذي يقدم طعنا أمام لجنة الطعن الولائية أو الوطنية، له الحق في الإطلاع على ملفه التأديبي قبل الجلسة المخصصة لانعقاد تلك اللجنة لمجلس التأديب، حتى يتمكن من الدفاع عن نفسه وهذا باللجوء إلى الوسائل الدفاعية التالية:

الحقوق القضائية الإجرائية أمام القاضي الإداري ومستلزمات الحق في الدفاع ————— د. آمنة سلطاني

1 - الاستعانة بمدافع يختاره للدفاع عن نفسه، وقد يكون المدافع محامياً أو زميلاً له في العمل أو أي شخص يختاره لذلك.

2- أن يحضر دفاعه بإعداد مذكرة مكتوبة والوثائق الضرورية لدفاعه، أو أن يحضر نفسه من الجهة السيكلوجية، أو قصد إلقاء كلمة والاستعداد لمواجهة أسئلة أعضاء المجلس التأديبي.

3- ويجب أن تمكن الإدارة الموظف من الإطلاع على ملفه التأديبي لأجل معقول يكفي لتحضير دفاعه في أجل خمسة عشرة يوماً (15) ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية ويلاحظ أن المادة (167) من الأمر رقم 03/06 المذكور أعلاه حددت تلك المدة عكس ما ورد في المرسوم رقم 59/85 السابق المعمول بالأمر أعلاه حيث لم تحدد تلك المهلة وأنها جاء فيها أنه يجب أن لا يقل الأجل عن أربع وعشرين ساعة حيث نصت المادة (129) من المرسوم 59/85 أعلاه على ما يلي: "يحق للموظف أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية".

4- وغالب ما لا يعلم الموظف المغمصوب عليه بالشروع في إجراءات التأديب إلا إذا كان له صديق في الإدارة يخبره بذلك أو أن يوم تلقيه الاستدعاء رسمي للمثول أمام اللجنة (مجلس التأديب) .

5- وعلى ذلك يجب أن يتوصل بالاستدعاء يومين على الأقل قبل انعقاد اللجنة أعلاه حتى يتمكن من التنقل إلى الإدارة للإطلاع على ملفه التأديبي مع تحضير دفاعه، فهو يخصص اليوم الأول للتنقل إلى مكان تواجد الملف التأديبي، واليوم الثاني لتحضير دفاعه ويخضع مدى كفاية المهلة المحددة لتحضير الدفاع للسلطة التقديرية للقاضي، حسب الظروف وملابسات كل قضية وحسب قرب أو بعد موطن الموظف من مكان تواجد الملف التأديبي .

وعلى ذلك فإن عدم تمكين الإدارة للسيد (ص. ك) في القضية أعلاه من الإطلاع على ملفه التأديبي في أجل معقول لتحضير دفاعه بشكل عيباً في الإجراءات في صورته المتمثلة في عدم احترام حقوق الدفاع .

وقد استدراك المشرع ذلك بأن حدد المدة ضمن المادة (167) من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سنة 2006 .

وهي مدة كافية مقارنة بالمدة المكرسة سابقاً أربع وعشرين ساعة كحد أدنى مما يضاعف في الضمانة الدفاعية.

ونذهب نحن إلى أنه لما لا يتم مضاعفة المدة لشهر هي مدة معقولة مقارنة بالمدة السابقة

وكافية لتحضير دفاعه مهما كانت الظروف والملابسات.

وفي قرار آخر قضى مجلس الدولة بتاريخ 09 يوليو 2001¹⁶ بإلغاء المقرر المطعون فيه الصادر عن مديرية الأمن الوطني بتاريخ 11 مايو 1998 والمتضمن عزل السيد "حمداني" من عمله كعون عمومي للشرطة وهذا بسبب المساس بحقوق الدفاع، ويتلخص وقائع القضية فيما يلي :

وظف السيد "حمداني" بمصلحة الشرطة كعون عمومي في سنة 1984م بمدينة الشلف في مصلحة الشرطة الحدود، ومارس مهامه في ولاية الشلف، مستغانم، البيض، ولاية وهران. وبعدها أقيمت إجراءات توقيفه من عمله بتاريخ 30 مايو 1999 بعدما أحيل على لجنة التأديب في 04 أبريل 1999، وبلغ بالمحضر يوم 15 مارس 1999 .

فوجئ السيد "حمداني" ببرقية صادرة عن المديرية العامة للشرطة بالجزائر يوم 30 مايو 1999 تبلغه بالطرد، دون حضوره أمام مجلس التأديب .

رفع الدعوى أمام مجلس الدولة بموجب عريضة مودعة لدى كاتبة الضبط في 12 سبتمبر 1999 ضدّ قرار الصادر عن المدير العام للأمن الوطني والمبلغ له ببرقية في 30 مايو 1999 والمتضمن طرده عن العمل، مؤسسا دعواه على ثلاثة أوجه:

الوجه الأول : أنه حصل على البراءة من التهم الموجهة إليه .

الوجه الثاني: أن القرار القاضي بطرده من عمله ليس مسببا وليس مؤسسا ومتجاوزا للسلطة.

الوجه الثالث: أنه خرق قوانين الوظيفة العمومي مع المساس بحق الدفاع بكون أنه لم يتم استنطاقه من طرف لجنة التأديب .

وعليه طلب إلغاء قرار الطرد المؤرخ في 23 مايو 1999 مع إثبات حقه في استئناف عمله مع راتبه من تاريخ إيقافه في 17 مايو 1999 ولقد قضى مجلس الدولة بإلغاء (إبطال) قرار العزل مسببا قضاءه فيما يخص الوجه الثالث كما يلي : " حيث أن الطاعن أحيل على لجنة التأديب في الوقت الذي كان فيه في الحبس الاحتياطي، فلم يتمكن من الحضور مما يعد مساسا بحقوق الدفاع ومخالفة لنص المادة 129 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

وعليه فإن المقرر المطعون فيه مشوب بالتعسف ومخالفة للقانون لذا يتعين إلغاؤه.

وعلى ذلك فإن مجلس الدولة قراره أعلاه أشار بوضوح إلى الحق في الدفاع وما مدى المساس به.

الحقوق القضائية الإجرائية أمام القاضي الإداري ومستلزمات الحق في الدفاع ————— د. آمنة سلطاني

لكون السيد "حمداني" كان في الحبس الاحتياطي أثناء انعقاد اللجنتين، وبالتالي لم يتمكن من المشول أمامهما للدفاع عن حقوقه، وأضاف إلى ذلك أن الإدارة لم تقم باستدعائه وهذا لم يظهر من محضر اللجنتين، حيث جاء في قرار المجلس الدولة ما يلي: "حيث أنه وبدون التطرق إلى أوجه الطعن المثارة، فإنه يتبين بعد الإطلاع على محضر اللجنتين المؤرختين في 25 يونيو 1998 و04 أبريل 1999، فإن الطاعن لم يحضر أمام هاتين اللجنتين، كما أنه لم يظهر من خلال المحضر بأنه تم استدعائه لتقديم دفاعه من الوقائع التي أسندت إليه .

ثانياً: ضمانات الحق في الدفاع

بعد الحق في الدفاع صمام الأمان لحقوق الإنسان الأخرى وللحقوق الإجرائية كلها بوجه خاص، ويختص القضاء الإداري عادة بمهمة تمكين الأفراد من الدفاع الفعال والفعلي لأطراف الدعوى، وبالذات للموظفين في الدعاوى التأديبية وفقاً للقانون بحكم قضائي يصدر عنه وحتى يبيء الحكم مطابقاً للحقيقة، ولكي يطمئن الأشخاص إلى تحقيق العدل، لابد من ضمان عدد من الحقوق لكل شخص، متهماً كان أو مدعياً أو مدعى عليه، وفي القضايا التأديبية تحديداً، يمكن تقسيم هذه الضمانات إلى ضمانات حق الطعن في القرارات التأديبية وضمانات عدم الحظر وضمانات التعويض .

أ/- حق الطعن في القرارات التأديبية

فالموظف الذي يتبين له أن العقوبة التي وقعت عليه بمثابة ظلم أو اعتداء يحق له الطعن في القرار التأديبي الصادر منه إدارياً أمام السلطة الرئاسية التي تعلق تلك التي أصدرت القرار أو أمام لجنة الطعن والمختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار إلا إذا كانت العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة .

بجانب حقه في الطعن الإداري يحق له الطعن قضائياً في القرار التأديبي تعويضاً وبطلاناً، فعند حدوث نزاع بين الإدارة والموظف حول هذا القرار يمكنه اللجوء إلى الطعن القضائي الذي يكون أمام المحكمة الإدارية أو أمام مجلس الدولة وذلك تطبيقاً لنص المادتين (800) و(901) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها ..."

"ويختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء ... في القرارات

الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية".

كما يختص بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة .

ومن ضمن النصوص الخاصة قانون مجلس الدولة رقم 01، 08 المؤرخ في 30 ماي 1998 حيث جاء بالإضافة للقرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية قرارات المنظمات المهنية الوطنية والمؤسسات العمومية الوطنية ضمن المادة (09) من قانون هذا الأخير . ويستفاد من ذلك أن الموظف الذي يعتقد أو يتبين له أن العقوبة التي وقعت عليه غير مناسبة أو أنها اعتداء يحق له أن يطعن في القرار بالبطلان أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة .

ب/: موقف القاضي الإداري الجزائي من قوانين حظر التقاضي في شأن القرارات التأديبية من المسلك به كأمر غير قابل لأي جدل أن لكل إنسان المطالبة بحقه والدفاع عنه والتقاضي بشأنه، وهذا الحق مستمد من المبادئ العليا للجماعات منذ وجدت ولم تحل تقع باطلاً وغير مشروعة ومنافية للمبادئ العليا المتعارف عليها وللأصول الدستورية المدعية .

غير أن ذلك لا يغفل يد المشرع عن تنظيم وسائل المطالبة به وتمديد وتحديداتها بما يحفظ لطالب الحق حقه مع مراعاة الروابط الاجتماعية ومقتضيات صالح الجماعة .

ولم يغيب عن المشرع صوب هذا النظر عن ما يقصر حكم ما على متطلبات الإلغاء دون طلبات التعويض، إلا أنه لو استهدف القانون منع التقاضي إطلاقاً سواء بالنسبة لطلبات الإلغاء وطلبات التعويض لأفحي غير دستوري وجاز للمحاكم الامتناع عن طيعة فيما جاوز الحدود الدستورية، لذا فإن الخطر الوارد في المادة (99) من القانون الأساسي للقضاء رقم 92-05 المؤرخ في 24/10/1992 مقصور على قرارات التأديب "مقررات المجلس التأديبي" للمجلس الأعلى للقضاء لا تقبل أي طريق من طرق الطعن" .

لذا فإن الخطر الوارد في المادة السابقة، حظر مطلق، بحيث لم يقتصر الأثر على طلبات الإلغاء أو طلبات التعويض، وإذا كان الخطر الوارد في المادة مكروهاً إلا أنه لا تثريب على المشرع إذا لجأ إلى تقريره في حالات الضرورة القصوى مراعاة للصالح العام وهذه الصورة يقدرها المشرع على ضوء الظروف المحيطة بالمجتمع .

إلا أنه ما دام حق طلب إلغاء القرارات الإدارية من تقرر بقانون فليس ثمة ما يمنع قانوناً من تعطيل هذا الحق بقانون مماثل بالنسبة لقرارات محددة (قرارات التأديب) وفي حالة الضرورة القصوى، في شأن لا يمس حقاً أساسياً ولا حرية عامة من الحقوق والحريات التي كفلها

الدستور أو أملتها المبادئ العليا للجماعات .

ونستطرد أن الحظر الوارد في المادة (99) من القانون الأساسي للقضاء مقصور الأثر على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس وهو حظر يقيد إلى القرارات التأديبية الصادرة عن المنظمات المهيمنة الوطنية واللجان الخاصة .

إن ما ورد من حظر هو استثناء عن ما هو مقرر من الاختصاص لهذه الجهات التي تعتبر في مفهوم الفقه والقضاء جهات قضائية إدارية خاصة عندما تفصل في مسائل التأديب، وأنه لا تثريب على المشرع إذا ما لجأ إلى تقريره، ما دام هذا المنع متسماً بطابع العمومية والتجريد فلا حجة للقول بعدم دستورية لإخلاله بمبدأ المساواة أمام القانون بدعوى حرمانه لطائفة من الأفراد من حق الالتجاء إلى القضاء .

ذلك أن هذا القانون لا ينطوي على مصادرة مطلقة للحقوق بدون إتاحة بطريق الطعن غير العادية، والالتجاء في أي صورة بل هو تنظيم لاستعمالها، ولا يفرق في هذا الشأن بين أفراد طائفة من الموظفين تماثلت مراكزهم القانونية واتحدت في خصائصها.

ذلك بأن القرارات الصادرة عن مجالس التأديب سواء لفائدة المنظمات المهنية الوطنية أو للمجلس الأعلى للقضاء أو لبعض اللجان هي قرارات قضائية وهذا راجع إلى طبيعة هذه الهيئات .

يرى الأستاذ "أحمد محيو" في معرض حديثه عن مجالس التأديب العائدة للمنظمات المهنية بأنه "بغض النظر عن صفة الجهة المصدرة للقرار، وبشكل نشاطها، فإن الهيئة تكون ذات طبيعة قضائية باعتبار أن مهمتها تتمثل بالفصل في المنازعات¹⁷ .

وذهب الأستاذ "رشيد خلوفي" إلى "أن منظمة المحامين تكون بسبب نشاط لجناتها الوطنية للطعن هيئة ذات طابع قضائي" وفي معرض حديثه عن "الطعن في قرارات المجلس الأعلى للقضاء عن نشاطه التأديبي، خلص الأستاذ إلى تأكده من "الطبيعة القضائية للمجلس الأعلى للقضاء وعندما يبت في المسائل التأديبية"¹⁸ .

ويرجح الأستاذ "مسعود شيهوب" أن يكون الطعن المقرر في قانون المحاماة "طعناً بالنقض" مستنداً في ذلك إلى كون قانون المحاماة "ينص على أنه ليس للطعن أثر موقوف وهذه خاصية من خصائص الطعن بالنقض ومن حيث كذلك أن قرار لجنة الطعن المختلطة ليس قراراً إدارياً، وبحكم تشكيلة اللجنة وبحكم درجتها كجهة استئناف في مسائل التأديب"¹⁹ .

وأبدى الأستاذ "ديب سعيد" في معرض تعليقه على قرار المجلس الدولة المؤرخ في 05/08/2000م، قناعته بأن القرارات الصادرة عن اللجنة المصرفية في مجال التأديب هي قرارات ذات طابع قضائي وأن الطعن المنصوص عليه في المادة (146) من قانون النقد والقرض رقم هو طعن بالنقض.

وبالنظر إلى تشكيلة اللجنة المصرفية - المتمثلة في عضوية قاضيين من المحكمة العليا وكذلك بالنظر إلى طبيعة الإجراءات المتبعة²⁰.

ويتبين أنه يتم تحديد الطائع القضائي لبعض الهيئات غير القضائية بالاعتماد على معيارين، حيث استعمل لهذا الغرض مجلس الدولة الفرنسي المعيار المادي الذي يتركز عن "طبيعة العمل الصادر عن الهيئة" فإذا كانت تفصل في المنازعات وذلك من خلال ثلاثة عناصر تقوم عليها المنازع وهي الإدعاء، والحل، والإقرار فإنها هيئة قضائية.

أما المعيار الثاني: فإنه المعيار العضوي، المأخوذ من طبيعة تشكيلة الجهة الصادرة للقرار التأديبي وطبيعة الإجراءات المتبعة، وهذا المعيار معروف عند الفقه الفرنسي "C. DE MALBERG".²¹ الذي كان يستند في تحديد العمل القضائي على معيار الجهة التي يصدر عنها التصرف وطبيعة الإجراءات المتبعة والقوة التي يتجلى بها التصرف وهما معيارين تم اعتمادهما من قبل الأساتذة الفقه السابقين عن تكييفهم لطبيعة القرارات التأديبية واحتجوا لها بالتصدي لتكييف طبيعة القرارات المجلس الأعلى للقضاء ومدى إمكانية اعتبار عدم جواز الطعن في قراراته التأديبية هو حظر للتقاضي أم أن طبيعة المجلس وقراراته تفرض ذلك.

فأخذوا بالاعتبار طبيعة تشكيلة المجلس وهي أساسا تشكل من قضاة عندما يستند للفصل في ملفات السابقة التأديبية، وكما يقرر هذا الطرح كذلك وجود أوجه تشابه كثيرة بين القرارات التأديبية الصادرة عن هذا المجلس ومواصفات العمل القضائي.

وذلك باستقراء مقتضيات القانون الأعلى للقضاء القديم والقانون العضوي رقم 04-12 الجديد المؤرخ في 06 سبتمبر المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء ما يلي: "أن مصطلح الدعوى التأديبية مكرس في المواد (93)، (102) قديم، و(26)، (22) جديد حيث أن تسمية اجتماع المجلس الأعلى للفصل في الدعاوى التأديبية بجلسات المواد (91)، (92) قديم و(24)، (31) جديد.

إن نظام "المستشار المقرر" المكرس بمقتضى المادتين (94) قديم، و(27) جديد وتلزم

المادتين (96) قديم، و(31) جديد تلاوة التقرير تماما مثلما هو معمول به على مستوى الجهات القضائية ذات التشكيلة الجماعية .

إن مبدأ الوجاهية في الإجراءات وحق الدفاع مضمونان عملا بنصوص المادتين (98) قديم، و(30) جديد .

إن أشغال المجلس الأعلى للقضاء تتوجه بتحرير محضر عن كل جلسة يوقعه الرئيس والكاتب (92) قديم، و(25) جديد المرافقات في المحاكمة الجنائية .

أنه لا يمكن لوزير العدل المؤهل قانونا بتحريك الدعوى التأديبية حضور المداولات تماما مثلما هو الحال بالنسبة للنيابة العامة في القضايا الجزائية .

إن المادتين (101) قديم، و(71) جديد من القانون الأساسي الجديد للقضاء كرستا حق القاضي المعاقب تأديبيا في أن يرفع أمام المجلس الأعلى للقضاء بطلب رد الاعتبار بعد مضي سنة من تاريخ صدور القرار التأديبي، ورد الاعتبار هو نظام معمول به خصيصا في المواد الجزائية .

إن المادتين (99) قديم، و(32) جديد تشترطان تعليل القرارات التأديبية، التعليل هو شرط أساسي لصحة العمل القضائي، عكس الإدارة فإنها غير ملزمة بتبيان قراراتها إلا عندما يفرض عليها القانون ذلك.

إن المجلس الأعلى للقضاء ليست له حرية التصرف في التصدي للدعوى التأديبية من تلقاء نفسه، بل لا بد من تحريكها من قبل وزير العدل أو ممثله القانوني كذلك الأمر بالنسبة للمجلس التأديبي لمنظمة المحامين، حيث نظم القانون رقم 91-04 المتعلقة بمهنة المحاماة المسائل التأديبية في المواد (47) إلى (64) .

وتظهر أحكام هذه المواد وجود هيئة تنظر في المسائل التأديبية تتمثل في المجلس التأديبي ولجنة الطعن الوطنية .

وحسب ما جاء في المادة (54) من قانون المنظمة فإن القرارات الصادرة عن المجلس التأديبي تكون محل طعن أمام اللجنة الوطنية للطعن .

هذه اللجنة حسب المادة (60) من قانون المنظمة تتشكل من سبعة أعضاء، ثلاثة أعضاء هم من قضاة المحكمة العليا، وأربعة أعضاء هم نقباء قداماء ويرأس هذه اللجنة أحد القضاة ويمثل وزير العدل في هذه اللجنة قاضي يباشر مهام النيابة العامة ويتولى مهمة كتابة أحد أمناء الضبط، وبجانب هذه التشكيلة التي يبرر فيها دور القضاة نظمت المواد (61) إلى (63) مجموعة من

الإجراءات تشبه الإجراءات المعمول بها أمام اللجنة الجماعات القضائية .
وأشارت المادة (64) أن قرارات اللجنة يجوز أن تكون محل طعن أمام الغرفة الإدارية للمحكمة العليا .

ج/: موقف مجلس الدولة من القرارات التأديبية الصادرة عن مجالس وهيئات التأديب ومدى جواز الطعن فيها بالإلغاء أو التعويض : أصدر المجلس الأعلى للقضاء قرارا تأديبيا بتاريخ 1996/07/11 قضى بعزل قاضي من مهامه بدعوى أنه خالف الواجبات المنصوص عليها في المادة 01/13 من القانون الأساسي للقضاء السابق المؤرخ في 12 ديسمبر 1989 التي كانت تمنع القضاة من أن يمتلكوا في مؤسسة بأنفسهم أو بواسطة الغير مصالح يمكن أن تشكل عائقا أمام الممارسة الطبيعية لمهامهم أو تمس باستغلال القضاء المنع الذي صار منصوبا عليه في المادة (18) من القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي الجديد للقضاء.

تمثل الأفعال المنسوبة للقاضي في أنه يملك في الشارع عدة عقارات منها مخبر للصور مسير من طرف أخيه، وأنه تدخل لصالح أحد أفراد عائلته أمام جهة قضائية جزائية وأخيرا أنه يغيب بدون مبرر عن منصب عمله بالذهاب إلى خارج الوطن .
تم رفض نظام القاضي المعني من قبل المجلس الأعلى للقضاء بموجب قرار صريح مؤرخ في 11 و 14/11/1996 .

قام القاضي المعزول برفع دعوى إبطال القرار التأديبي أمام مجلس الدولة متمسكا بالوجه المأخوذ من خرق الإشكال الجوهرية للإجراءات .

وأصدر مجلس الدولة بتاريخ 1998/07/27 قراره متمسكا باختصاصه للفصل في دعوى إبطال القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء وفي الموضوع القضاء بإبطال القرار المطعون فيه²²، آخذا لأول مرة حسب ما يبدو بنظرية الغلط الصارخ في التقدير .

حيث جاء في الحثيثة الأولى من قرار مجلس الدولة "أن القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء الفاصل في القضايا التأديبية تعد قرارات صادرة عن سلطة إدارية مركزية، وبهذه الصفة تكون قابلة للطعن فيها بالإبطال" .

جاء في الحثيثة الثانية: "حيث أن القاضي مثله مثل كل موظف للدولة يستفيد وجوبا بحقوق مضمونة دستوريا، إن القاضي الإداري ملزم باحترام هذه الضمانات" .

وقد عبر المجلس من خلال الحثيثين عن موقفين :
الموقف الأول : اعتبر القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء قرارات ذات طابع إداري .

الموقف الثاني : تمسك باختصاصه للفصل في الطعون بإبطال هذه القرارات بالرغم من أن المادة 02/99 من القانون الأساسي القديم للقضاء، كانت تنص على أن هذه القرارات " لا تقبل أي طريق من طرق الطعن " .

هذا الموقف ينسجم مع مواقف مجلس الدولة المتخذة بشأن القرارات التأديبية الصادرة عن المنظمات المهنية الوطنية وعن مجالس لجان التأديب بصفة عامة .

وحيث أكد مجلس الدولة، فضلا عن طعن بالإبطال مرفوع من طرف وزير العدل ضد قرارها الصادر عن الغرفة الوطنية للمحضرين أكد في حيثيات قراره المؤرخ في 2002/06/24 مبدأ اختصاصه للفصل ابتدائيا ونهائيا في الطعون بالإلغاء المقدمة من القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والمنظمات المهيمنة الوطنية تطبيقا لنص المادة (09) من القانون العضوي 01/98 .

إن المجلس أقر بأحقية الطعن بدعوى تجاوز السلطة رغم كون القانون الأساسي للقضاء القديم كان يستعد ذلك بصراحة بموجب المادة (2/99)، وتضمن قرار المجلس حثية عبر فيها عن الأساس القانوني الذي استند إليه لقبول طعن بإبطال قرار تأديبي كان حتميا قانونا من الطعون، حيث جاء فيها " حيث أن القاضي مثله مثل كل موظف للدولة يستفيد وجوبا بحقوق مضمونة دستوريا، أن القاضي الإداري ملزم بمراقبة احترام هذه الضمانات .

واعتبر بأنه دعوى تجاوز السلطة هي الوسيلة الوحيدة التي تمكن الأفراد من الدفاع عن حقوقهم تجاه القرارات الإدارية وأن كل مسعى يهدف إلى حظر ممارسة حق الطعن بإبطال القرارات الإدارية هو مسعى يتعارض مع مبادئ الدستور الذي نص بموجب المادة (139) على دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات من تعسف وانتهاك الإدارة لهما، فالقاضي الإداري وفق هذا الطرح ليقرر مجلس الدولة بتاريخ 2000/01/17 بأنه ليس قاضي الإدارة فحسب وإنما هو القاضي المكلف بحماية الحقوق والحريات .

وأكد مجلس الدولة في قرار لاحق له بتاريخ 2002/01/17²³ أن الطعن من أجل تجاوز السلطة موجود ولو لم يكن هناك نص يهدف إلى ضمان احترام مبدأ القانونية طبقا للمبادئ العامة

الحقوق القضائية الإجرائية أمام القاضي الإداري ومستلزمات الحق في الدفاع ————— د. آمنة سلطاني

للقانون.

خاتمة

بالإضافة إلى القيمة الدستورية لحق الدفاع، فقد نال هذا الحق ضمانا دستوريا فيما يتعلق بعناصره والتي تتمثل في الحق في الإحاطة بالتهمة والحق في مناقشة الشهود والحق في الاستعانة بمحام.

هذا بالإضافة إلى ضمانات أخرى يمكن استخلاصها من الضمانات السابقة . وقد أوضحنا فيما تقدم ضمان الأصل في الاتهام البراءة وضمان الطعن القضائي وما يتعلق به من ضمانات والتي تؤسس على مبادئ المساواة واحترام الحقوق والحريات الشخصية . وقد أكدت هيئات الرقابة الاتفاقية ومجلس الدولة أن ضمانات الحق في الدفاع تمتد إلى كل خصومة قضائية، أيا كانت طبيعة موضوعها جنائياً كان أو مدنياً أو إدارياً تأديبياً أو مالياً، وأن هذه الضمانات تعتبر أكثر لزوماً في الدعوى الإدارية المتعلقة بالقرارات الإدارية التي تحمل صفة الجزاء ويلحق مساساً شديداً الخطورة والجسامة بالمركز فردي .

- الهوامش:

1- المادة (14/03/أ) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والإدارية، أنظر كذلك المادة (167) من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "يحق للموظف الذي تعرض للإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه" انظر كذلك سعيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 133-66، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية ابن عكنون، الجزائر 1991، ص 126.

2- أنظر الأمر رقم (03-06) مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة حيث أشارت المادة (01) منه إلى ذلك: "يتضمن هذا الأمر، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأديبة مهامهم في خدمة الدولة". وتمت الموافقة عليه بالقانون رقم 12/06 المؤرخ في 04 نوفمبر 2006.

3- المجلة القضائية، العدد الثالث، لسنة 1992، ص 151 وما بعدها.

4- نصت المادة (168) على ما يلي: "يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثول شخصياً إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك".

ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشرة (15) يوماً على الأقل بالبريد الموصي بذلك مع وصل استلام.

5- نصت المادة (169) على ما يلي: "يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهوداً ويحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه".

الحقوق القضائية الإجرائية أمام القاضي الإداري ومستلزمات الحق في الدفاع ————— د. آمنة سلطاني

- 6- المجلة القضائية، العدد الثالث، لسنة 1992، ص 154 وما بعدها.
- 7- المجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 1997، ص 159 وما بعدها.
- 8- أنظر أيضا قرار المحكمة العليا (الغرفة الإدارية) في 06 أكتوبر 1991 (قضية ر، ع) ضد وزارة قداماء المجاهدين، المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 1999 بقوله: "... ومن ثم فإن القرار الصادر عن اللجنة الوطنية المكلفة بالبت في صفة العضوية التي لم تبت من خلال لم تبت من خلال القرار المطعون فإن الطاعن قد استدعى أمامها يعرضه للبطلان، ومتى كان ذلك، يستوجب إبطال القرار المطعون فيه" ص 153، وما بعدها.
- 9- تقابلها المادة (165) 21 والتي جاء فيها: ".... بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمع كـمجلس تأديبي والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.
- وتكاملها المادة (02/166) " يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل)، من الأمر رقم 06، 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد .
- 10 - Khalfaoui c. / France , 14/12/1999
- 11- المادة (13/14/د) من المعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والإدارية أنظر كذلك المادة (01/168) من الأمر 06، 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد والمادة (169).
- 12- وفي كل الأحوال لا يرتب تقصير المحامي الذي اختاره الموظف بنفسه في استدعاء الشهود أية مسؤولية على عاتق مجالس التأديب والدولة أنظر في هذا الشأن حول مسؤولية الدولة عن عدم استدعاء الشهود قرار: - Cou EDH;P.S.c/Allemagne.20/12/2001-JCP.2002-1.105.no10.
- 13- أنظر على سبيل المثال المادة (13/14/هـ) من المعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.
- 14- المعدلة بموجب المادة (165) من الأمر رقم 06، 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد.
- 15- قرار رقم 1009898 الصادر بتاريخ 20/04/2004، مجلة مجلس الدولة، العدد 05 2004 ص 143 وما بعدها.
- 16- قرار غير منشور (قضية حمداني العربي ضد المدير العام للشرطة) صادر عن الغرفة الثانية فهرس 610.
- 17- أحمد محيو "المنازعات الإدارية" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1992، ص 48. 49.
- 18- رشيد مخلوفي، "القضاء الإداري، وتنظيم واختصاص" ديوان المطبوعات الجامعية 2002، ص 189 - 194.
- 19- شيهوب مسعود، "المبادئ العامة للمنازعات الإدارية" الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 222.
- Said Dib " La nature du contrôle juridictionnel des actes de la commission ban Caire en Algérie "20-
Revue du conseil d'Etat , N°32003 P 113.
- 21- بدر خان عبد الحكيم إبراهيم، معايير تعريف العمل القضائي من وجهة نظر القانون العام " ديوان

المطبوعات الجامعية 1994.

22- قرار رقم 172999 بتاريخ 1998/07/27 مجلة مجلس الدولة ع1، 2002، ص 84-83.

23- قرار مجلس الدولة 2000/01/17 مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، 2002، ص 109.

Judicial procedural rights before the administrative judge and the right to defense requirements

Dr. Amina SOLTANI*

Abstract:

The concept of the right to defense is intended to avoid the risks resulting from the criminal process and distorting its objectives in various procedural stages, and to provide the essential elements of a fair trial for the accused. The right to defense is not limited to criminal issues, it also includes the administrative issues relating to the disciplinary sanctions of the disciplinary boards, Such as stopping a doctor from practicing his profession, notary or employee even if it is for a certain period. Therefore, the concept of right to defense today has a double significance: it indicates to the group of procedures that must be respected during the disciplinary trial on the one hand, and to a group of important safeguards that are taken into consideration to achieve justice on the other.

Key words: rights, justice, defense, administrative jurisdiction, procedures.

*Maître de conférence b - Faculté de droit et des sciences politiques - Université d'El-oued - Algérie.