



وزارة التعليم والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم: الحقوق



مذكرة تخرج ضمن مقتضيات نيل شهادة الماستر
تخصص: قانون جنائي

الموسومة بـ:

جريمة إهانة الموظف العمومي

إشراف الأستاذ:

-بوقرين عبد الحليم

من إعداد الطالبتين:

- قدوار فاطمة

- شعيب مباركة

أعضاء اللجنة المناقشة

الصفة	الأستاذ (ة)
رئيسا	خضرون عطاء الله
مشرفا ومقررا	بوقرين عبد الحليم
ممتحنا	يخلف عبد القادر

السنة الجامعية: 2024/2023



وزارة التعليم والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم: الحقوق

مذكرة تخرج ضمن مقتضيات نيل شهادة الماستر
تخصص: قانون جنائي

الموسومة بـ:

جريمة إهانة الموظف العمومي

إشراف الأستاذ:

-بوقرين عبد الحليم

من إعداد الطالبتين:

- قدوار فاطمة

- شعيب مباركة

أعضاء اللجنة المناقشة

الصفة	الأستاذ (ة)
رئيسا	خضرون عطاء الله
مشرفا ومقررا	بوقرين عبد الحليم
ممتحنا	يخلف عبد القادر

السنة الجامعية: 2024/2023

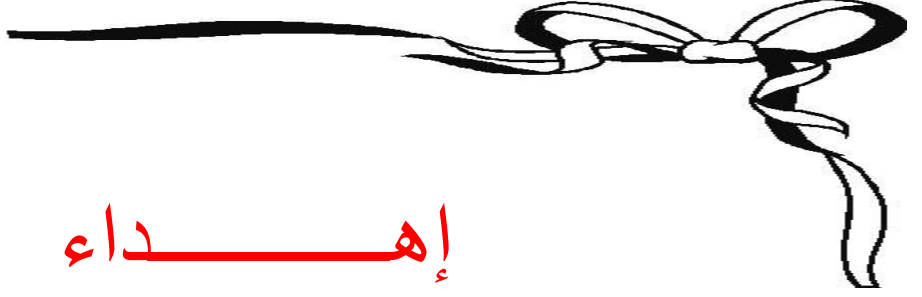


كلمة شكر

قال الله تعالى "وإن شكرتم لأزيدنكم"

ومن هذا المنطق نشكر الله تعالى ونحمده حمدا طيبا على توفيقه لنا ومده لنا بالعون والصبر لإنجاز هذا البحث الذي نتمنى أن يكون فيه فائدة لكل من إطلع عليه فإن أصبنا فمن الله وإن أخطأنا فمن أنفسنا والله تعالى ولي التوفيق ، كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ بوقرين عبد الحليم و نشكر لجنة المناقشة الموقرة وإلى جميع أساتذة الكلية كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الخاص إلى كل من ساعدنا من قريب او بعيد .





إهداء

الحمد لله الذي أعاننا على إتمام هذا العمل وإنجازه وصل اللهم على عبدك
المصطفى ونبيك المجتبى وسلم تسليما كثيرا.

إلى التي أضاءت سماء روعي وأنارت درب حياتي وبقلبها الرحيم رعتني
وبطيب حنانها غمرتني والتي جعلتني إنسانة قوية وشجعتني ولا تزال على مواصلة
الدرب فاستحقت أن تكون الجنة تحت أقدامها أدين لها بعمرى أُمى الغالية .
إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب إلى من حصد الأشواك عن دربي
ليمهد لي طريق العلم أبي رحمه الله
إلى زوجي الغالي و أولادي الأعزاء حفظهم الله ورعاهم وكل أعمالهم بالنجاح و
التوفيق

إلى منبع فرحتي وأملى وقرة عيني وإخوتي وأخواتي الأعزاء

فاطمة قدوار





اهداء

الحمد لله الذي أعاننا على إتمام هذا العمل وإنجازه وصل اللهم على عبدك
المصطفى ونبيك المجتبى وسلم تسليما كثيرا.

إلى التي أضاءت سماء روعي وأنارت درب حياتي وبقلبها الرحيم رعنتني
وبطيب حنائها غمرتني والتي جعلتني إنسانة قوية وشجعتني ولا تزال على مواصلة
الدرب فاستحقت أن تكون الجنة تحت أقدامها أدين لها بعمرى أُمى الغالية .
إلى من علمني حقيقة الحياة ومعنى الإخلاص والوفاء إلى من صنع من شقائه
سعادتي ومنحني دون مقابل وأعز وأغلي ما املك في هذا الوجود أدين له بحياتي
أبى الغالى .

إلى زوجي الغالي و أولادي الأعزاء حفظهم الله ورعاهم وكل أعمالهم بالنجاح و
التوفيق

إلى كل إخوتي الأعزاء حفظهم الله ووفقهم

مباركة شعيب



قائمة المختصرات

- ط: الطبعة
- د ط: دون طبعة
- د د ن: دون دار نشر
- د ب ن : دون بلد نشر
- د س ن : دون سنة نشر
- ص : صفحة
- ج : الجزء
- د م ج : ديوان المطبوعات الجامعية
- ق ع : قانون العقوبات
- ج ر : الجريدة الرسمية

مقدمة

لقد حظيت الوظيفة العمومية بإهتمام الكثير من علماء الإدارة والتنظيم الإداري ، فهي أمانة مقدسة وخدمة إجتماعية قوامها الإلتزام المخلص والوعي لمصالح الموظفين وحقوقهم وحياتهم وفقاً للدستور والقانون، وهي مسؤولية وأمانة أخلاقية ممن يكلفون بتحمل مهامها وهي خدمات وطنية يحكمها ووجه مسارها القانون ، فالموظف وسيلة الدولة في أدائها لدورها وتقديمها للخدمات المطلوبة منها في إقامة وسير المرافق العامة ، حيث أنه يعتبر مركز الموظف العمومي في علاقته بالدولة ، إنما هو مركز تنظيمي تحكمه اللوائح والمراسيم المحددة قانوناً .

إن الواجبات المطلوب أدائها من الموظفين على أكمل وجه يقابلها حقوق منصوص عليها في قوانين الوظيفة العمومية بصيغة أمرة تطبق بطريقة موحدة ومجردة وبدون تمييز على كافة الموظفين مهما كانت وضعيتهم أو المكان أو ظروف التي يمارسون فيها مهامهم ، حيث لا يجوز للإدارة الإتفاق على مخالفة نصوص الوظيفة مع أي طرف كان بإعتبارها من قواعد النظام العام ، غير وبالنظر للطبيعة المهام التي يمارسها بعض فئات الموظفين يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك على حقوق خاصة بهؤلاء الموظفين . لذا تتمثل النظام القانوني للموظف العمومي عموماً في حقوق مالية و حقوق معنوية ، وحقوق إجتماعية وهي مقررّة أساساً للوظيفة بالنظر إلى طبيعتها وواجباتها ومسؤولياتها على كل فئة من فئات الموظفين، وهي مقررّة أيضاً لصالحهم ولمصلحتهم حتى تكفل لهم حياة كريمة تناسب وظائفهم ، وأهم هذه نظام الحقوق على سبيل الذكر مثلاً : الرواتب ، التعويضات ، العلاوات ، الترقية ، وحقوق معنوية لها أهداف بالغة في الحياة المهنية للموظف العمومي بصفته العنصر الفاعل في تحقيق أهداف وغايات الإدارة وتضمن ديمومة سير المرفق العام وتأخذ هذه نظام الحقوق صور عديدة كنظام الحقوق الإجتماعية ونظام الحقوق السياسية والحماية من أشكال التهديد والإعتداءات وحق الإستقالة والذاتية.

أما عن الصحة فهي متعلقة بالسياسة وتطبيقها معقد والنماذج المفاهيمية يمكنها أن تعرض التدفق من تطور السياسة الصحية إلى السياسة الصحية وبرنامج تطبيقها والنظام الصحي ونتائجه فالسياسة يجب أن تكون مفهومها أكثر من الدستور المحلي أو السياسة الصحية التي تدعم أي برنامج أو تدخل سياسي فالسياسات التشغيلية هي الأنظمة واللوائح، والمبادئ التوجيهية والمعايير الإدارية التي تستخدمها الحكومات لترجمه القوانين الوطنية والسياسية إلى برامج وخدمات، والعملية السياسية تشمل القرارات المأخوذة على المستوى الوطني واللامركزية وتشمل قرارات التمويل التي تؤثر على كيفية تقديم الخدمات لذا التركيز يجب أن يكون للنظام السياسي الصحي المتعدد السياسات والعمل الإضافي لضمان إستمرارية

الزيادة البيئية السياسية الداعمة ستسهل الزيادة من التدخلات الصحية ، وهناك الكثير من المواضيع في السياسة وأدله بمقدورها إن تؤثر على قرارات الحكومة وقطاع الأعمال الخاص أو جماعات أخرى متبنيه سياسته معينه فالسياسة القائمة على الأدلة تعتمد على الإستخدام العلمي والصارم للدراسات كتجارب عشوائية محكومة لتحديد البرامج والقدرة على ممارستهم التطوير النتائج المتعلقة بها.

يعتبر قطاع الصحة ذو أهمية بالغة وتأثير كبير على كافة مجالات الحياة المختلفة، بل أصبحت جودة الخدمات الصحية المقدمة معيارا على مدى تقدم المجتمع وتطوره ورفاهيته، ويحتاج هذا القطاع للقيام بمهامه على أحسن وجه إلى النظام والهدوء والسكينة، وليس للعنف، هذه الظاهرة التي صاحبت الإنسان منذ القدم، والتي تشكل تهديدا للفرد والمجتمع.

وفي ظل تنامي ظاهرة العنف بمختلف أنواعه، وإرتفاع معدلاته بشكل متكرر ومقلق على الأطقم الطبية وكذا المؤسسات الصحية، وما يشكله من خطورة على أمنهم وإستقرارهم، الأمر الذي إستدعى وضع آليات لمجابهة هذه الظاهرة التي تعددت أسبابها ، للموظف العام أهمية بالغة في النظام الوظيفي، ولذلك منح له المشرع الجزائري مجموعة من الحقوق والضمانات التي توفر له الحماية أثناء أداء مهامه من جهة، وتمكنه من المساهمة الفعلية والفعالة في تحسين أدائه وتحسين سير المرفق العام من جهة أخرى.

فمن خلال قانون العقوبات الذي يهدف إلى ضمان أمن المجتمع وإستقراره بما يتضمنه من قواعد صارمة وعقوبات رادعة تدخل المشرع لوضع الإطار القانوني الذي يجرم هذه الإعتداءات ويعاقب عليها، ومن هذا المنطلق تم إختيار عنوان هذه المذكرة إهانة الموظف العمومي (قطاع العام و قطاع الصحة).

تعتبر الإهانة والتعدي على الموظف العام والمؤسسة العمومية من بين الجرائم التي تهدد أمن واستقرار مما يؤثر بشكل سلبي على مصالح حيوية للفرد والمجتمع لذلك سعى المشرع الجزائري إلى محاربتها ويتطلب ذلك حماية يضمنها قانون العقوبات ومن هنا يمكن طرح الإشكالية : **كيف عالج المشرع الجزائري الجرائم الواقعة على الموظف العمومي والمؤسسات الصحية ومستخدموها ؟**

وتتدرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات التالية :

- في ما تتمثل جرائم الإهانة ؟
- ما هي العقوبات المقررة لهذه الجرائم ؟

وتتمثل أهمية الموضوع في تسليط الضوء على الجرائم التي تمس الموظف و المؤسسات و الخطر الذي قد يمس كرامتهم وسلامتهم وكيف تصدى المشرع الجزائري لهذه الجرائم وذلك في سبيل تحقيق حماية جزائية فعالة للموظف و المؤسسة العمومية و تحديد الآليات المعتمدة لحماية الموظف العام في التشريع الجزائري، و تظهر أهمية الموضوع في كونه يتعلق بحماية الموظف العام في التشريع الجزائري من الإهانة كما تكمن الأهمية في الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على النصوص القانونية ذات الصلة ، وبيان العديد من المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع.

إن من أهداف الموضوع هو التعريف بالوظيفة العمومية و التعرف على الحماية المقررة للموظف العام في التشريع الجزائري ، و الوقوف على الإستنتاجات وإزالة الثغرات وتقديم النتائج من دراسة الموضوع، ونهدف من هذه الدراسة إلى تبيان الحماية التي يتمتع بها الموظف العام أثناء تأدية مهامه وبيان أنواع الجرائم التي تتعرض لها المؤسسات الصحية ومستخدموها وخطورتها ومدى تحقيق العقوبات المفروضة للردع وبالتالي الحد من هذه الجرائم.

أما الأسباب لإختيار الموضوع يرجع إلى أسباب شخصية و أخرى موضوعية أهمها الشخصية هو إهتمامنا بمجال الوظيفة العامة وبالأخص الموظف العام والتعرف بما يتمتع به من حماية و الرغبة في البحث في موضوع جرائم الإهانة على الموظف و المؤسسة كون هذا الموضوع يشكل الأهمية بالنسبة لطلبة القانون و كذا للموظفين العموميين وذلك بالكشف عن الجرائم التي تمس سلامتهم الجسمية وإعتبارهم وكذلك بالتعرض للعقوبات المقررة لهذه الجرائم التي مست مختلف القطاعات ومنها قطاع الصحة ، أما الموضوعية بإعتبار هذا الموضوع من المواضيع الجوهرية يمس فئة مهمة في المجتمع لا غنى لنا عنها وهي فئة الموظف العام فهو يد الدولة في تطبيق قانونها، وأيضا المؤسسة فهي قاعدة الدولة في توفير الإلتزامات المنوطة بها وفيما يخص تنظيم الإداري سواء من الناحية العلمية أو العملية وحادثة الموضوع رغم ظاهرة العنف ضد المؤسسات .

أما المناهج المتبعة في هذه الدراسة إعتمدنا على المنهج الوصفي من خلال التطرق لتعريف الإهانة وتمييزها عما يشابهها و في ما يتعلق بحقوق الموظف الذي يعتبر المنهج المناسب للموضوع ، ولجأنا إلى المنهج التحليلي عند تحليل النصوص القانونية التي تناولت جرائم الإهانة والكشف عن الحماية المقررة لكل حق.

أما صعوبات البحث فتشمل كل بحث علمي يمر بصعوبات، ومن صعوبات هذا البحث قلة المراجع وخاصة الجزائرية المتخصصة في هذا الموضوع وعدم تطابق هذا الموضوع مع غيره في التشريعات المقارنة مما جعلنا نحاول الابتعاد عنها، قدر المستطاع ويظهر ذلك جلي في كون التشريعات المقارنة في ما يخص الموظف والمؤسسة وضعت جرائم أخرى لم يتبناها المشرع الجزائري .

وهذا لا ينفي توفرها أحيانا وفي نقاط معينة مما يؤدي في بعض الأحيان إلى عدم القدرة على التحكم في الأفكار وترتيبها وقلتها أحيانا أخرى مما أدى إلى محاولة وضع أفكار خاصة .

ومحاولة منا للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم الموضوع إلى فصلين، حيث يحتوي كل فصل على مبحثين المبحث الأول يتناول مفهوم الموظف وتطور الوظيفة العامة في الجزائر قسمناه إلى مطلب أول فيه مفهوم الموظف العام. والمطلب الثاني مفهوم الوظيفة العامة والمطلب الثالث تطور الوظيفة العامة في الجزائر والمبحث الثاني يتعلق مفهوم جرائم الإهانة على الموظفين ، قسمناه إلى مطلبين أولهما جرائم الإهانة الواقعة على الموظف ، أما الثاني حماية موظف عام من جرائم إهانة أما الفصل الثاني، قسمناه إلى مبحثين حيث يتناول المبحث الأول جرائم إهانة المؤسسات الصحية ، حيث تطرقنا في المطلب الأول أركان جريمة إهانة المؤسسات الصحية و المطلب الثاني عقوبة جريمة إهانة المؤسسات الصحية. وتناولنا في المبحث الثاني جرائم الإهانة والتعدي على المؤسسات الصحية والحماية القانونية لها، يحتوي المطلب الأول أركان جريمة التخريب ، أما المطلب الثاني تكلمنا فيه عن عقوبة جريمة التخريب أما المطلب الثالث الحماية القانونية للمؤسسات الصحية وعلى مستخدميها.

الفصل الأول :

جريمة إهانة موظف عمومي في
القطاع العام

إن الموظف العام هو ممثل الدولة ويدها في تطبيق القانون وفرض سلطتها على الشعب حماية منها لأمنها الداخلي و الخارجي وحفاظا منها للمصلحة العامة وهو أحد أهم أجهزة الإدارة ، فإن المشرع الجزائري في مختلف تشريعاته المتتالية للوظيفة العامة أقر له الحماية لحقوقه المادية و المتمثلة في الحق الراتب و الترقية والضمان الإجتماعي ، والحماية لحقوقه المعنوية كالحق في الإستقالة و الحق النقابي و الحق في الإضراب وغيرها من الحقوق التي توفر له المساهمة الفعالة في تحسين المرفق العام وحمايته من كل ما يهدد السير الحسن للوظائف الكثيرة التي يتقلدها من الإعتداءات على سلامة جسمه بل حتى لأي شكل من أشكال الإهانة أو الإعتداء على كرامته و إعتباره.

وحماية هذه الحقوق تمكن الموظف العام من أداء مهامه الوظيفية الموكلة له على الوجه المطلوب ، لذلك وضع قوانين كثيرة للإلمام بهذه الجرائم وللكشف عن هذه الجرائم المتناثرة في القانون قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول: مفهوم الموظف وتطور الوظيفة العامة في الجزائر

المبحث الثاني : مفهوم جرائم الإهانة على الموظفين

المبحث الأول: مفهوم الموظف وتطور الوظيفة العامة في الجزائر

إن تنظيم الوظيفة العامة في أي دولة في العالم يستدعي في البداية التعرف على سياسة الوظائف العامة في هذه الدولة حتى يمكن تنظيمها وفقا لسياسة المنتهجة التي تقوم على أسس محددة تختلف باختلاف النظام المطبق و المتمثل في الوظيفة (الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة) أو نظام السلك الوظيفي الدائم (الوظيفة العامة ذات البنية المغلقة) ، وتعتبر الجزائر كغيرها من الدول التي شهدت مراحل طبعته تطور مسار الوظيفة العمومية بها منذ الإستقلال إلى يومنا هذا، متبينة إحدى أنظمة الوظيفة العمومية التي برت الأخذ بها عوامل معينة، سوف نقسم هذا المبحث إلي مطلبين نتناول في الأول دراسة مفهوم الموظف العام، ثم نخصص المطلب الثاني نتطرق فيه لتطور الوظيفة العامة في الجزائر.

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام.

إن دراسة الوظيفة العامة تستدعي التعرف على القائم بها أي "الموظف العام"، هذا المصطلح الذي كان الأسبق في الظهور من مصطلح الوظيفة العامة على عكس ما قد يظن لأول وهلة ، نظرا لأن هذه الأخيرة تصور في الذهن معنى الدولة ككل من جانب نشاطها الإداري الذي يتكفل به الموظف العام.

وتختلف دول العالم في الإصطلاح أو التعبير الذي يطلق على شخص شاغل الوظيفة ، حيث يستعمل في الولايات المتحدة الأمريكية عدة إصطلاحات على من يعمل لدى الحكومة كمصطلح " المستخدم العمومي " و " العامل العمومي " ، أما في فرنسا فكانت تستخدم عدة ألفاظ مثل " الموظف " أو " المستخدم " أو " العامل " قبل أن يستعمل مصطلح واحد و هو إصطلاح " الموظف " في قانون الوظيفة العامة الفرنسية الصادر بتاريخ 19/10/1946 للدلالة على أعوان الدولة الذين يسري عليهم، كما يطلق عليها في بلجيكا نفس التعبير أي "الموظف" للفرقة بينه وبين المصطلح " عمال الإدارة " ، في حين يستخدم لفظ " خادم الملك " في إنجلترا.¹

¹ عبد الحق دهي، المفهوم الإداري و الجنائي للموظف العمومي في التشريع والفقهاء والقضاء المغربي، دراسة مقارنة، مجلة

القصر، قصر العدالة، الدار البيضاء، المغرب، ع 10، ص 136.

ونظرا لأن الموظف العام هو وسيلة الدولة البشرية في إشباع حاجيات المواطنين من خلال تقديم الخدمة العمومية، مما يترتب على ذلك قيام علاقة بينه وبين الإدارة العامة وما ينتج عن ذلك من نتائج ، فإن دراسة مفهوم الموظف يستدعي الوقوف على مسألتين أساسيتين تتعلق الأولى بتعريف الموظف العام من خلال إبراز شروط إكتساب هاته الصفة ، أما الثانية تتعلق بطبيعة العلاقة التي تجمعها بالإدارة المستخدمة.

الفرع الأول : شروط إكتساب صفة الموظف العام

تختلف التعريفات التشريعية للموظف العام باختلاف مجالات تطبيقها ، فتعريفه وفقا للقانون الجنائي مثلا يختلف عن تعريفه وفقا للقانون الإداري، ولكن الذي يهمنا هو تعريفه في مجال القانون الإداري ، و رغم ذلك وجد صعوبة في تعريف الموظف العام نظرا لإختلاف الوضع القانوني للموظف العام من دولة لأخرى ومن فترة لأخرى في الدولة الواحدة بسبب إختلاف الدول في نظمها السياسية و بالتالي نظمها الإدارية ، حيث يمكن التمييز بين التعريفين الأساسيين في ظل أنظمة الوظيفة العمومية ، تعريف واسع لا يعتمد على المركز القانوني للأعوان و الذي يشمل كل الأعوان العموميين بغض النظر عن مراكزهم القانونية أو طرق توظيفهم ، وتعريف ضيق يهتم بالوضع القانوني للموظف ويميزه عن غيره من العمال.

ولقد إكتفت أغلبية التشريعات الوظيفية بتحديد طائفة الموظفين الذين تسري عليهم، لذلك كان من الضروري تدخل القضاء والفقه في وضع تعريف للموظف العام ، حيث عرفه مجلس الدولة الفرنسي بأنه "الفرد الذي يعهد إليه بعمل دائم يدخل في كوادر مرفق عام"، كما عرفه الدكتور محمد جودت الملط بأنه " كل شخص يلحق بأداة قانونية ويعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق الإستغلال المباشر" ، و هذا ما ذهب إليه الدكتور أحمد بوضياف حيث قال أن الموظفين العموميين هم : " الأشخاص الذين يعهد إليهم بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق مباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية أو المرفقية و يشغلون وظيفة داخلية في النظام الإداري للمرفق الذين يعملون فيه".

ويستنتج من هاته التعاريف أن هناك ثلاث شروط أساسية يجب توافرها في الشخص شاغل الوظيفة حتى يكتسب صفة الموظف العام ، شروط موضوعية و شرط إجرائي.

أولا/الشرط الإجرائي (الشكلي):

يتمثل الشرط الإجرائي الشكلي لإكتساب صفة الموظف العام في شرط التعيين بطريقة قانونية ،أي يشغل الوظيفة العامة عن طريق التعيين وذلك بأن يعين فيها وفقا للشروط المقررة قانونا لشغلها ،أي بطريقة صحيحة و مشروعة، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية بتاريخ 1965/04/04 " المركز الوظيفي لا ينشأ إلا بصدور قرار التعيين في الوظيفة بالأداة القانونية ممن يملك التعيين ، و تنشأ في ذات الوقت الحقوق الوظيفية في حق من أضفى عليه هذا المركز القانوني."

فمن الناحية الشكلية يركز مفهوم الموظف العام على مراعاة طبيعة النظام القانوني الخاص المطبق على كافة أعوان الدولة في مختلف الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري، بمعنى أن هذا النظام يطبق على جميع الأعوان أو بعضهم فقط إعتبارا للوضعية القانونية الخاصة الذين يوجدون فيها ¹. وبذلك لا يتم توظيف الموظف العام بواسطة عقد من عقود القانون الخاص أو وفقا لإتفاقيات الجماعية، وإنما يتم تعيينه وفقا لقواعد تسيطر عليها فكرة السلطة العامة من جهة، ومن جهة أخرى لا يعتبر موظفا عاما من يمارس مهام إحدى الوظائف العامة طالما لم يعين فيها بالطرق القانونية الصحيحة كمن ترشح لتولي وظيفة عامة وعهد إليه بممارسة مهامها فعلا قبل صدور قرار التعيين ثم رفض تعيينه، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكمها الصادر ب 1957/10/30: "إن هذا الشخص لا يمكن إعتباره قانونيا موظفا معينا في خدمة الحكومة ولو كان قد تسلم العمل فعلا في الفترة التي إنقضت بين الترشيح ورفض التعيين، حتى ولو تقاضى بالفعل مقابلا عن عمله خلالها مادام لم ينشأ في حقه المركز القانوني كموظف، وهو لا ينشأ إلا بأداة التعيين ممن يملكها ولا يكون الأساس القانوني لما عساه أن يستحقه من مقابل لما أداه فعلا عن عمل راجعا إلى إنعقاد الرابطة التوظيف قانونا و إنما إلى أساس قانوني آخر . "

ولا يعتبر موظفا عاما من يقحم نفسه على الوظيفة العامة التي تكون تصرفاته معدومة إلا في الحدود التي تقررها نظرية الموظف الفعلي أو الواقعي و يقصد بالموظف الفعلي الشخص الذي لم يصدر قرار بتعيينه أو صدر هذا القرار معيبا و قام بممارسة بعض الإختصاصات الوظيفية كحالة ممارسة شخص

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ،

عادي لإختصاصات المعهودة للموظف العام دون أن يصدر قرار بتعيينه أو حالة صدور قرار تعيين شخص تم إلغائه قضائيا أو سحبه إداريا¹.

و كأصل عام تعتبر هذه التصرفات باطلة لصدورها من شخص غير مختص ، غير أنه ضمانا للسير الحسن و المنتظم للمرافق العامة وحماية مصالح المواطنين قرر القضاء الإداري الفرنسي صحة هاته التصرفات وفقا لضوابط معينة، حيث إعتبر تصرفات الموظف الفعلي صحيحة في الظروف العادية حماية للجمهور الذي إعتقد بحسن نية أن الشخص موظفا عاما بحسب الظاهر ، فقد قضى مجلس الدولة الفرنسي بصحة الوفاء بالضريبة الشخص موجود في مكان عمل وقدم إيصالات عليها أختام الإدارة، كما إعتد بتصرفات الشخص الذي لم يصدر قرار بتعيينه في الظروف الاستثنائية قصد ضمان سير المرفق العام.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكمها الصادر بتاريخ 1964/11/29: إن نظرية الموظف الفعلي كما جرى بذلك قضاء المحكمة: "لا تقوم إلا في الأحوال الإستثنائية البحتة ، تحت الحاجة إلى الإستعانة بمن ينهضون بتسيير دولاب العمل في بعض الوظائف ضمانا لإنتظام المرافق العامة وحرصا على تأدية خدماتها للمتقاعين بها، بإطراء ودون توقف، وتحتم الظروف الغير العادية أن تعهد جهة الإدارة إلى هؤلاء الموظفين بالخدمة العامة إذ لا يتسع أمامها الوقت لإتباع أحكام الوظيفة العامة في شأنهم ، ونتيجة لذلك لا يحق لهم تطبيق أحكام الوظيفة العامة ، كما لا يحق لهم الإفادة من مزاياها لأنهم لم يخضعوا لأحكامها ، ولم يعينوا وفقا لأصول التعيين فيها".

إذن يعتبر الموظف الفعلي بالنسبة للغير في حكم الموظف القانوني ، حيث تعتبر تصرفاته مشروعة قصد حماية مصلحة الإدارة ومصلحة المتعاملين معه و بإستثناء من ذلك لا يعد كالموظف القانوني، حيث لا يخضع للنظام القانوني للوظيفة العامة ولا يتمتع بامتيازاتها كالمرتب مثلا و إن كان ذلك لا يحول دون إلزام الإدارة برد ما أنفق خلال قيامه بالعمل وتعويضه عن الضرر الذي أصابه بسبب ذلك.

¹فرحان نزال حميد المساعد، الموظف الفعلي وما يميزه في القانون الإداري، مقال منشور في مجلة الحقوق، جامعة

ثانيا /المعيار الموضوعي:

يقصد بالوظيفة العمومية من الناحية العضوية مجموعة الأعوان و المستخدمين الخاضعين للنظام القانوني خاص بهم، وتتوفر فيهم صفة الموظف لكونهم يتميزون عن غيرهم من الأعوان ، سواء داخل الإدارة أو خارجها مقارنة بالعاملين في القطاعات الأخرى.¹

لا يكفي لإكتساب صفة الموظف العام صدور أداة قانونية للتعين في الوظيفة، وإنما يجب توافر شروط أخرى موضوعية تتمثل في شرطين رئيسيين وهما:

✓ الشرط الأول: التعيين في إحدى الوظائف العامة:

لقد أكد القضاء الإداري في تعريفه للموظف العام على إلزامية تعيينه بصفة مستمرة للقيام بالعمل دائم في خدمة مرفق عام أي بصفة دائمة في وظيفة دائمة، و بذلك يتبين أن شرط الديمومة في وظيفة دائمة يقوم على عنصرين متكاملين وهما عنصر موضوعي ويتعلق بالوظيفة ذاتها (المنصب نفسه) التي تعد منفصلة عن شاغلها، إذ يجب أن تكون دائمة أي من الوظائف التي تدخل في الهيكل التنظيمي الإداري للمرفق العام وتكون لازمة لإستمراريته فلا تكون عارضة ولا مؤقتة، فلا يعتبر موظفا عاما مثلا مقاول الأشغال العامة الذي يقوم بإجراء فحص بعض الإصلاحات في المرفق بإعتبارها أعمالا عارضة.

"عنصر شخصي و يتعلق بالموظف الذي يجب أن يتحقق في شغله للوظيفة الدائمة صفة الإستقرار ، فلا تكون بها عارضة أو مؤقتة، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية بأنه لكي يعتبر موظفا عاما خاضعا لأحكام الوظيفة العامة التي مردها إلى القوانين و اللوائح يجب أن تكون علاقته بالحكومة لها صفة الإستقرار و الدوام في خدمة المرفق العام تديره الدولة بطريق المباشر وليست علاقة عارضة تعتبر عقد عمل يندرج في نطاق القانون الخاص."

ونشير إلى أنه لا تؤثر مسألة كيفية أداء الموظف للعمل الموكول عليه على شرط دائمية الوظيفة مادام أنه يتفرغ لخدمة المرفق العام دون إنقطاع ، لأن هذه المسألة تنظمها النصوص القانونية حسب طبيعة العمل المؤدى الذي قد يكون يوميا أو لبضعة أيام في الأسبوع ، وإستنادا إلى ما سبق ذكره لا يعتبر

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع السابق

موظفا عاما الخبير الذي يعهد إليه بعمل فني مؤقت وكذلك العون المتعاقد الذي تستعين به الإدارات العمومية مؤقتا.

✓ **الشرط الثاني: العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريق مباشر.**

يشترط مجلس الدولة الفرنسي لإعتبار الشخص موظفا عاما أن يعمل في خدمة مرفق عام يشرف على إدارته شخصا من أشخاص القانون العام، وذلك في الإدارة المركزية أو المصالح المتفرعة عنها أو إحدى الجماعات المحلية أو مختلف الوحدات المحلية التي تخضع لقواعد القانون العام.

ويتبين بذلك أن هذا الشرط بدوره يقوم على عنصرين هما:

أ- العمل في خدمة المرفق العام يتطلب لإعتبار شخصا موظفا عاما أن يعمل في خدمة مرفقا عاما ، ويقصد بهذا الأخير طبقا للمعيار العضوي تلك الهيئة أو التنظيم الذي يتكون من مجموعة الأشخاص و الأموال والذي يؤسس قصد إنجاز مهمة عامة كالجامعة أو المستشفى، بينما يقصد وفقا للمعيار الموضوعي النشاط أو الخدمة التي تلبي إحتياجات المواطنين كالتعليم العام والرعاية الصحية...

وهناك مجموعة من العناصر الأساسية الواجب توافرها حتى تكون بصدد مرفق عام و تتمثل فيما يلي:

✓ تحقيق المصلحة العامة أي أن يقوم هذا المشروع بسد حاجيات عامة أو تقديم خدمات عامة كنشر العدالة و المحافظة على الأمن العام.

✓ تحقيق النفع العام، إذ يجب أن لا يكون الغرض من مباشرة النشاط تحقيق الربح خاصة بالنسبة للمرافق العمومية الإدارية.

✓ خضوع المرفق العام لنظام قانوني خاص يختلف عن نظيره الذي يحكم المشاريع الخاصة.

ب- إدارة المرفق العام من قبل الدولة أو أحد أشخاص القانون العام إدارة مباشرة.

يجب أن يتم إدارة المرفق العام من قبل سلطة إدارية سواء كانت سلطة مركزية أو غير مركزية بأسلوب الإدارة المباشرة ، وبالتالي لا يعد موظفا عاما بالمعنى الإصطلاحي للكلمة في القانون الإداري العامل بالمرفق العام الذي لا يدار بواسطة الدولة.

ويشترط القضاء الإداري الفرنسي لإضفاء صفة الموظف العام أن يكون المرفق العام إداريا ، أما بالنسبة للمرافق العامة الصناعية و التجارية فيعتبر عمالها أجراء يخضعون للقانون الخاص، ماعدا من يشغل وظائف الرئيسية (رئيس المرفق ورئيس المحاسبة) فيضفي عليهم صفة الموظف العام.

لا تتور مشكلة تعريف الموظف العام بشكل واضح وضروري إلا في الدول التي تأخذ بالإزدواجية القانونية والقضائية، ففي هذه الدول يلزم التعريف بالموظف العام تعريفا واضحا نظرا لما يترتب على ذلك من آثار قانونية هامة سواء في مجال الاختصاص القضائي، أو في تكييف العلاقة التي تربط الموظف العام بدولته.

الفرع الثاني: مفهوم الموظف العام في القانون المقارن

لا يوجد تعريف موحد للموظف العام في الأنظمة الوظيفية المختلفة، فلكل دولة نظامها الخاص بها، ففي النظم الإشتراكية يتسع مفهوم الموظف العام ليشمل كل شخص يعمل في خدمة أجهزة الدولة ومؤسساتها أو في المشروعات المملوكة للأمة أو أجهزة الإدارة المحلية وتفقد فكرة الموظف العام في هذه النظم الكثير من أهميتها بسبب وحدة النظام القانوني الذي تخضع له كافة علاقات العمل، ويعود ذلك إلى عدم التفرقة بين القانون العام والخاص.

أما في بريطانيا فتشمل الوظيفة العامة كل الوظائف التابعة للحكومة المركزية بإستثناء البحرية وسلاح الطيران والقوات المسلحة¹، أما في فرنسا فقد إختلف الفقهاء في تعريف الموظف العام، ولكن مع هذا الإختلاف يكادون يجمعون على العناصر التي يلزم توفرها لتحقيق صفة الموظف العام وهي:

- ✓ أن يعين العامل بصفة دائمة في وظيفة دائمة.
- ✓ أن يحوز العامل رتبة (درجة) من مراتب التنظيم الإداري الوظيفي بطريق التثبيت.
- ✓ أن يساهم في إدارة مرفق عام له أوصاف معينة.
- ✓ أن تصدر أداة قانونية بتعيينه في الوظيفة العامة من السلطة المختصة بذلك.

¹ محمد براران، الوظيفة العامة "دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء القانون الإداري والإدارة العامة"، دار النهضة العربية،

الفرع الثالث: مفهوم الموظف العام في التشريع الجزائري

هذا المشرع الجزائري حذو نظيره الفرنسي إذ أن المادة 04 من الأمر 03-06 تعتبر موظفا عاما كل عون في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ، والترسيم هو ذلك الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته¹.

فلكي يكتسب الفرد صفة الموظف العام يجب أن يتوفر على ثلاث شروط وهي²:

- 1- صدور قرار بالتعيين في الوظيفة العامة من السلطة المختصة فالموظف الفعلي هو شخص لم يصدر قرار بتعيينه في الوظيفة العامة، أو صدر قرار ولكنه صدر معيبا، وقام بممارسة بعض التصرفات أو الإختصاصات المعهودة لموظف عام.
- 2- أن يكون التعيين في إحدى الوظائف الدائمة إذ يشترط إكتساب الفرد لصفة الموظف العام أن يمارس عملا دائما ومستمرًا، فإذا كان عمل الشخص بالمرفق العام عارض أو مؤقت أو موسمي فلا ينطبق عليه هذا الشرط ولا يعتبر موظف عام.
- 3- أن يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

وتصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة الآتية³:

- ❖ **المجموعة أ:** " وتضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل."
- ❖ **المجموعة ب:** "وتضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل."
- ❖ **المجموعة ج:** " وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل."

¹المادة 05 من الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادة الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يونيو 2006 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جـر ، عدد 46 لسنة 2006.

²شريف يوسف، حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية ، مصر ، 2006 ، ص ص 12-15

³المادة 08 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يونيو 2006 ، مرجع سابق.

❖ **المجموعة د:** "وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل." ويمكن أن تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية.

المطلب الثاني: مفهوم الوظيفة العامة.

لا يوجد تعريف جامع ومانع للوظيفة العامة في الأنظمة القانونية المقارنة، ولا تتفق هذه الأنظمة على طبيعة قانونية واحدة للوظيفة العامة.

وتتعدد المصطلحات المستخدمة للتعبير عن الوظيفة العامة، ففي اللغة الفرنسية يستعمل مصطلح

"La fonction publique" أي الوظيفة العامة، أما في اللغة الإنجليزية فيستعمل مصطلح

"civil service" أي الخدمة المدنية، أما في الجزائر فيستعمل مصطلح الوظيفة العامة كما هو الشأن في فرنسا¹.

ولقد إنقسم علماء الإدارة العامة إلى قسمين كبيرين فيما يتعلق بتحديد المعنى الإصطلاحي للوظيفة العامة: قسم يتجه إتجاه موضوعيا، وقسم يتجه إتجاه شكلي.

الفرع الأول: الإتجاه الموضوعي التحليلي:

تعرف الوظيفة العمومية على أنها مجموعة من الإختصاصات القانونية التي يجب أن يمارسها شخص مختص ومحدد تتوفر فيه شروط معينة بطريقة دائمة مستهدفا الصالح العام.

الفرع الثاني: الإتجاه الشكلي الوصفي:

و يعرفها على أنها مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بالعمل لخدمة المرافق العامة، و عليه فإن هذا المعنى يركز الأشخاص والنظام القانوني الذي يحكمه دون الإهتمام بالوظائف المخصصة لهم.

أما التعريف الراجح: "فيجمع المعنيين السابقين، إذ يرى أن الوظيفة العمومية هي مجموعة من الأوضاع و النظم العامة التي تختص الموظفين العموميين في الدولة.

¹ محمد براران، الوظيفة العامة "دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء القانون الإداري والإدارة العامة"، مرجع سابق، ص 35

ومن هنا نعرف الموظف على أنه شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ، و قد أورد المشرع الجزائري في المادة الأولى من الأمر 66-133 " يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة ، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارة المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات و الجماعات المحلية و كذا المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفايات تحدد بمرسوم".¹

المطلب الثالث : تطور الوظيفة العامة في الجزائر

لقد قامت السلطات الفرنسية بأول محاولة لتمكين الجزائريين من الإلتحاق بالوظائف العمومية مثل المواطنين الفرنسيين بموجب قانون 04 / 02 / 1919، هذا القانون الذي لم يدخل حيز التنفيذ بسبب مناهضة آنذاك كل مبادرة تقرر أدنى حق لمصلحة من لا ينتمي إلى الأقلية الأوروبية، فضلا على إنعدام قانون أساسي واضح يحدد حقوق وواجبات الموظفين، حيث كانت كل إدارة تستقل بالسلطة إتجاه أعوانها.²

وبصدور قانون 19 أكتوبر 1946 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بفرنسا إمتد تطبيقه في الجزائر بموجب مرسوم 10 جوان 1949 ، و الذي تضمن أحكاما لا تتلاءم مع وضعية الجزائريين فيما يتعلق بمعايير التوظيف و التكوين ، هذه الأخيرة التي أدخلت عليها تعديلات إبتداء من سنة 1956 ، حيث صدرت مجموعة من النصوص أهمها مرسوم 17 مارس 1956، الذي حاول تسهيل إلتحاق الجزائريين بالوظيفة العامة من خلال إضفاء بعض المرونة على شروط التوظيف من حيث مستوى الثقافي أو المهني ومن حيث إجراءات المطلوبة، كما أنشأت خلال هاته الفترة لجنة دخول المسلمين الفرنسيين إلى الوظائف العمومية ، مجلس أعلى للوظيفة العمومية بالجزائر ومؤسسات للتكوين في كل من الجزائر العاصمة وهران و قسنطينة، وإستمر هذا الوضع لغاية صدور قانون أساسي عام جديد للوظيفة العمومية بفرنسا بموجب الأمر 1959/02/04، و الذي إمتد تطبيقه في الجزائر بموجب مرسوم 12 أوت 1960 وإستمر العمل به إلى غاية الاستقلال.

¹فؤاد حجري، سلسلة القوانين الإدارية : "قانون الوظيفة العمومي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 11

²هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر

طبعة 2012 ص 40 وما بعدها.

ونشير إلى أنه عرفت فترة الإحتلال الفرنسي هيمنة الأقلية الأوروبية على الإدارة الفرنسية في الجزائر، التي ظلت متسمة بالطابع الإستعماري العنصري طيلة هذه الفترة نظرا للسياسة الإستعمارية، وتفتشي ظاهرة الأمية في وسط الشعب الجزائري.

وبعد الإستقلال مباشرة عرفت الجزائر فراغا كبيرا في مختلف الوظائف العامة بعد رحيل الموظفين الأوروبيين وصعوبة إستخلافهم بموظفين جزائريين، وهذا ما دفع بالحكومة المؤقتة بإتخاذ إجراءات مستعجلة لسد هذا الفراغ وضمان حد أدنى للسير الحسن للخدمة العمومية، حيث فتحت باب التوظيف أمام كل من يحسن القراءة والكتابة دون إنتقاء بموجب الأمر 503/62 الصادر بتاريخ 19/06/1962 المحدد لإجراءات تسهيل الإلتحاق بالوظيفة العامة، كما أصدرت الأمر رقم 01/62 المؤرخ في 06 جويلية 1962 المتعلق بإدماج الموظفين الذين عزلوا عن مناصبهم بسبب مشاركتهم في حرب التحرير الوطني ، و الأمر رقم 40/62 الصادر بتاريخ 18/09/1962 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية و المغربية و التونسية ضمن الإطارات الجزائرية.

والى جانب هاته الأحكام الخاصة و لضمان إستمرارية نشاط المرافق العامة إضطرت الجزائر إلى إصدار قانون رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي أمد بالعمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية، وبذلك ظلت الوظيفة العامة في الجزائر تخضع لقانون الوظيفة العامة في فرنسا المؤرخ في 04 فبراير 1959 السالف الذكر¹.

ولقد عانت الوظيفة العامة خلال هاته المرحلة الانتقالية من عدة نقائص أهمها:

✓ إنعدام التوازن و الإنسجام في هياكل الوظيفة العمومية الموروثة، وكثرة النصوص الموروثة و الجديدة التي خلقت فوضى في تطبيقها بسبب تعذر التحكم فيها من طرف الموظفين المكلفين بتطبيقها ونقص التأهيل لديهم.

✓ ندرة التأطير وقلة تعداد الموظفين، فضلا على صعوبة الوقوف على الأحكام التي تتعارض مع السيادة الوطنية نظرا لقيام قانون 04 فبراير 1959 على النزعة التمييزية و العنصرية في مجال الوظيفة العامة، وبناء على ذلك ظهرت الحاجة إلى إصلاح جذري وتنظيم

¹ القانون رقم 157/62 المؤرخ في 31/12/1962 يتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية، جريدة الرسمية العدد 02 لسنة 1963

شامل للوظيفة العمومية ، حيث صدر أول قانون جزائري للوظيفة العامة خلال 02 جوان 1966 بموجب الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المستمد معظم أحكامه من القانون الفرنسي للوظيفة العمومية و الذي إرتكز على ثلاث مبادئ رئيسية هي¹:

أ - مبدأ ديمقراطية الوظيفة العمومية و الذي يتحقق من خلال مبدأ مساواة المواطنين في تولي الوظائف العامة، أي حق الجميع في ممارسة الوظيفة العمومية، مادام يتوفر فيهم شرط الجدارة و لم يكن سلوكهم مخالفا لمصالح الثورة و الوطن خلال الحرب التحريرية ، ويتجسد هذا المبدأ على المستوى الداخلي في الحق للموظف في المشاركة في تسيير حياته المهنية بواسطة اللجان المتساوية الأعضاء، وعلى المستوى الخارجي في تبني طرق التوظيف (المسابقة و الإمتحان المهني) وضمان تكوين المترشحين وتحسين معارفهم من خلال إنشاء المدرسة الوطنية للإدارة سنة 1964، مهمتها إعداد وتأهيل الإطارات العليا ومراكز للتكوين الإداري سنة 1968 بهدف تكوين إطارات التحكم و التنفيذ.

ب - مبدأ إلزام الوظيفة إتجاه العمومية وإتجاه السلطة السياسية من خلال مطالبة الموظف بإتخاذ موقف واضح إتجاه الأهداف السياسية للدولة ، لذلك هو ملزم بإحترام سلطة الدولة وفرض إحترامها، و من النتائج المترتبة على هذا المبدأ ترك التعيين في الوظائف العليا للسلطة السياسية و تدخل حزب جبهة التحرير الوطني في إعداد قائمة ممثلي الموظفين في مختلف الأجهزة الإدارية.

ج- مبدأ إستقرار الوظيفة العمومية و الذي يعد أهم شرط يربط الموظف بالإدارة إرتباطا وثيقا ويجعله يكرس حياته المهنية في خدمتها، ولقد عرفت الإدارة الجزائرية خلال هاته الفترة ظهور نوع من التباعد و الانفصال بين قطاعين تابعين للدولة (قطاع الوظيفة العمومي وقطاع الإقتصادي) لاسيما ما يتعلق بعدم وجود إنسجام في الأجور و المرتبات ، مما أدى إلى عزوف العديد من الكفاءات على طلب الإلتحاق بالوظيفة العمومية، وهجرة أحسن الإطارات المكونة من قبل الدولة إلى القطاع الاقتصادي، وهذا ما دفع بالسلطات العمومية إلى إعادة تنظيم وتوحيد عالم الشغل بإصدار القانون رقم 78 / 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي

¹الأمر 133 / 66 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، جريدة الرسمية العدد

العام للعامل¹ ، الذي مزج القطاع الاقتصادي و القطاع الإداري في قالب واحد ، مما أفقد الوظيفة العمومية هويتها و أدى إلى إنحرافها تدريجيا على المبادئ التي أنشأت من أجلها نظرا لتناقض مضمونه و فلسفته مع خصوصية المرفق العمومي ومقتضيات التسيير الإقتصادي.

حيث يعتمد هذا القانون على تصورين متناقضين لعلاقات العمل يتمثل أولهما في الاعتراف لجميع العمال بضمانات العمل مستمدة من نظام المسار المهني مع تجاهل مقتضيات التسيير الاقتصادي، أما ثانيهما فيتجسد في نظام تطبيق الأجور على الموظفين وفقا لحاجيات النشاط الاقتصادي متجاهلا إختلاف مهام النشاط الإداري عن النشاط الإقتصادي.

ونظرا لخصوصيات كل قطاع لم يذكر هذا القانون الحاجة إلى تخصيص كل نشاط بقانون أساسي مستمد منه ومنها قطاع الوظيفة العمومية (المؤسسات و الإدارات العمومية)، و بالرغم من ذلك ظلت الوظيفة العمومية تعاني من فراغ قانوني إذ لم يصدر نص خاص ينظمها تطبيقا للمادة 02 من القانون رقم 12/78 السالف الذكر إلى غاية 1985 بموجب المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.²

ولقد عانى قطاع الوظيفة العمومية خلال هذه المرحلة من فراغ قانوني وفلسفي و تنظيمي يسبب النظرة الضيقة الموحدة لعالم الشغل التي لم تراعي خصوصيات كل قطاع حيث أصبح الموظف مرتبطا بعالم الإجراء بدلا من تعزيز مركزه الأصلي كمؤتمن على المصلحة العامة، كما أصبح ينعت بصفات الخمول و الرشوة وعدم الكفاءة و التعسف في إستعمال السلطة مما أثر على مكانته وإنعكس بالتبعية سلبا على مكانه وعلى دور الوظيفة العمومية في المجتمع، وهذا ما جعل إلزامية إصلاحها ضرورة ملحة بما يتماشى و الإصلاحات السياسية و الإقتصادية التي جاء بها دستور 1989 لاسيما بعد صدور القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الذي تراجع عن مبدأ تمسك بمبدأ وحدة الشغل ، حيث ألغى القانون رقم 12/78

¹ القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32، الصادر بتاريخ 08 أوت 1978 .

² المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، جريدة الرسمية عدد 14 الصادرة بتاريخ 31 مارس 1985.

السالف الذكر في الجانب الإقتصادي منه وإعترف بخصوصية قطاع الوظيفة العمومية وضرورة تنظيمه بتشريع خاص¹.

وقد قامت السلطات العمومية بإقتراح أكثر من مشروع لقانون أساسي عام للوظيفة العمومية على المجلس الشعبي الوطني سنة 1990²، ولكن لم يصدر قانون ينظم هذا القطاع إلى غاية سنة 2006 حيث صدر الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي حدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين و الضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، وقد تضمن هذا القانون 224 مادة موزعة على إحدى عشر بابا ، حيث وضح الأحكام الأساسية للوظيفة العمومية لاسيما مجال تطبيق هذا القانون وطبيعة علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة، الأنظمة القانونية الأخرى للعمل ضمانات حقوق وواجبات الموظف، تنظيم مساره المهني ، الوضعيات القانونية للموظف و نظامه التأديبي و إنهاء خدمته.

¹ القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم الجريدة الرسمية العدد 17 الصادر بتاريخ 25 افريل 1990.

² سعدي مقدم ، أخلاقيات الوظيفة العمومية، دراسة نظرية تطبيقية من زاوية : التأصيل ، الحقوق والتزامات المهنية

النظام التأديبي للموظفين، طبعة 01 ،دار الأمة الجزائرية، 1997 ،ص 35

المبحث الثاني : مفهوم جرائم الإهانة و التعدي على الموظفين

قبل التطرق لجريمة الإهانة الواقعة على الموظف العام بمفهوم القانون الجنائي ومن يدخل في حكمه والعقوبات المقررة لهذه الجريمة، وكذا جريمة الإساءة لرئيس الجمهورية على إعتبار أنه موظف سنتطرق هذا في المطلبين التاليين :

المطلب الأول : جرائم الإهانة الواقعة على الموظف

الفرع الأول :تعريف جريمة الإهانة والتعدي

أولا : تعريف جريمة الإهانة (فقها)

الإهانة هي كل فعل أو لفظ أو معنى يتضمن المساسب الكرامة أو الشعور أو الإحساس سواء بحكم القانون أو بحكم العرف بعد إزدراء و حط من الكرامة في أعين الناس ولا يشترط في جريمة الإهانة أن تكون بالأفعال أو الأقوال مشتملة على قذف أو سب، بل يكفي أن تحمل معنى الإساءة أو المساسب الشعور أو الحط من الكرامة.¹

وعلى هذا الأساس يمكننا القول أن:²

- ✓ الإهانة جريمة تقع بالقول أو الفعل أو الإشارة.
- ✓ الإهانة قد تتحقق بأية وسيلة مسموعة أو مرئية أو مقصودة.
- ✓ الإهانة لا يشترط أن تشكل سباً أو قذفاً بل يكفي أن تحمل عبارات الإهانة وغيره من الحاضرين.
- ✓ جريمة الإهانة من الأمور التي تخضع لاقتناع محكمة الموضوع من خلال تفحص ودراسة وقائع الدعوى والألفاظ المستعملة.

¹ عبد الفتاح بيومي حجازي، جرائم الصحافة والنشر، منشأة المعارف، مصر، 2009، ص 114

² مزوري عبد المجيد، جريمة الإهانة في قانون الإعلام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر (01)، السنة الجامعية

2014-2015، ص 14 .

ثانيا : جريمة الإهانة والتعدي وفق التشريع الجزائري

على غرار العديد من التشريعات المقارنة ،حدد المشرع الجزائري المقصود بجريمة الإهانة وذلك ضمن مختلف القوانين:

1- جريمة الإهانة في قانون العقوبات الجزائري :تناول المشرع الجزائري جريمة الإهانة في

قانون العقوبات ضمن القسم الأول من الفصل الخامس من الكتاب الثالث من الجزء الثاني،من خلال ما نص عليه ضمن المواد 144 إلى 146 وجعلها جريمة من جرائم الجنايات و الجنح التي يرتكبها الأشخاص ضد النظام العمومي.

حيث تطرق في المادة 144 منه بالتصحيح على مايلي:

"يعاقب بالحبس من شهرين (02) إلى سنتين (02) وبغرامة من 1.000 إلى 500.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها، وذلك بقصد المساس بشرفهم أو بإعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم. تكون العقوبة الحبس من سنة إلى سنتين إذا كانت الإهانة الموجهة إلى قاض أو عضو محلف أو أكثر قد وقعت في جلسة محكمة أو مجلس قضائي .

يجوز للقضاء في جميع الحالات أن يأمر بأن ينشر الحكم ويعلق بالشروط التي حددت فيه على نفقة المحكوم عليه ،دون أن تتجاوز هذه المصاريف الحد الأدنى للغرامة المبينة أعلاه¹.

من صياغة هذه المادة يتبين أنها شملت القضاة والمحلفون وجميع الموظفين والضباط العموميين وضباط القوة العمومية .

والمادة 144 مكرر 2 نص تعنى مايلي : " يعاقب بالحبس من ثلاث سنوات (03) إلى خمس سنوات (05) وبغرامة من 50.000 إلى 200.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من أساء إلى (الرسول صلى الله عليه وسلم)

¹المادة 144 من القانون رقم 14 - 01 المؤرخ في 04 فبراير سنة 2014 المتعلق بقانون العقوبات يعدل ويتمم الأمر رقم

66- 156 مؤرخ في 8 يونيو 1966 ،جريدة رسمية، عدد 49، مؤرخة في 11 جوان 1966

أوبقية الأنبياء أو الاستهزاء بالمعلوم من الدين بالضرورة أو بأية شعيرة من شعائر الإسلام سواء عن طريق الكتابة أو الرسم أو التصريح أو أية وسيلة أخرى¹.

أما المادة 145 فقد تطرق فيها المشرع إلى الإهانة عن طريق البلاغ الكاذب الذي من خلاله يقوم أحد الأشخاص بتبليغ السلطات العمومية بجريمة يعلم بعدم وقوعها أو يقدم دليلا كتابيا متعلقا بجريمة وهمية أو تقرير أمام السلطات القضائية بأنه مرتكب جريمة وهو لم يشترك في ارتكابها.

وعليه يمكن القول أن جريمة الإهانة في قانون العقوبات الجزائري وفقا لما نصت عليه المواد السابقة هي كل جنحة أو مخالفة تشمل أي قول أو فعل أو إشارة أو تهديد أو إرسال أو تسليم بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أو إرسال أشياء لغرض المساس بشرف وإعتبار وإحترام رئيس الجمهورية أو بعض الموظفين العموميين (القضاة ورجال القوة العمومية وقادتها وأعضاء البرلمان و الهيئات النظامية أوالعمومية).

2- جريمة الإهانة و التعدي وفق قانون الوظيفة العامة06-03 :

" يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذفاً وإعتداء،من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفة أو بمناسبتها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به،تحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على تعويض من مرتكب تلك الأفعال.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة².

للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية و المعنوية³.

¹المادة 144 مكرر 2، نفس المرجع.

² . انظرالمادة30 ،من القانون الأساسي العامل لوظيفة العمومية،ص 11.

³انظرالمادة37 ،مرجع سابق،ص 12.

3- التعدي : (بمفهوم الأمر رقم 20 - 01) م 149 مكرر

كل فعل عمدي ينطوي على إستعمال القوة أو التهديد بإستعمالها، من شأنه إحداث الخوف أو الفرع لدى الغير / مهما كانت الوسيلة المستعملة¹.

الفرع الثاني : إهانة موظفين العموميين

خصصت هذا الفرع لدراسة الإهانة الموجهة لكل من رئيس الجمهورية و الموظف العام و هم من الأشخاص أيضا الذين نصت عليهم المادة 144 و المادة 144 مكرر الذين يعاقب إهانتهم.

أولا: رئيس الجمهورية.

لقد أولى المشرع الجزائري حماية خاصة لرئيس الجمهورية وتتمثل هذه الحماية في نص المادة 144 مكرر وقبل أن نتطرق إلى جريمة إهانة رئيس الجمهورية كان من الجدير أن نتعرف على هذه الحماية في الشريعة و التشريعات القديمة من ذلك.

✓ **موقف الفقه الإسلامي من إهانة رئيس الدولة:** فإهانة رئيس الدولة بطريقة علنية ينتفي ومبادئ العامة للشريعة² ، وذلك ما ورد في كتاب الله عز وجل في مخاطبة الحاكم رغم طغيانه مخاطبا موسى وهارون فقال تعالى: "إذهبا إلى فرعون إنه طغى فقولا له قولا لينا"³. وأيضا سنه النبي صلى الله عليه وسلم دليلا على إطاعة ولي الأمر وعدم إهانته ومنه ما روي عن أبي بكر رضي الله عنه قال سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول "من أهان السلطان أهان الله " ⁴ حيث لا يخفى ما يدل عليه هذا الحديث من الوعيد على إهانة السلطان بالإهانة من الله عز وجل . وما ينتظر الشخص من عقاب في الآخرة.

✓ **موقف التشريعات القديمة من إهانة الرئيس:** أما عن إهانة الرئيس فهي كانت معروفة في عهد الإقطاع في فرنسا معتبرة المساس بالرئيس مساس بالذات الملكية،وللإهانة عقاب من الدرجة القصوى ولم تظهر هذه الإهانة في التشريع الحديث إلا مع عودة لويس الثامن عشر إلى العرش

¹أنظر المادة 149 مكرر من الأمر 20-01 ، مرجع سابق

²نبيل صفر، المرجع السابق، ص 148

³القرآن الكريم برواية ورش عن نافع المدني، الآية 42 -43- 44 من سورة طه

⁴الحديث الشريف

أين اعتبرت جريمة سياسية إلا أنه بموجب قانون سنة 1832م أعيد النظر في بعض أحكام التشريع الجزائري، وأصبحت من الجرائم العادية¹.

أما عن المشرع الجزائري فقد أدرج جريمة إهانة رئيس الجمهورية ضمن تعديلات على جرائم القذف والسب والإهانة إثر تعديل قانون العقوبات بموجب القانون 01-09.

حيث نصت المادة 144 مكرر² على ما يلي: "يعاقب بالحبس من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات وبغرامة من 100 ألف إلى 500 ألف دينار كل من أساء إلى رئيس الجمهورية بعبارات تتضمن إهنته أو سبه أو قذفه وسواء كان ذلك عن طريق الكتابة أو الرسم أو التصريح أو بأية آلية لبث الصوت، أو بأية وسيلة الكترونية أو معلوماتية أو إعلامية أخرى.

أ - صفة المجني عليه

أما في ما يخص صفة المجني عليه فهذه الجريمة تقع على من يحمل صفة رئيس الجمهورية الذي حدده الدستور الجزائري فهو رئيس الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والذي يترشح لهذا المنصب طبقا للمادة 73 من دستور 1996³ فان هذه الشروط حددت كما يلي:

- أن يحمل المترشح فقط الجنسية الجزائرية الأصلية.
- أن يدين بالإسلام.
- أن يكون 40 سنة يوم الانتخاب كحد أدنى مع ملاحظة أن النص المذكور لم يرد فيه الحد الأقصى.
- أن يتمتع بحقوقه المدنية والسياسية.
- أن يثبت الجنسية الجزائرية لزوجته.
- أن يثبت مشاركته في ثورة أول نوفمبر إذا كان من مواليد يوليو 1942.
- أن يصرح بممتلكاته العقارية والمنقولة.

¹فريد الزعبي، الموسوعة الجنائية، الجزء 13 د ط ، د س ط دار صادر بيروت، ص 69

²قانون العقوبات السابق الذكر.

³دستور الجزائر لسنة 1996 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1434هـ.

الموافق ل 06 مارس سنة 2016 المنشور في الجريدة الرسمية العدد 14 مؤرخة في 07 مارس 2016 .

ورغم أن رئيس الجمهورية يتموقع في أعلى الهرم الإداري وتخول له العديد من الصلاحيات كالتعيين فهو يعين كبار المسؤولين في الدولة فضلا عن كبار المسؤولين في الوظائف المدنية والعسكرية وأيضا يملك سلطة التنظيم والتي تتمثل في إصدار قرارات ذات طابع تنظيمي في شكل مراسيم رئاسية ويملك أيضا إلى جانب ذلك سلطة المحافظة على أمن الدولة وسلامتها¹.

ورغم هذا فإن التشريع الجزائري لم يعطي رئيس الجمهورية صفة الموظف العمومي و هذا ما ظهر جلي في التشريع الأساسي للموظف العمومي.

ولكن التشريع الخاص بمكافحة الفساد رقم 06-01 و في مادته الثانية أين عرف الموظف العام بقوله كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا، وبهذا القانون السابق الذكر أعطيت لرئيس الجمهورية صفة الموظف العام ولكن لم تستند هذه العقوبة على إهانة رئيس الجمهورية من هذا المنطق فقط وإنما المهام المنوطة لهذا الشخص كونه القاضي الأول في البلاد وأيضا كونه ممثل الدولة خارجيا وبصفته الراعي والمسير الرسمي لها.

ومنه وجب حمايته جنائيا من الإهانة الموجهة له و إتفق العلماء الجزائريون على وجوب توجيه الإساءة إلى شخص رئيس الجمهورية بالذات وليس للحكومة القائمة بأعضائها وأعمالها لأنه ليس عضوا فيها.

ب- الركن المادي:

ينقسم الركن المادي في هذه الجريمة إلى:

✓ **النشاط الإجرامي:** وهو ما يطلق على كل ما من شأنه أن يشكل إهانة ويمس بالكرامة والسمعة والشرف والأخلاق أو المركز لهذا الشخص وأن هذه العبارة كلفظة تشمل السب والشتم وليس من الضروري أن يستهدف المجني عليه مباشرة بل يكفي لأن يكون ظاهر الفاعل ترجمة لفكره الجاني².

¹ أعمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية 2007م، 1428هـ، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، ص

² فريد الزعبي، الموسوعة الجنائية، المرجع السابق، ص 58

وبالتالي فالنشاط الجرمي الذي حددته المادة 144 هو التعبير أي إبداء الرأي ولكن كما ذكرنا سابقاً أن إبداء الرأي المكفول دستورياً والمعروف بحرية التعبير لا يجيز لنا إهانة غيرنا.

فكلمة عبارات التي جاءت بها المادة 144 مكرر هي في مفهومها التعبير حيث العبارات تدل على وسيلة واحدة وهي الكتابة.

بينما المشرع في هذه المادة عدد لنا الوسائل التي تقوم بها الجريمة و المتمثلة في إهانة رئيس الجمهورية.¹

✓ **وسيله التعبير :** وهي عبارة عن الوسيلة التي سيصل بها الجاني إلى إرتكاب جريمته وهذه الوسيلة صورة في الوسائل التي حددتها المادة 144:

✓ **الكتابة والرسم:** كما تم ذكره سابقاً.

✓ **وسائل السمعية:** تشمل مجموعة المواد و الأدوات التي تساعد على زيادة فاعلية التعلم

و التي تعتمد أساساً على حاسة السمع مثل المذياع، الأسطوانات التسجيلات الصوتية ... الخ.

✓ **الوسائل البصرية:** وهي الوسائل التي تعتمد على حاسة البصر فقط و منها الأشياء و

العينات والنماذج و الشرائح والرسوم و الملصقات و مجلات الحائط و الرحلات و المعارض و

الخرائط و الأفلام الثابتة والصامتة والمتحركة، إذا فالوسائل البصرية هي تقديم المعلومات التي

تكون من خلال الحديث بإستخدام معينات للمتعلمين على رؤية المعلومات و من ثم إستيعابها

بصورة أفضل².

✓ **الوسائل الالكترونية والمعلوماتية:** الإنترنت.

✓ **الوسائل الإعلامية الأخرى:** الصحافة المقروءة والمسموعة.

¹ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص ، الجزء الأول المرجع السابق، ص 257

² محمد صاحب سلطان، وسائل الإعلام والاتصال، دراسة في النشأة والتطور ، الطبعة الأولى 2012 ، عمان الأردن، ص

ومنه فالإهانة التي تتم بالوسائل الخارجة عن ما هو محصور في هذه المادة لا تقوم في رأي الدكتور بوسقيعة الجريمة ويعاقب المجني عليه بإحدى الوسائل الغير المذكورة في المادة 144 على أن يعاقب بجريمة إهانة القاضي لأن رئيس الجمهورية هو أكبر قاضي في البلاد¹.

ج- الركن المعنوي: من الثابت أن فعل الإهانة يتطلب توافر العنصر المعنوي كغيره من الأفعال الجرمية و في كل الأحوال يرتبط هذا الركن بسوء النية إذ أن جريمة إهانة رئيس الجمهورية هي من الجرائم القصدية إذا فهي تتطلب القصد العام والقصد الخاص.

❖ **القصد العام:** كما ذكرنا سابقا أن جريمة الإهانة تتطلب أن تتصرف إرادة المجني عليه في إهانة رئيس الدولة وهو يعلم أن هذه الإهانة يجرمها القانون أولا ويعلم أن الشخص الذي يهينه هو رئيس الجمهورية دون غيره.

❖ **القصد الخاص:** فيتمثل في غايته والتي تظهر في الحط من قيمة هذا الشخص والتقليل من إحترامه في شخصه.

ح- الإجراءات و العقوبات:

✓ **إجراءات المتابعة :** سندرس المتابعة في هذه الجريمة من حيث الشكوى التقدم والإختصاص.

✓ **الشكوى:** من المعروف أن المساس بالشرف والإعتبار هي مسائل تمس ذاتية الشخص وخاصة لمن يهمه الأمر فلا يشعر بها إلا هو.

لذلك أوجب المشرع لهذه الجرائم بصفه عامة الشكوى لتحريك الدعوى العمومية.

وهذا ما هو معمول به في التشريعات الأخرى كالتشريع المصري والفرنسي والأردني الخ

فإذا لم تقدم هذه الشكوى من الشخص أو من ينوب عنه لا تكون الجريمة مقبولة و لا تحرك الدعوى العمومية.

أما المشرع الجزائري فلم يأخذ بهذا المضمون كونه في هذه الجرائم لم يستوجب الشكوى من طرف المجني عليه مهما كانت الجهة التي مستها هذه الجرائم.

¹ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص ، نفس المرجع ، ص 258

ولكن إثر تعديل قانون العقوبات بموجب القانون 09/01 نصت على وجوب شكوى مقدمة

من الشخص المتضرر وهذا كقاعدة عامة.

ولكن في جريمة إهانة رئيس الجمهورية خرج عن هذه القاعدة لإستثناء آخر وهو أن تباشر الدعوى العمومية ضد هذا الشخص تلقائيا وهذا ما نصت عليه المادة 144 مكرر 2 ، حيث يكون على النيابة العامة أن تباشر الدعوى¹.

متى توافرت أركان الجريمة ، وهي هنا تخضع لمبدأ الشرعية في مباشرة الدعوى.

✓ **مسألة التقادم:** في مسألة التقادم وفي ما يخص جريمة الإهانة ستربطها بجريمة القذف لأن المادة 144 مكرر تقول : " العبارات التي تتضمن إهانة أوسبا أو قذفا. "

ولأن هذه الجرائم من جرائم الإعتبار و لم ينص المشرع الجزائري في قانون العقوبات على مهلة خاصة بتقادم الدعوى العمومية.

لهذا تسري على هذه الجرائم مدة تقادم الجنج بصفه عامة وهي ثلاث سنوات من تاريخ إرتكابها.

بينما نلاحظ التشريعات المقارنة كالتشريع المصري الذي أخذ بثلاث أشهر في هذه الجرائم لما لها من خصوصية وكذا هذا حذوه التشريع الفرنسي.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري وخاصة بعد صدور قانون الإعلام والاتصال الذي حدد في الباب التاسع المخالفات المرتكبة في إطار ممارسة النشاط الإعلامي في المادة 124 " تتقادم الدعوى العمومية والدعوى المدنية المتعلقة بالجنح المرتكبة عن طريق الصحافة المكتوبة أو السمعية البصرية أو الإلكترونية بعد ستة أشهر كاملة إبتداء من تاريخ إرتكابها²."

ولكن تبقى الوسائل الأخرى التي إرتكبت بها هذه الجريمة تخضع في تقادمها إلى الأركان العامة لتقادم الجنج و المتمثلة في ثلاث سنوات.

¹ احسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائري الخاص ، المرجع السابق من 235 و 237

² قانون عضوي رقم 12-05 المؤرخ في 18 صفر 1433 الموافق ل 12 يناير 2012 يتعلق بالإعلام.

✓ **الإختصاص :** لم يتضمن قانون العقوبات قواعد خاصة لجريمة إهانة رئيس الجمهورية، مما يجعل هذه الجريمة تطبق عليها القواعد العامة للإختصاص المحلي الذي جاء به قانون الإجراءات الجزائية في المادة 329.¹

إذا ارتكبت وسائل الإعلام فإن محل الجريمة هو كل مكان تصله الجريدة أو تلتقط فيه الإذاعة أو برامج التلفزيون.

فإذا تمت المتابعة في أماكن متعددة فيتعين التخلي لأول جهة بادرت في المتابعة.²

✓ **الجزاء :**

جعل المشرع الجزائي العقوبة الوحيدة لجريمة إهانة رئيس الجمهورية الغرامة من مئة ألف إلى خمس منه ألف دينار جزائري.

ومن الملاحظ أنها عقوبة مخففة على ما كانت عليه في القانون قبل التعديل حيث كانت الحبس من 3 أشهر إلى 12 شهر.

وعن حالة العودة في جريمة إهانة رئيس الجمهورية تتضاعف العقوبة الوحيدة وهي الغرامة.

أما في حالة تعدد الأوصاف فالرجوع إلى المادة 144 التي تعاقب كل من أهان قاضيا أو موظفا فرئيس الجمهورية بحكم قانون الفساد هو موظف ، فضلا عن أنه أكبر قاضي في البلاد و بالتالي نستطيع تطبيق المادة 144 والتي تعاقب بالحبس والغرامة كونها الوصف الأشد وذلك وفقا للمادة 32 من قانون العقوبات التي تنص على أنه يجب أن يوصف الفعل الواحد الذي يحتمل عده أوصاف بالوصف الأشد من بينها.³

¹ انظر المادة 329 من الأمر 66-156 المتضمن قانون الاجراءات الجزائية المعدل والمتمم سابق ذكره

² احسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، المرجع السابق، ص 260

³ المادة 32 من الأمر رقم 66-165 المتضمن قانون العقوبات السابق الذكر

ثانيا : الموظف العادي (الموظف العام)

أولا : صفة المجني عليه.

رغم أن مفهوم الموظف العام هو من أساسيات القانون الإداري فهو القانون الذي يهتم بتحديد من هو الموظف وحقوقه وواجباته غير أن القانون الجنائي يعتبر أن هذا المدلول قاصر عن تحقيق الحماية التي يرغب في توفيرها للمصالح الاجتماعية لذلك أخذ بمدلول مختلف الموظف العام وهذا لا يعني الاختلاف التام في مدلول القانون العام بين القانون الإداري والجنائي بل أن القانون الجنائي وسع في هذا المفهوم لا أكثر فكل من يعتبر موظف عام في القانون الإداري هو كذلك في القانون الجنائي ويضيف هذا الأخير بعض الفئات التي لا تأخذ صفة الموظف العام في القانون الإداري لذلك لابد من توضيح مفهوم الموظف العام في القانون الإداري¹ والذي جاءت به المادة 4 من القانون الأساسي للوظيفة العامة.

كل عون معين في وظيفة عمومية دائم ومرسم في رتبة في السلم الإداري² " وأيضا ما حدده القانون رقم 06/01 المتعلق بمكافحة الفساد في المادة 2 منه و الذي سنفضله إلى أربع فئات كالتالي³:

1- الأشخاص شاغلين في مناصب تنفيذية وإدارية : يعتبر الأشخاص شاغلين في مناصب

تنفيذية وإدارية من أكثر الأشخاص الذين يجب أن تتوفر لديهم حماية جنائية وخاصة في جرائم الإهانة لإعتبارهم سلطه تنفيذية تقوم على المال العام والشأن العام ويستوي في ذلك أن يكون معينا أو منتخب دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر وبصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.

2- الأشخاص شاغلين لمناصب تنفيذية : وهم جميع العاملين على المستوى المركزي وهم

الوزير الأول، وأعضاء الحكومة.

¹ سامي محمد غنيم، جرائم الفساد في التشريع الفلسطيني و الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2016/2017، ص

² الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة.

³ القانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم 1427 الموافق ل 20 فيفري 2006 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

أ- الوزير الأول: يوفر القانون حماية لهذا الشخص للأعمال التي يقوم بها و المهام والوظائف التي حددتها المادة 93 94 95 و 97، 98، 99 و 100 من الدستور الجزائري.¹

ب- أعضاء الحكومة: ويقصد بأعضاء الحكومة الوزراء بمختلف درجاتهم سواء كانوا وزراء دولة أو وزراء عاديون أو وزراء منتدبون أو كتاب دولة إلى آخره.. فلا يجوز المساس بشرف وإعتبار هؤلاء الأشخاص كونهم ممثلين وصناع القرار فيها.

3- الأشخاص شاغلين لمناصب إدارية: ويقصد بهم كل موظف يعمل بإدارة عمومية دائمة أو مؤقتة مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر وينطبق هذا التعريف على الموظفين العموميين و المتعاقدين مع الإدارة والذين لا يعتبرهم قانون الوظيفة العمومي ضمن الموظفين.

✓ الموظفون²: يقصد به هم العاملين في المؤسسات والإدارات العمومية والذين يشغلون مناصبهم بصفة دائمة والخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العامة فمنهم من ينطبق عليه وصف الموظف العام وهم أيضا الأعوان الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات الإدارية العمومية والتي يقصد بها حسب نص المادة 2 من ذات القانون المؤسسات العمومية المركزية والإدارات العمومية في الدولة والمصالح الغير ممرضة التابعة لها و الجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري العلمي والثقافي والمهني وكل مؤسسة يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومي على أن يتوفر الموظف العام للشروط التالية:

✓ أن يكون صدر قرار تعيينه من جهة مختصة.

✓ القيام بعمل دائم.

✓ الترسيم في رتبة في السلم الإداري

✓ ممارسة النشاط في مؤسسة إدارية عمومية.

¹دستور 1996 المعدل والمتمم السابق الذكر.

²أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، المرجع السابق، ص 25

وفي حالة عدم توفر أحد الشروط فنأخذ بنظريه الموظف الفعلي¹.

✓ **العمال المتعاقدين مع الدولة أو المؤقتين:** ويقصد بهم عمال الإدارات والمؤسسات العمومية الذين لا تتوفر لديهم صفة الموظف بمفهوم القانون الإداري كالأعوان المؤقتين والمتعاقدين.

✓ **-الأعوان المؤقتون:** هم الأشخاص الذين يتم تعيينهم بصفة مؤقتة و لمدة محددة للقيام بعمل ذو طابع محدد و مؤقت.

✓ **-أما الأعوان المتعاقدين:** فهم العمال المرتبطون بالإدارة بعلاقة عقدية حيث يتم التعاقد معهم لمدة محددة وحسب الحاجة ، ويوفر هذا العقد حماية للموظف من جرائم الإهانة ، وفي إطار التوسع في مفهوم الموظف العام وحماية الوظيفة العامة أجري عليهم أحكام الموظف.

4-الأشخاص شاغلين لمناصب تشريعية و المنتخبين المحليين : لا يقتصر مفهوم الموظف العام في القانون الجنائي على السلطة التنفيذية بل يتجاوزها إلى السلطة التشريعية والأعضاء المنتخبين بالهيئات المحلية.

أ- **أعضاء السلطة التشريعية:** وهم أعضاء البرلمان والذين يتكون في الجزائر من غرفتين :
• **المجلس الشعبي الوطني :** والذين يتم إنتخابهم مباشرة عن طريق الإقتراع العام السري حسب المادة 118 من الدستور.

• **مجلس الأمة:** وهي الغرفة الثانية في البرلمان الجزائري وينتخب ثلثي أعضائه بالإقتراع السري غير المباشر بمقعدين عن كل ولاية ويتم إنتخابهم من بين أعضاء المجالس الشعبية البلدية وأعضاء المجالس الشعبية الولائية ، وفي حين يعين رئيس الجمهورية الثلث الباقي من بين الشخصيات والكفاءات الوطنية حسب الدستور الجزائري.

- **المنتخبون في المجالس الشعبية المحلية:** وهم أعضاء المجالس الشعبية الولائية والبلدية الذين يتم إنتخابهم وفقا للمادة 65 من القانون العضوي رقم 12-01 المتعلق بنظام الإنتخابات² و ذلك لمدة خمس سنوات في طريق الإقتراع النسبي على القائمة من طرف مواطنين الهيئات المحلية التي ينتمون إليها فقط سواء في الولاية أو البلدية .

¹ الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادي الثانية 1427 الموافق 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة

العمومية بمنشور في الجريدة الرسمية، العدد 46، المؤرخة في 16 يوليو 2006، ص4

² القانون العضوي رقم 12-01 المؤرخ في 18 صفر 1433 الموافق ل 12 يناير 2012 يتعلق بنظام الانتخاب

5-الأشخاص المكلفون بخدمة عمومية :نصت المادة 440 من قانون العقوبات كل عون مكلف بخدمة عمومية ومنهم على سبيل المثال:

الوكيل المتصرف القضائي: وهو طبقا للمادة 4 من الأمر 96/23¹ هو الشخص الذي يتم إختياره من قائمة تعدها اللجنة الوطنية يضبطها وزير العدل أو وكلاء خارج القائمة وظائفهم هي:

وكيل عن كتلة الدائنين في إدارة أموال التفليسية، لا يعتبر وكيل عن كل دائن على إنفراد ويعتبر أيضا وكلاء عن المفلس في الدعاوى التي يرفعها الغير عن الوكيل للمطالبة بحق يتعلق بكتلة الدائنين.

6-الأشخاص الذين يتولون وظيفة أو وكالة في هيئة أو مؤسسة عمومية : و يتعلق الأمر هنا بالعاملين في بعض الهيئات والمؤسسات غير أنه يشترط لإعتبار العامل فيها من قبيل الموظف العام أن يتولى في المؤسسة أو الهيئة قسطا من المسؤولية .

ثانيا : الركن الشرعي².

المادة " 144 يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامه من ألف 1000 إلى خمس مئة ألف 500.000 دينار جزائري أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من أهان..... موظفا بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أو أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها ، وذلك بقصد المساس بشرفهم أو إعتبارهم أو الإحترام الواجب لسلطتهم".

ويجوز للقضاء في جميع الحالات أن ينشر الحكم ويعلق بالشروط التي حددت على نفقة المحكوم عليه دون أن تتجاوز هذه المصاريف الحد الأقصى للغرامة المبينة أعلاه.

المادة 440 يعاقب بالحبس من عشرة أيام على الأقل إلى شهرين على الأكثر وبغرامة من 100 مئة ألف دينار جزائري أو بإحدى العقوبتين من أهان بالقول أو بالإشارة مواطن مكلف بأداء أعباء الخدمة العمومية أثناء قيامه بأعمال وظيفته أو بمناسبة قيامه بها"

أ- الجزء:أما فيما يخص العقوبة فيتم الرجوع إليها في العقوبة الواقعة على السلطة القضائية ومساعدتي العدالة.

¹الأمر رقم 23-96 المؤرخ في 23 صفر 1417 الموافق ل 09 يوليو 1996 المتعلق بالوكيل المتصرف القضائي

²المادة 144 والمادة 440 الأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات السابق ذكره

المطلب الثاني : حماية موظف عام من جرائم إهانة و الاعتداء

لقد أولى المشرع الجزائري للحماية الجنائية للموظف أهمية بالغة ،حيث قام بتجريم كافة الإعتداءات سواء اللفظية أو الجسدية أثناء ممارسة الموظف لمهامه أو بسببها أو بمناسبة في قانون العقوبات، وهذا ماستنطق إليه في هذا المطلب،حيث سنتناول مايلي:

- ✓ جريمة إهانة الموظف العام(الفرع الأول).
- ✓ جريمة الإعتداء على الموظف العام (الفرع الثاني).
- ✓ العقوبات المقررة لجريمة الإعتداء على الموظف العام (الفرع الثالث).

الفرع الأول: جريمة إهانة الموظف العام

لأجل توفير الإحترام اللازم للموظف العام ومن في حكمه ولوظيفة الإدارة، جرم قانون العقوبات بموجب نص المادة 144 فعل الإهانة وإعتمد على التحديد الواسع للوسائل المادية والمعنوية التي قد يستخدمها الجاني في توجيه الإهانة إلى الموظف العام وهذا ما أكدته أحكام المادة 144 التي تنص على : ".... كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة ذلك بقصد المساس بشرفهم أو بإعتبارهم أو بالإحترام الواجب لسلطتهم¹

وما يلاحظ على هذا النص أنه لم يعرف فعل الإهانة بل بين الوسائل المستعملة لإرتكابها، ذلك لكون الإهانة ذات مدلول واسع ومرن تتغير وفقا لتغير الوقائع والظروف ويمكن تحقيقها بوسائل متعددة يصعب على المشرع حصرها في نص واحد كما لا يمكنه تصورها مسبقا.

ويمكن تعريف الإهانة بأنها : " كل تعدي يمس الشرف أو الكرامة، على كل الأقوال أو الإشارات التي تدل على إحتقار الموظف أو لأعماله أو لوظيفته تعتبر إهانة" .²

¹المادة 144 القانون رقم 09/01 الصادر بتاريخ 26 جوان 2001 المعدل والمتمم للأمر 156/66 الصادر بتاريخ 08

جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات ج.ر ع 34 الصادرة بتاريخ 27 جوان 2001

²محمد أحمد عابدين، جرائم الموظف العام، دار المطبوعات الحديثة، ط 1985، ص 127

ويتبين من ذلك أن المشرع وعند تجريمه لواقعة الإهانة الصادرة في حق الموظف العام ومن في حكمه أثناء تأدية وظيفته أو بمناسبةها هدفه حماية الموظف العام وإحترام الوظيفة العامة¹.

تقوم جريمة الإهانة في حق الموظف العام على عدة أركان وهي صفة المجني عليه والركن المادي والقصد الجنائي، وسنتطرق إليه فيما يلي:

أولاً: صفة المجني عليه

ولقيام الحماية في القانون الجنائي من جريمة الإهانة لابد من تحديد صفة المجني عليه ويقصد به الموظف العام في القانون الإداري والذي جاءت المادة 4 من القانون الأساسي للوظيفة العامة " كل عون معين في وظيفة عمومية دائم ومرسم في رتبة في السلم الإداري"².

ثانياً : الركن المادي لجريمة الموجهة للموظف العمومي

يتمثل الركن المادي في جريمة إهانة الموظف العام ومن في حكمه قيام الجاني بالإهانة الوسيلة المستعملة ووقوع هذه الأخيرة أثناء تأدية المهام الوظيفية أو بمناسبةها، وهو ما سنبنيه فيما يلي:

1- قيام الجاني بإهانة الموظف العام ومن في حكمه "الوسيلة المستعملة":

للإهانة معنى واسع فهي تشمل كل صور الإعتداء على الموظف العام ومن في حكمه والتي تمس بشرفه وتحط من كرامته وإحساسه³، ولا يشترط فيها أن تكون العبارات المستعملة مشتملة على إسناد معين بل يكفي أن تحمل معنى الإساءة أو المساس بالشعور ، إذا وجهها شخص ما وفي مكان الوظيفة لشخص الموظف العام تعد كذلك⁴.

¹ملياني بوبكر وليد- بن جلول مصطفى، الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم التعدي اللفظي، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد الخامس، العدد الثاني، الأغواط، الجزائر ، ص 648.

²المادة 04 من الأمر 03/06 المرجع السابق.

³جميل عبد الباقي، قانون العقوبات جرائم الاعتداء على الأشخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1997، ص 273

⁴أبو بكر ملياني- بن جلول مصطفى، الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم التعدي اللفظي، المرجع السابق، ص 648.

ومن خلال ذلك تقتضي جريمة الإهانة أن تتم بوسائل معينة والمنصوص عليها بموجب المادة 144 وهي: "الكلام أو الإشارة أو الكتابة أو التهديد أو إرسال أو تسلم شيء أو الرسم" ..

ب. إهانة الموظف أثناء تأدية الموظف لوظيفته أو بسببها :

يجب أن تصدر الإهانة أثناء تأدية الموظف لمهامه الوظيفية أو بمناسبة توليه سنيين المقصود بالحالتين فيها يلي:

أ- إهانة الموظف أثناء تأديته لمهام وظيفته: وتعتبر كذلك عندما يعمل الموظف بصفته يؤدي عملا داخلا في إختصاصه أو في شؤون وظيفته وتتوفر الإهانة بمجرد توليه المهام المنوطة بوظيفته التي يحميها القانون ولا يهم في هذه الحالة إن يكون المجني عليه الموظف العام يؤدي وظيفته بطريقة شرعية، كما لو كان محل توقيف عن العمل أو يؤدي وظيفته بدون أداء اليمين القانونية في حالة ما إذا كانت الوظيفة تقتضي ذلك.

ب- إهانة الموظف بمناسبة تأديته وظيفته: إذا كانت الإهانة لم تقع إلا بعد مغادرة الموظف لوظيفته و لو لساعة فلا يمنع ذلك من عقاب الجاني.

وعليه يجب أن تقع الإهانة في مواجهة الموظف المهان، أي أن توجه في حضور الموظف نفسه أو على مسمع منه¹ ، فجريمة الإهانة يجب أن توجه شخصا ومباشرة إلى الموظف العام المهان.

إستنادا لذلك يتحقق الركن المادي لجريمة الإهانة عن طريق ارتكاب الجاني لأي سلوك إجرامي من شأنه أن يمس بشرف وإعتبار الموظف ، فيصيب شخصه ويؤثر في نفسيته فيكفي أن يكون ما أصابه بسبب ذلك السلوك قد أدى إلى إحتقاره وخدش كرامته².

ثالثا : القصد الجنائي لجريمة إهانة الموظف العام (الركن المعنوي):

يتمثل في إتجاه إرادة الجاني لإهانة الموظف العام ومن في حكمه أثناء تأدية وظيفته أو بسببها مع علمه بكافة أركان الجريمة دون الحاجة لمعرفة الباعث على توجيه الإهانة، ولا يتوافر إذا كان الجاني لا

¹ عبد الوهاب مصطفى، رابح لطفي، جرائم الوظيفة العامة، عالم الكتب، القاهرة، مصر، د ت ن، ص 3.

² صباح مباح محمود سليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، الأردن، دار جامد للنشر والتوزيع، 2000، ص 133.

يعلم بصفة من وجهت إليه الإهانة ومع ذلك يمكن إعتباره قذفا إذا ما توافرت أركانه، كما لا يتوافر إذا لم يقصد الجاني توجيه العبارات أو الإشارات أو التهديد إلى الموظف العام¹.

رابعاً : العقوبة المقررة لجريمة إهانة الموظف العام²

جعل المشرع الجزائري عقوبة الإهانة للموظف العام أثناء تأديته وظيفته أو بمناسبة حسب المادة 144 من قانون العقوبات الحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من ألف (1000 دج) إلى خمس مئة ألف (500.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ويجوز للقضاء في جميع الحالات أن ينشر الحكم ويعلق بالشروط التي حددت على نفقة المحكوم عليه دون أن تتجاوز هذه المصاريف الحد الأقصى للغرامة المذكورة أعلاه.

الفرع الثاني: أركان جريمة التعدي على الموظفين العموميين

سنتكلم عن الركن الشرعي (أولاً)، الركن المادي (ثانياً)، والركن المعنوي (ثالثاً)

أولاً: الركن الشرعي

من أجل توفير الحماية اللازمة والفعالة للموظفين العموميين جرم قانون العقوبات جميع الأفعال التي تشكل تعدي وعنف ضده.

وهذا ما جاءت به أحكام نص المادة 148 بأنه: " يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد الموظفين.... في مباشرة أعمال وظائفهم أو بمناسبة مباشرتها.

وإذا ترتب عن العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد أبصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة فتكون العقوبة السجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة.

¹ابو بكر ملياني- بن جلول مصطفى، الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم التعدي اللفظي، المرجع السابق، ص

²المادة 144 من القانون 09/01، المعدل والمتمم للأمر 156/66، المرجع السابق.

وإذا أدى العنف إلى الموت دون أن يكون الفاعل قصد إحداثها فتكون العقوبة السجن المؤبد، وإذا أدى العنف إلى الموت وكان قصد الفاعل هو إحداثه فتكون العقوبة الإعدام.

ويجوز حرمان الجاني المحكوم عليه بالحبس من مباشرة الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل و خمس سنوات على الأكثر تبدأ من اليوم الذي تنفذ فيه العقوبة، والحكم عليه بالمنع من الإقامة من سنتين إلى خمس سنوات".¹

ثانيا: الركن المادي: ويتمثل في التعدي وأعمال العنف، وهو :

1- السلوك الإجرامي:

التعدي في قانون العقوبات نص عليه المشرع في المادة 442²، ويقصد به حسب الدكتور مبروك نصر الدين هي الأفعال التي تتطوي على قدر من استعمال القوة البدنية ويمس الطمأنينة للجسم وحصانته دون أن يمس ذلك بمادته³.

وبالرجوع إلى نص المادة 148 أين قالت: " كل من تعدى بالعنف أو القوة " فالتعدي هنا الذي يشتمل على أفعال العنف التي عرفت بدورها على أنها : " تلك الأعمال التي تصيب جسم الضحية دون أن تؤثر عليها أو تترك أثرا فيها، ومن هذا القبيل دفع شخص إلى أن يسقط أرضا، قص الشعر لشخص عنوة، جلب شخص، أو أن يولي ذراع شخص....."⁴

أما عن القوة فهي أن يستعمل الشخص قواه البدنية لإحداث الأضرار المذكورة في المادة 148 من التعدي والعنف.

¹ المادة 148 من القانون 09/01 المعدل والمتمم للأمر 156/66 ، المرجع السابق.

² المادة 442 من القانون 09/01 المعدل والمتمم للأمر 156/66 ، المرجع السابق.

³ مبروك نصر الدين، الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم، ط 2003، الديوان الوطني للأشغال التربوية، د.ب. ن. ص 128،

⁴ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجزء الأول، المرجع السابق، ص 58-59

2- الأشخاص المعتدى عليهم

وهم من حددتهم المادة 148 بقولها "الموظفين"¹، وتقع عليهم أعمال العنف أثناء مباشرة عملهم أو بسببها أو بمناسبةها.

3- النتيجة:

أما النتيجة التي أحدثت نتيجة السلوك الإجرامي هي الإعتداء بالعنف والقوة وترتب عليه جسارة من الضرر والخطورة ومن الآثار الوخيمة على المجني عليه كتشوه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن إستعماله أو فقد النظر أو فقد إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة أو يفضي إلى الموت.²

ثالثا : الركن المعنوي

جريمة التعدي على الموظف العام جريمة عمدية فهي تملك القصد العام والذي ينطوي تحته العلم والإرادة، فالعلم هو علم الجاني أن المجني عليه موظف عام فهو يحمل صفة الوظيفة التي ينتمي إليها وأنه تعدى عليه إعتبارا بتلك الصفة.

وتبعاً لذلك فلا تقوم جريمة التعدي إذا كان المجني يجهل صفة المجني عليه.³

الفرع الثالث : العقوبات المقررة لجريمة التعدي على الموظف العام

سنوضح من خلاله العقوبات الأصلية (أولاً) ثم العقوبات التكميلية (ثانياً).

¹المادة 148 من القانون 09/01 المعدل والمتمم للأمر 156/66 ، المرجع السابق.

²خالف عقيلة، الحماية الجنائية للوظيفة الإدارية، رسالة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 2008-2009، ص 135.

³قن خضرة- حريبي فتيحة، جرائم إهانة الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور ،الجلفة، 2019-2020، ص 32

أولاً: العقوبات الأصلية

جعل المشرع الجزائري في الجزاء في حالة التعدي بالعنف والقوة على الموظفين، في مباشرة أعمالهم أو بمناسبتها هي الحبس من سنتين إلى خمس سنوات، وإذا ترتب عن العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد الأبصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة تكون العقوبة السجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة.

أما إذا أدى العنف إلى الموت وكان دون قصد الفاعل فالعقوبة هي السجن المؤبد أما إذا كان يقصد من الفاعل أن يحدث الموت فالعقوبة هي الإعدام.

ثانياً : العقوبات التكميلية

أما العقوبات التكميلية فحددها المادة ب: يجوز حرمان المحكوم عليه بالحبس من مباشرة الحقوق الوطنية لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر تبدأ من اليوم الذي تنفذ فيه العقوبة، والحكم عليه بالمنع من الإقامة من سنتين إلى خمس سنوات¹.

¹المادة 148 من القانون 09/01 المعدل والمتمم للأمر 156/66 ، المرجع السابق.

خلاصة الفصل الأول :

يعتبر الموظف العمومي عنصر مهم في المجتمع وبهدف حمايته من كل إعتداء على كرامته أو سلامة جسمه وضع المشرع الجزائري قوانين خاصة ومجموعة من المواد أعطت لهذا الاعتبار أهمية بالغة وشرع عقوبات ردعا لهذه الجرائم الإهانة والتي كانت متفاوتة الدرجات تبعا لمكانة الموظف فكما لاحظنا أن العقوبات على إهانة أو المساس بسلامة السلطة القضائية هي عقوبة جسيمة على غرار الموظف العام أو رئيس الجمهورية وبسن هذه القوانين يمكن المحافظة على هذا الشخص داخل المجتمع.

الفصل الثاني :

جريمة إهانة الموظف في القطاع
الصحي

مثلما وضع المشرع قوانين تهدف إلى حماية الأشخاص الطبيعيين العاملين في المرافق العمومية من مختلف أشكال الإعتداءات سواء اللفظية أو الجسدية، وضع كذلك قوانين من أجل حماية المرافق العمومية من كافة الإعتداءات التي قد تكون عائقا على ضمان تقديمها لمختلف الخدمات للمواطنين، ففي مجال الصحة تقوم المؤسسات الصحية بمختلف أنواعها بالسهر على تلبية إحتياجات المواطن الصحية، حسب الإمكانيات المتوفرة، مما يجعلها عرضة للإعتداء عليها وقد تدخل المشرع بوضع نصوص عقابية لحمايتها من كل إعتداء.

ولدراسة الجرائم التي تتعرض لها المؤسسات الصحية نقسم هذا الفصل إلى مبحثين

المبحث الأول: جرائم إهانة المؤسسات الصحية.

المبحث الثاني: جرائم التعدي على المؤسسات الصحية والحماية القانونية لها.

المبحث الأول: جرائم إهانة المؤسسات الصحية

جريمة الإهانة من الجرائم التي تقع على شرف ومكانة من وقع عليه هذا الإعتداء، وقد يكون المجني عليه شخصا طبيعيا كما قد يكون شخصا معنويا، وبالحديث عن المؤسسات الصحية فسننتقل إلى جرائم الإهانة الواقعة على هذه المؤسسات من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول أركان جريمة إهانة المؤسسات الصحية وفي المطلب الثاني عقوبة جريمة إهانة المؤسسات الصحية.

المطلب الأول: أركان جريمة إهانة المؤسسات الصحية

تتكون أركان جريمة إهانة المؤسسات الصحية من الركن الشرعي و الركن المادي و الركن المعنوي والركن المفترض وفي الفروع الموالية تفصيل ذلك.

الفرع الأول: الركن الشرعي

المقصود بالركن الشرعي للجريمة هو النص القانوني الذي يجرم الفعل ويعاقب عليه، وبالرجوع إلى قانون العقوبات فقد جرم المشرع إهانة المؤسسات الصحية في نص المادة 146 ق ع والتي نصها (تطبق على الإهانة أو السب أو القذف الموجه بواسطة الوسائل التي حددتها المادة 144 مكرر ضد البرلمان أو إحدى غرفتيه أو ضد الجهات القضائية أو ضد الجيش الوطني الشعبي أو ضد أي هيئة عمومية أو نظامية أخرى، العقوبات المنصوص عليها في المادة المذكورة أعلاه)¹.

من خلال هذا النص فإن المشرع قد نص على جريمة إهانة الهيئات النظامية أو العمومية والتي يقصد بها جميع الهيئات الحكومية التي نشأت في ظل قانون يقرر وجودها ويضفي عليها الحماية ويطلق عليها تسمية المرافق العامة.

وتعتبر المؤسسات الصحية من الهيئات النظامية وقد عرفت المادة 2 من المرسوم التنفيذي 07-140 بأنها مؤسسات ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

¹المادة 146، الأمر 66 - 156 يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.

الفرع الثاني: الركن المادي

يعاقب القانون على الأفعال المادية التي تتطابق مع نص التجريم والتي تكون ماديات الجريمة لأن القانون لا يعاقب على النوايا طالما بقيت في نفس الفاعل ولم يعبر عنها بفعل مادي ملموس ينتج أثره في العالم الخارجي ويمس بحق من الحقوق المحمية.¹

والركن المادي في جريمة إهانة المؤسسات الصحية هو وقوع السلوك الذي يعد إهانة بإحدى الطرق التي نصت عليها المادة 144 مكرر من قانون العقوبات.

نتناول الركن المادي لجريمة إهانة المؤسسات الصحية من خلال التطرق إلى عناصر النشاط الإجرامي ثم وسائل ارتكاب الجريمة كمايلي:

أولاً: عناصر النشاط الإجرامي: تتمثل عناصر النشاط الإجرامي في مايلي:

1- السلوك الإجرامي: وهو فعل الفاعل الذي يحدث أثره في العالم الخارجي بحيث لولا هذا السلوك لما أمكن معاقبة الفاعل، أو هو النشاط المادي الخارجي المكون للجريمة والذي يرتكب عن طريق وسائل التعبير المتعددة من قول أو كتابة أو رسم ، ويؤخذ من ظاهرها الإحتقار.

والمساس بالشرف والإعتبار مثل رفع الصوت، وعلى قاضي الموضوع التحقق من العبارات أو الأفعال إذا كانت تشكل إهانة أم لا، فليس كل قول أو إشارة يشكل إهانة بل عليه مراعاة الظروف المكانية والزمانية والمناسبة التي وقعت فيها والكيفية التي وردت بها.²

2- النتيجة: وهي الأثر المترتب على السلوك الإجرامي ففي جريمة الإهانة لا يتطلب حدوث نتيجة لأنها جريمة شكلية تتحقق فقط بالسلوك الإجرامي وهو المساس بشرف ومكانة واعتبار المؤسسة الصحية، وبالتالي النيل من مصداقيتها ومهنيتها والتشكيك في جودة خدماتها المقدمة للمواطن.

¹ عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية

1998، الجزائر ص 144

² مزوري عبد المجيد، جريمة الإهانة في قانون الإعلام ، مرجع سابق، ص 51

3- علاقة السببية بين السلوك الإجرامي و النتيجة:حتى يسأل الجاني عن النتيجة التي يتطلبها القانون لقيام الركن المادي للجريمة لابد أن يكون فعله المهين هو المتسبب في إحداث هذه النتيجة، وهي المساس بمكانة وإعتبار المؤسسة.

ثانيا : الوسيلة المستعملة

حددت المادة 144 مكرر من ق ع الوسائل المستعملة في جريمة إهانة المؤسسات الصحية وتتمثل هذه الوسائل في الكتابة أو الرسم أو التصريح أو بأية آلية لبث الصوت والصورة أو بأية وسيلة إلكترونية أو معلوماتية أو إعلامية أخرى، وفي مايلي تفصيل ذلك:

1- الكتابة :يقصد بالكتابة كل ما هو مدون بأي لغة مفهومة وواضحة تؤدي معنى معين، ولا يهم المادة التي كتب عليها سواء كانت ورقا أو قماشاً أو خشبا ... إلخ، وأيا كان الشكل الذي تتخذه الكتابة جمل أو حروف مجزأة ... وأيا كانت الطريقة التي تحققت بها بحيث يستطيع أن يراها من يكون في مكان عام¹.

2- الرسم: وهو إفراغ المعاني في أشكال أو رموز خاصة ويكون باليد أو بالطباعة ويكون على الورق أو القماش أو غيرها من المواد التي تصلح لذلك.

3- وسيلة الإذاعة أو التلفزيون: تتم الإهانة عن طريق إذاعة الأخبار وبثها عبر قنوات الإذاعة والتلفزيون أو عبر أي وسيلة أخرى لبث الصوت أو الصورة.

4- الوسائل الإلكترونية و المعلوماتية: فبعد التقدم التكنولوجي تعددت الوسائل الإلكترونية ومنها أجهزة الكمبيوتر أو الهواتف الذكية أو الإنترنت وقد أدخلت عليها تقنيات وأنظمة حديثة كمحركات البحث وخدمات التلفزة والإذاعة الرقمية و التخابر الهاتفي المرئي والصوتي عبر الأقمار الصناعية إذ يمكن ارتكاب جريمة الإهانة عبرها من خلال ما يتم بثه ونشره من كتابات ورسوم وصور .

5- وسائل التواصل الاجتماعي: وهي وسائل تتيح لمستخدمها إمكانية التواصل مع عدد من الناس عن طريق مواقع وخدمات إلكترونية توفر سرعة توصيل المعلومة كالفيس بوك و

¹نبيل صفر، الوسيط في جرائم الأشخاص شرح 50 جريمة، د.ط، 2005، دار الهدى، الجزائر، ص 48

تويتر .. إلخ، وقد أدى الانتشار السريع لوسائل التواصل الاجتماعي إلى إستغلاله من طرف البعض إستغلالا سيئا لإرتكاب الجرائم ومنها جريمة الإهانة¹.

وقد ذكر المشرع هذه الوسائل على سبيل المثال. مع إمكانية إرتكاب الجريمة بأي وسيلة أخرى كما جاء في نص المادة 144 مكرر ق ع.

الفرع الثالث: الركن المعنوي

يعبر الركن المعنوي للجريمة عن الحالة المعنوية للفاعل وعلى أساسها يتم إسناد الجريمة له، ويتكون من عنصري العلم والإرادة.

1- عنصر العلم:

فلا يتحقق القصد الجنائي إلا إذا كان الفاعل يعلم بالعناصر الأساسية لقيام الجريمة سواء تعلق ذلك بالسلوك الإجرامي أو بموضوع الإعتداء، فإذا كان يجهل شيئا من ذلك فلا يتحقق القصد²، والعناصر التي يجب العلم بها في جريمة إهانة المؤسسات الصحية حتى لا تؤثر على القصد الجنائي هي: موضوع الحق المعتدى عليه وهو مكانة واعتبار المؤسسة الصحية كمرفق عام تابع للدولة ويشكل الإعتداء عليه إعتداء على الدولة ذاتها، وحقيقة الفعل المرتكب وهو الإحتقار والإهانة بإستعمال الوسائل التي نص عليها القانون والخطر الذي ينتج عنه وهو المساس بمصداقيتها، وصفة المجني عليه، والنتيجة المترتبة على السلوك الإجرامي.

2- عنصر الإرادة: الإرادة هي قوة نفسية تتحكم في سلوك الإنسان وتصدر عن وعي وإدراك يهدف إلى السلوك وغاية معينة.

¹تومي يحي، جرائم الاعتداء ضد الأفراد باستخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال، أطروحة دكتوراة في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 2017-2018، ص 113.

²منصور رحمانى، الوجيز في القانون الجنائي العام - فقه وقضايا - ط2، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2006، ص114

وفي جريمة الإهانة لابد من إتجاه إرادة الجاني إلى ارتكاب الجريمة مع علمه بها وتعمدته إستعمال الأقوال والإشارات والعبارات المهينة مع معرفة صفة المجني عليه.

الفرع الرابع: الركن المفترض

يعرفه الفقه بأنه عنصر أو ظرف يسبق بالضرورة وجود الجريمة أو الواقعة، وفي جريمة إهانة المؤسسات الصحية ينطبق الركن المفترض على محل وقوع الجريمة وهو المؤسسة وفيما يلي بيان أنواع المؤسسات الصحية والتي تقسم إلى مؤسسات عمومية ومؤسسات خاصة كمايلي:

أولا/ المؤسسات الصحية العمومية: وتتكون من المؤسسات التالية:

✓ **المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية:** وقد نظمها المشرع بموجب المرسوم التنفيذي 07-140 المؤرخ في 19 ماي 2007 والمتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية حيث عرفها بأنها مؤسسات ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوالي.

✓ **المراكز الإستشفائية الجامعية:**عرفته المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 97-467 المؤرخ في 02 ديسمبر 1997 بأنه مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي بناء على إقتراح مشترك بين وزارة الصحة ووزارة التعليم العالي.

✓ **المؤسسة الإستشفائية المتخصصة:**عرفتها المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 97-465 المؤرخ في 02 ديسمبر 1997 بأنه مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تختص بعلاج مرض معين يصيب جهازا معينا في جسم الإنسان¹.

✓ **المستشفى المختلط:**تم استحداث هذا النوع من المؤسسات الصحية بموجب المرسوم الرئاسي 18-114 المحدد للقانون الأساسي النموذجي للمستشفى المختلط وعرفته المادة

¹المادة 2 المرسوم التنفيذي رقم 97-465 المؤرخ في 02/12/1997 المحدد القواعد إنشاء المؤسسات الإستشفائية

المتخصصة، ج ر 81 المؤرخ في 10/12/1997، ص 12

الثالثة بأنه مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي ويتم إقرار المستشفى المختلط أو إلغاؤه بموجب قرار مشترك بين وزير الدفاع و وزير الصحة¹.

✓ **المؤسسات الصحية الخاصة:** عرفت المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 07-321 المؤرخ في 22 أكتوبر 2007 المتضمن تنظيم المؤسسات الإستشفائية الخاصة بأنها مؤسسة علاج واستشفاء تمارس فيها أنشطة الطب والجراحة بما فيها طب النساء والتوليد وأنشطة الإستكشاف².

تكفل القانون بحماية كل من المؤسسات العمومية الصحية والمؤسسات الخاصة الصحية فالعبرة في نوع النشاط الممارس وهو تقديم خدمات صحية.

المطلب الثاني: عقوبة جريمة إهانة المؤسسات الصحية

يعاقب القانون على جريمة إهانة المؤسسات الصحية بعقوبات أصلية وعقوبات تكميلية كما يلي:

الفرع الأول: العقوبات الأصلية

بالرجوع إلى المادة 149 مكرر 3 ق ع فإنها تعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات، وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج كل من يقوم بتسجيل مكالمات أو أحاديث أو النقاط أو نشر صور أو فيديوهات أو أخبار أو معلومات على موقع أو شبكة إلكترونية أو مواقع التواصل أو بأي وسيلة أخرى، قصد الإضرار أو المساس بالمهنية أو بالسلامة المعنوية للهيكل والمؤسسات الصحية.

¹ المادة 3 المرسوم الرئاسي رقم 18-114 المؤرخ في 17/04/2018 المحدد للقانون الأساسي النموذجي للمستشفى المختلط ج ر 22 المؤرخة في 18 أبريل 2018، ص 04

² المادة 2 المرسوم التنفيذي رقم 07-321 المؤرخ في 22/10/2007 المتعلق بتنظيم المؤسسة الإستشفائية الخاصة وسيرها، ج ر 67 المؤرخة في 24/10/2007، ص 11

الفرع الثاني: العقوبات التكميلية

حددت المادة 9 ق ع العقوبات التكميلية¹، ويجوز للقاضي في حالة إدانة المتهم بجنحة إهانة المؤسسات الصحية أن يحكم بواحدة أو أكثر من هذه العقوبات التكميلية. كما نصت المواد 149 مكرر 8 و 149 مكرر 9 ق ع على عقوبات تكميلية أخرى كما يلي:

✓ في حالة استعمال الجاني آلية لبث الصوت أو الصورة أو أية وسيلة إلكترونية أو معلوماتية أو إعلامية أخرى فإنه حسب المادة 149 مكرر 8 ق ع يمكن حرمان المحكوم عليه من استخدام أي شبكة إلكترونية أو أية وسيلة من وسائل تكنولوجيات الإعلام والاتصال لمدة أقصاها (3) ثلاث سنوات تسري ابتداء من يوم إنقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه أو من تاريخ صيرورة الحكم نهائيا بالنسبة للمحكوم عليه غير المحبوس.

✓ كما نصت المادة 149 مكرر 9 ق ع على عقوبة مصادرة الأجهزة والبرامج والوسائل المستخدمة في ارتكاب الجريمة وبإغلاق الموقع الإلكتروني أو الحساب الإلكتروني الذي ارتكبت بواسطته الجريمة أو جعل الدخول إليه غير ممكن، وإغلاق محل أو مكان الإستغلال إذا كانت الجريمة قد ارتكبت بعلم مالكة².

يمكن القول أن المشرع الجزائري قد سلط أقصى العقوبات على مرتكبي جرائم إهانة المؤسسات الصحية، من خلال تسليط عقوبات سالبة للحرية وعقوبة الغرامة في حين كانت العقوبة المسلطة على إهانة مؤسسات الدولة الأخرى هي الغرامة فقط، وذلك من أجل تحقيق الردع العام والردع الخاص، خاصة مع الإرتفاع الكبير في عدد الجرائم المرتكبة من هذا النوع.

¹أنظر المادة 9 من الأمر 66-156

²المادة 149 مكرر 9، الأمر 66-156 ، يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم

المبحث الثاني: جرائم التعدي على المؤسسات الصحية والحماية القانونية لها

إضافة إلى جرائم الإهانة تتعرض المؤسسات الصحية إلى جرائم أخرى تعيقها عن القيام بدورها في تقديم الخدمات الصحية، وتعطيل هذا المرفق العمومي عن دوره الحيوي. متسببة في توقفه كلياً أو جزئياً عن العمل وذلك جراء الأفعال التخريبية التي يتعرض لها الهيكل أو المؤسسة الصحية، ونتطرق في هذا المبحث إلى جريمة التخريب حيث نتناول في المطلب الأول أركان جريمة التخريب وفي المطلب الثاني عقوبة جريمة التخريب.

المطلب الأول: أركان جريمة التخريب

نتناول في هذا المطلب أركان جريمة التخريب الواقعة على الهياكل والمؤسسات الصحية وتتمثل هذه الأركان في الركن الشرعي، الركن المادي، والركن المعنوي كما يلي:

الفرع الأول: الركن الشرعي

تطبيقاً لمبدأ الشرعية لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون فقد نص المشرع على جريمة تخريب الأملاك المنقولة أو العقارية للهياكل والمؤسسات الصحية في المادة 149 مكرر 2 والتي نصها: (يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات، وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج، كل من يقوم بتخريب الأملاك المنقولة أو العقارية للهياكل و المؤسسات الصحية.

وتكون العقوبة الحبس من ثلاث (3) سنوات إلى عشر (10) سنوات، والغرامة من 300.000 دج إلى 1.000.000 دج إذا أدت الأفعال إلى التوقف الكلي أو الجزئي للهيكل أو المؤسسة الصحية المعنية أو لمصلحة من مصالحها أو عرقلة سيرها أو إلى سرقة عتادها¹).

ومن خلال هذا النص فإن المشرع لم يذكر الوسيلة المستعملة في فعل التخريب، والعبرة بالضرر الناجم عن الفعل مهما كانت الطريقة أو الوسيلة المستعملة في ذلك.

¹ المادة 149 مكرر 2، الأمر 66-156، يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم

الفرع الثاني: الركن المادي

ندرس الركن المادي من خلال التطرق إلى فعل التخريب ومحل التخريب ونتيجة التخريب فيما يلي:

أولاً: فعل التخريب

نتطرق إلى معاني مصطلح التخريب لغة وتشريعاً وفقها كما يلي:

هناك عدة معاني في اللغة لمصطلح التخريب فيأتي بمعنى الهدم أو التعطيل أو التعيب أو الإتلاف وهي معانٍ متشابهة من حيث المفهوم.

فالتخريب إسم مشتق من مادة خرب، والخراب هو عكس العمار، ويعني عموماً الهدم.¹

من الناحية التشريعية فلم يعرف المشرع التخريب واكتفى بذكر الفعل خرب ومشتقاته في المواد 395 وما يليها من قانون العقوبات في القسم الثامن من الفصل الثالث من الباب الثاني من الكتاب الثالث تحت عنوان الهدم والتخريب والأضرار التي تنتج عن تحويل إتجاه وسائل النقل.

أما من الناحية الفقهية فقد عرف الفقهاء التخريب بعدة تعاريف نذكر منها على سبيل المثال:

✓ التخريب هو الدمار الكلي أو الجزئي الذي يصيب الأملاك فيؤدي إلى تعطيلها كلياً أو جزئياً.²

✓ التخريب هو الإتلاف العشوائي الذي لا يستهدف شيئاً معيناً بذاته، فهو تدمير الشيء وتغيير شكله بحيث يصبح غير صالح للغرض الذي أعد له أو تنقص قيمته.³

¹ ابن منظور الإفريقي، لسان العرب، ط 3، دار المعارف، مطبعة بيروت، لبنان، 1965، ص 347

² جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، ج 1، ط 2 دار العلم للجميع بيروت - لبنان، دس ن، ص 32

³ الفاضل خمار، الجرائم الواقعة على العقار، ط 4، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 72

- -التخريب هو كل ما من شأنه تعطيل الإستفادة بالشيء مما يؤثر على فاعليته لتحقيق الغرض منه.¹

ومما سبق يمكن القول أن تخريب الهياكل والمؤسسات الصحية هو أي فعل من شأنه إعاقة هذه المرافق العمومية عن القيام بالمهام المنوطة بها مما يؤثر على الخدمات التي تقدمها سواء كان هذا التخريب بالكسر أو التحطيم أو الهدم أو الحرق إلخ.

ثانيا : محل التخريب

الحق محل الحماية في جريمة التخريب الواقعة على الهياكل و المؤسسات الصحية هو الأملاك المنقولة أو العقارية، وقد عرف المشرع الجزائري العقار في المادة 683 من القانون المدني بقوله : (كل شيء مستقر بحيزه وثابت فيه ولا يمكن نقله منه دون تلف فهو عقار، وكل ما عدا من ذلك من شيء فهو منقول).²

ومن أمثلة الأملاك المنقولة التابعة للهياكل وللمؤسسات الصحية العتاد بمختلف أنواعه كالأجهزة الطبية، سيارات الإسعاف مولدات الكهرباء خزانات الأوكسجين، ومن أمثلة الأملاك العقارية مختلف المباني والمنشآت ... إلخ.

ثالثا : نتيجة التخريب

أورد المشرع جملة من النتائج المترتبة على جريمة التخريب وهي التوقف الكلي أو التوقف الجزئي، عرقلة سير المؤسسة أو المصلحة، سرقة العتاد. وفي ما يلي تفصيل ذلك:

¹ معوض عبد النواب، الوسيط في شرح جرائم التخريب والإتلاف والحريق، د ط ، دار المطبوعات الجامعية،

الإسكندرية، مصر، 1989، ص 83

² المادة 683 الأمر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج ر 78

لسنة 1975

✓ التوقف الكلي : تبعا لجسامة التخريب فقد تكون النتيجة التوقف الكلي بسبب عدم صلاحية الشيء لغرضه، كأن يكون التخريب بالتفجير أو بإضرار النار مما يحول دون إستمرار المرفق في نشاطه وبالتالي توقفه كليا عن العمل.

✓ التوقف الجزئي: بسبب التخريب الجزئي الذي يتسبب بالقضاء على صلاحية الشيء بصورة جزئية من خلال إنقاص قيمة الشيء من حيث الكم والنوع والجودة ومستوى الأداء.¹

✓ عرقلة سير الهيكل أو المصلحة :أي جعل الشيء غير صالح لتأدية وظيفته وعادة تكون العرقلة مؤقتة كالعبث في الوثائق أو الأجهزة .

✓ سرقة العتاد: وتكون بإختلاس هذا العتاد خاصة إذا كان هذا العتاد مما يسهل حمله كأجهزة الكمبيوتر.

الفرع الثالث: الركن المعنوي

جريمة تخريب الأملاك المنقولة أو العقارية للهيكل و المؤسسات الصحية هي جريمة عمدية، تتطلب توافر القصد الجنائي العام أي توجيه الفاعل إرادته إلى إرتكاب الفعل المكون للجريمة هادفا إلى إحداث نتيجة الجريمة التي وقعت أو أي نتيجة جرمية أخرى. بمعنى أن الجاني يعلم وقت ارتكابه للجريمة أن العقار أو المنقول محمي قانونا، وبالرغم من ذلك تتصرف إرادته إلى تخريبه بأي طريقة، كما يتحقق القصد الجنائي عند الشروع في الفعل المجرم وهو التخريب.

المطلب الثاني: عقوبة جريمة التخريب

لا تخضع جريمة تخريب الأملاك المنقولة أو العقارية للهيكل والمؤسسات الصحية إلى أي إجراءات خاصة من حيث المتابعة والتحقيق، وتطبق عليها القواعد والمبادئ العامة لسير الدعوى العمومية المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية، أما فيما يخص العقوبات المطبقة عليها فتتقسم إلى عقوبات أصلية وأخرى تكميلية كما يلي:

¹ جنيدي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، مرجع سابق، ص 42

الفرع الأول : العقوبات الأصلية

أولا/ عقوبة التخريب في صورتها البسيطة

وفقا لنص المادة 149 مكرر 2 ق ع فإن عقوبة تخريب الأملاك المنقولة أو العقارية للهياكل والمؤسسات الصحية هي الحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات وغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج

الملاحظ أن المشرع لم ينص على وسيلة التخريب وترك المسألة لقاضي الموضوع. علما أن قانون العقوبات في المواد 395 وما بعدها قد فصل أنواع الوسائل المستعملة في التخريب سواء كانت بإسعمال النار أو التفجير أو أية وسيلة أخرى، كما فصل في نوع العقوبة بحسب النتيجة والضرر الناجم عنها والتي قد تصل إلى الإعدام إذا أدت إلى وفاة الضحية، وهو ما نصت عليه المادة 399 ق ع.

ثانيا/ عقوبة التخريب في صورتها المشددة:

نص المشرع على حالات تشدد فيها عقوبة جريمة التخريب كما يلي: . تبعا للنتيجة الناجمة عن فعل التخريب فإذا أدت أفعال التخريب إلى التوقف الكلي أو الجزئي للهيكل أو المؤسسة الصحية أو لمصلحة من مصالحها أو عرقلة سيرها أو إلى سرقة عتادها فإن العقوبة تكون الحبس من ثلاث (3) سنوات إلى عشر (10) سنوات، والغرامة من 300.000 دج إلى 1.000.000 دج، ويعود تشديد العقوبة في هذه الحالة إلى خطورة الأفعال المرتكبة وتأثيرها على حسن سير المرفق وانعكاسات ذلك على كافة الميادين.

خطورة الوضع العام وذلك خلال فترات الحجر الصحي، أو خلال وقوع كارثة طبيعية أو بيولوجية أو تكنولوجية أو غيرها من الكوارث، فتصبح العقوبة حسب المادة 149 مكرر 5 ق ع الحبس من خمس (5) سنوات إلى خمس عشرة (15) سنة و الغرامة من 500.000 دج إلى 1.500.000 دج، فتصبح هذه الجريمة جنحة مشددة.

وسبب التشديد يعود إلى أن هذه الظروف استثنائية تتطلب الرفع من قدرات المؤسسات الصحية لإستيعاب أكبر عدد من المتضررين والمرضى، في حين أن أعمال التخريب تحول دون ذلك بل تؤثر

على القدرات العادية للتغطية الصحية، إن لم تؤدي إلى التوقف الكلي للمؤسسة وبالتالي إنعدام الخدمات الصحية كلياً.

خطورة الجناة و ذلك في إطار جماعة أو إثر خطة مديرة أو بعد الدخول إلى الهيكل أو المؤسسة بإستعمال العنف أو بحمل السلاح واستعماله، وهو ما نصت عليه المادة 149 مكرر 6 ق ع السجن من عشر (10) سنوات إلى عشرين (20) سنة و الغرامة من 1.000.000 دج إلى 2.000.000 دج. فيتغير وصف الجريمة لتصبح جنائية.

الفرع الثاني: العقوبات التكميلية

إضافة إلى العقوبات الأصلية هناك العقوبات التكميلية وحسب التكييف القانوني لجريمة التخريب كجناية أو جنائية يحكم القاضي إما جوازيًا أو إجباريًا حسب الحالة بالعقوبات التكميلية التي نص عليها المشرع في المادة 9 من قانون العقوبات وهي:

- ✓ الحجز القانوني.
- ✓ الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية.
- ✓ تحديد الإقامة.
- ✓ سحب جواز السفر.
- ✓ نشر أو تعليق حكم أو قرار الإدانة.
- ✓ إغلاق المؤسسة.
- ✓ المنع من الإقامة.
- ✓ المصادرة الجزئية للأموال.
- ✓ المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط.
- ✓ الإقصاء من الصفقات العمومية.
- ✓ تعليق أو سحب رخصة السياقة أو إلغاؤها مع المنع من استصدار رخصة جديدة.
- ✓ الحظر من إصدار الشيكات و / أو إستعمال بطاقات الدفع.

المطلب الثالث : الحماية القانونية للمؤسسات الصحية وعلى مستخدميها

لقد تبني المشرع الجزائري الأمر رقم 01-20 المتعلق بقانون العقوبات حيث نجد في القسم الأول مكرر ميز المشرع الجزائري هذه الفئة بمواد خاصة تحميه من الاعتداءات و الإهانات و هذا بعنوان " الإهانة و التعدي على المؤسسات الصحية و مستخدميها¹.

بالإضافة إلى القوانين الأخرى لاسيما قانون الوظيفة العامة ، المادة 30 و التي تنص : " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء ، من أي طبيعة كانت ، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها ، و يجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به ، تحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

كما تملك الدولة ، لنفس الغرض ، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة.²

كذلك المادة 31 تنص : " إذا تعرض الموظف المتابعة قضائية من الغير ، بسبب خطأ في الخدمة ، و يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له³.

- كذلك تنص المادة 149 مكرر 13 من الأمر 01-20 على⁴:

¹أمر رقم 01-20 المؤرخ في 30 يونيو سنة 2020 ، يعدل و يتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 و المتضمن قانون العقوبات ، الجريدة الرسمية ، العدد 44.

²انظر الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، المادة 30 الجريدة الرسمية ، عدد 46 .

³المادة 149 مكرر 13، من الأمر 01 - 20 ، مرجع سابق .

⁴انظر المادة 31 من قانون العام للوظيفة العامة، مرجع سابق.

يمكن أن تباشر النيابة العامة إجراءات المتابعة الجزائية تلقائيا في الجرائم المنصوص عليها في هذا القسم يمكن أن تحل الدولة أو المؤسسة الصحية المستخدمة محل ضحية الجرائم المنصوص عليها في هذا القسم للمطالبة بالتعويض."

"قد تضمنت الأحكام الجديدة للقانون الذي اعتمده مجلس الوزراء الأخير توفير الحماية الجزائية لجميع المستخدمين بالمؤسسات الصحية العامة والخاصة من الاعتداءات اللفظية والجسدية، وكذلك معاقبة تخريب الأملاك العقارية والمنقولة المؤسسات الصحة واستغلال شبكات التواصل الاجتماعي للمس بكرامة المريض والاحترام الواجب للموتى".

و ينص القانون على وضع نظام عقابي ملائم لحماية مستخدمي قطاع الصحة أمام تزايد الاعتداءات التي يتعرضون لها خلال تأدية مهامهم، إضافة إلى ردع التصرفات المؤدية إلى المساس بكرامة المرضى والنيل من الاحترام الواجب نحو الأشخاص المتوفين عبر نشر الصور والفيديوهات."

إلى جانب ذلك، يهدف الأمر إلى ردع انتهاك حرمة الأماكن غير المفتوحة أمام الجمهور داخل المؤسسات الإستشفائية، والردع المشدد لأعمال تخريب الأملاك والتجهيزات الطبية".

كما يتضمن عقوبات صارمة ضد المعتدين قد تصل إلى السجن المؤبد في حالة وفاة الضحية، بينما تتراوح عقوبة الحبس من سنة واحدة إلى ثلاث سنوات في حالة الاعتداء اللفظي، ومن 3 إلى 10 سنوات في حالة الاعتداء الجسدي حسب خطورة الفعل. وفيما يتعلق بالخسائر المادية، وعلاوة على العقوبة بالحبس من عامين إلى عشرة أعوام تطبق غرامة مالية تقدر ب 3 ملايين دج، ويضاف إليها طلب التعويض المقدم من طرف المنشأة الصحية المستهدفة ".¹

¹الرئيس تبون يوقع الأمر المتمم لقانون العقوبات، حماية مستخدمي الصحة، نشر بتاريخ 2020/08/02 على الموقع

<https://news.radioalgerie.dz/ar> اطلع عليه بتاريخ 2024/03/15 على الساعة 15:12

خلاصة الفصل الثاني:

إنجهدت إرادة المشرع إلى توفير الحماية الجزائية للهياكل والمؤسسات الصحية بإعتبارها من أهم المرافق العمومية التي تسهر على ضمان توفير الخدمة العمومية في مجال الصحة، فقام بتجريم كافة مظاهر الإعتداء المادي أو المعنوي الذي قد تتعرض له هذه المؤسسات كجرائم التخريب والإهانة، وفرض عقوبات صارمة كالعقوبة السالبة للحرية متمثلة في الحبس أو السجن حسب نوع الجريمة إضافة إلى الغرامة، والمطالبة بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن هذه الجرائم.

الخاتمة

من خلال ما درسناه في موضوع إهانة الموظف العمومي في القطاع العام وقطاع الصحة وتسلط الضوء على النصوص القانونية المتناظرة في عدة أقسام في قانون العقوبات يتضح لنا أن المشرع الجزائري يحاول تجريم كل الأفعال التي تندرج تحت جرائم الإهانة والتعدي على الموظف حيث قرر جزاءات متفاوتة هذه المخالفات إلى جانب نظام التشديد في بعض التصرفات و ذلك بغية الردع العام و حفاظا منه على هذا الشخص لما يقدم من منفعة عامة و أيضا للمؤسسات لما تقوم به من خدمة للأفراد و المجتمع كما أن الموظف العمومي تقع على كاهله التزامات تعتبر عبئا ثقيلا وجديا لذا كان من الطبيعي أن يتمتع الموظف بعدد من الحقوق والإمميزات التي تعد طرفا مقابلا لهذه الإلتزامات.

ومن خلال دراستنا توصلنا إلى النتائج التالية :

- ✓ أن المشرع الجزائري و في محاولة وصفه للجرائم التي تخض الموظف العام جمعها في فصل واحد و هي جرائم الإهانة والتعدي عليه .
- ✓ في جريمة الإساءة لرئيس الجمهورية و جريمة إهانة المؤسسات كانت العقوبة التي وضعها المشرع هي العقوبة المالية " الغرامة " فقط فيما العقوبة التي وضعها للموظف العادي هي الحبس و الغرامة وهذا ما يتنافى و المنطق .
- ✓ أما ما يخص عقوبة الإساءة فهي عقوبة مخففة مما يجعل المؤسسة العمومية عرضة لإنتهاك حرمة.
- ✓ المشرع الجزائري في جريمة التعدي على الموظف العام كانت العقوبات موزعة بين الجرح و الجنايات و ذلك حسب جسامة كل جريمة .
- ✓ في جرائم التعدي على المؤسسات العمومية المشرع الجزائري وضع جريمة واحدة و هي "إضرار النار " أو الحرق وضعها فصل تحت الهدم و التخريب أين لم يتم التعرض لهذه الجرائم إذا وقعة على المؤسسة عمومية ،و هذا ما يعاب في كون وجود فراغ تشريعي مقارنة بالتشريعات الأخرى التي ألمت بكل هذه الجرائم.

التوصيات :

من أهم التوصيات التي أوردتها في خاتمة هذا الموضوع هي :

- ✓ ضرورة توسيع البحث العلمي في مجال جرائم الموظف العام و المؤسسة لإحاطة بها، نظرا للقصور الذي لمستته في المراجع في هذه الجرائم.
- ✓ محاولة إعادة النظر في تكييف بعض العقوبات و خاصة في ما يخص جرائم الإساءة لرئيس الجمهورية ، و الإساءة للهيئات العمومية و جعلها عقوبات مناسبة و رادعة في نفس الوقت .
- ✓ ضرورة التوسيع في التجريم وذلك في جرائم التعدي على المؤسسة و وضع عقوبات تكون أيضا رادعة لها ، حفاظا لها من أي تعدي.
- ✓ إستعمال كافة وسائل الإعلام المرئي والمقروء والمسموع وكذا وسائل التواصل الإجتماعي لتوعية المجتمع بخطورة جرائم الإهانة والتعدي ونتائجها السلبية على الجميع.
- ✓ أمام مطالبة قطاعات عديدة بقوانين خاصة بها لحمايتها من جرائم الإهانة والتعدي تظهر ضرورة تعديل قانون العقوبات بما يحقق هذه الحماية للجميع مع مراعاة خصوصية كل قطاع.
- ✓ العمل على القضاء على أسباب العنف في المؤسسات الصحية من خلال تحسين الخدمات والتكوين الجيد والمستمر للعنصر البشري. وبالتالي الحد من جرائم الإهانة والتعدي.
- ✓ ضمان الحق في العلاج وأن لا يكون هذا القانون سببا في تقاعس الموظفين عن أداء مهامهم وتغولهم على حساب المواطن.

قائمة المصادر و المراجع

أولا : قائمة المصادر

أ- القرآن الكريم ،برواية ورش عن نافع المدني

ب- الحديث الشريف

ج-التشريع الأساسي :

-دستور الجزائر لسنة 1996 المعدل و المتمم

- دستور الجزائر لسنة 1996 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1434هـ الموافق ل 06 مارس سنة 2016 المنشور في الجريدة الرسمية العدد 14 مؤرخة في 07 مارس 2016 .

د-التشريع العادي (القانون العضوي و الأوامر)

- الرئيس تبون يوقع الأمر المتمم لقانون العقوبات، حماية مستخدمي الصحة، نشر بتاريخ

2020/08/02 على الموقع <https://news.radioalgerie.dz/ar> اطلع عليه بتاريخ

2024/03/15 على الساعة 15:12

- قانون عضوي رقم 12-05 المؤرخ في 18 صفر 1433 الموافق ل 12 يناير 2012 يتعلق بالإعلام.

- القانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم 1427 الموافق ل 20 فيفري 2006 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

- القانون العضوي رقم 12-01 المؤرخ في 18 صفر 1433 الموافق ل 12 يناير 2012 يتعلق بنظام الانتخاب

- القانون رقم 62/157 المؤرخ في 31/12/1962 يتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية، جريدة الرسمية العدد 02 لسنة 1963

- الأمر 66/133 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، جريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966

- القانون رقم 78/12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل،

الجريدة الرسمية العدد 32، الصادر بتاريخ 08 أوت 1978 .

- القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم الجريدة الرسمية العدد 17 الصادر بتاريخ 25 افريل 1990.
- الأمر رقم 23-96 المؤرخ في 23 صفر 1417 الموافق ل 09 يوليو 1996 المتعلق بالوكيل المتصرف القضائي.
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة.
- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بمنشور في الجريدة الرسمية، العدد 46، المؤرخة في 16 يوليو 2006
- أمر رقم 20-01 المؤرخ في 30 يونيو سنة 2020 ، يعدل و يتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 و المتضمن قانون العقوبات ، الجريدة الرسمية ، العدد 44.
- الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، المادة 30 الجريدة الرسمية ، عدد 46 .

و-المراسيم:

- المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، جريدة الرسمية عدد 14 الصادرة بتاريخ 31 مارس 1985.

هـ-المواد:

- المادة 30 ،من القانون الأساسي العامل لوظيفة العمومية
- المادة 146، الأمر 66 - 156 يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.
- المادة 683 الأمر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج ر 78 لسنة 1975.
- المادة 2 المرسوم التنفيذي رقم 97-465 المؤرخ في 02/12/1997 المحدد القواعد إنشاء المؤسسات الإستشفائية المتخصصة، ج ر 81 المؤرخ في 10/12/1997.
- المادة 08 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يونيو 2006 ، مرجع سابق.

- المادة 2 المرسوم التنفيذي رقم 07-321 المؤرخ في 22/10/2007 المتعلق بتنظيم المؤسسة الإستشفائية الخاصة وسيرها، ج ر 67 المؤرخة في 24/10/2007.
- المادة 3 المرسوم الرئاسي رقم 18-114 المؤرخ في 17/04/2018 المحدد للقانون الأساسي النموذجي للمستشفى المختلط ج ر 22 المؤرخة في 18 أفريل 2018.
- المادة 144 من القانون رقم 14 - 01 المؤرخ في 04 فبراير سنة 2014 المتعلق بقانون العقوبات يعدل ويتمم الأمر رقم 66 - 156 مؤرخ في 8 يونيو 1966 ،جريدة رسمية، عدد 49، مؤرخة في 11 جوان 1966
- المادة 05 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادة الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يونيو 2006 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جر، عدد 46 لسنة 2006.
- المادة 144 القانون رقم 01/09 الصادر بتاريخ 26 جوان 2001 المعدل والمتمم للأمر 156/66 الصادر بتاريخ 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات ج.ر ع 34 الصادرة بتاريخ 27 جوان 2001

ثانيا : قائمة المراجع:

أ-الكتب :

- ابن منظور الإفريقي، لسان العرب ، ط 3، دار المعارف ، مطبعة بيروت، لبنان، 1965.
- أحسن بوسقيعة ،الوجيز في القانون الجزائي العام ، الطبعة السادسة ،دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008م
- جميل عبد الباقي، قانون العقوبات جرائم الاعتداء على الأشخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر ، 1997.
- جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، ج 1، ط 2 دار العلم للجميع بيروت - لبنان، دس ن.
- سعدي مقدم ، أخلاقيات الوظيفة العمومية، دراسة نظرية تطبيقية من زاوية : التأصيل ، الحقوق والتزامات المهنة النظام التأديبي للموظفين، طبعة 01 ،دار الأمة الجزائرية، 1997
- شريف يوسف، حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية ، مصر ، 2006
- صباح مباح محمود سليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، الأردن، دار جامد للنشر والتوزيع، 2000.

- عبد الفتاح بيومي حجازي، جرائم الصحافة والنشر، منشأة المعارف، مصر، 2009
- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية 1998، الجزائر.
- عبد الوهاب مصطفى، راجح لطفي، جرائم الوظيفة العامة، عالم الكتب، القاهرة، مصر، د ت ن.
- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية 2007م، 1428هـ، جسور للنشر والتوزيع الجزائر.
- الفاضل خمار، الجرائم الواقعة على العقار، ط 4، دار هومة، الجزائر، 2010.
- فريد الزعبي، الموسوعة الجنائية، الجزء 13 دط، د س ط دار صادر بيروت.
- فؤاد حجري، سلسلة القوانين الإدارية: "قانون الوظيفة العمومي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- مبروك نصر الدين، الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم، ط 2003، الديوان الوطني للأشغال التربوية، دب ن.
- محمد أحمد عابدين، جرائم الموظف العام، دار المطبوعات الحديثة، ط 1985.
- محمد براران، الوظيفة العامة "دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء القانون الإداري والإدارة العامة"، دار النهضة العربية، مصر، 1990 .
- محمد صاحب سلطان، وسائل الإعلام والاتصال، دراسة في النشأة والتطور، الطبعة الأولى 2012، عمان الأردن.
- معوض عبد التواب، الوسيط في شرح جرائم التخريب والإتلاف والحريق، د ط، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1989.
- منصور رحمان، الوجيز في القانون الجنائي العام - فقه وقضايا - ط2، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2006.
- نبيل صفر، الوسيط في جرائم الأشخاص شرح 50 جريمة، د.ط، 2005، دار الهدى، الجزائر.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر طبعة 2012

ب- الأطروحات و المذكرات :

- مذكرات دكتوراه:
- تومي يحي، جرائم الاعتداء ضد الأفراد باستخدام تكنولوجيايات الإعلام والاتصال، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 2017-2018.
- خالف عقيلة، الحماية الجنائية للوظيفة الإدارية، رسالة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 2008-2009.
- سامي محمد غنيم، جرائم الفساد في التشريع الفلسطيني و الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2016/2017.
- مذكرات ماجستير
- قن خضرة- حربي فتحة، جرائم إهانة الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور ،الجلفة، 2019-2020
- مذكرات ماستر
- مزوري عبد المجيد، جريمة الإهانة في قانون الإعلام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر (01) ،السنة الجامعية 2014-2015

ج-المقالات والمجلات :

- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تفسير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، د.م.ج، 2010 .
- عبد الحق دهي، المفهوم الإداري و الجنائي للموظف العمومي في التشريع والفقهاء والقضاء المغربي، دراسة مقارنة، مجلة القصر، قصر العدالة، الدار البيضاء، المغرب، ع 10.
- فرحان نزال حميد المساعيد، الموظف الفعلي وما يميزه في القانون الإداري، مقال منشور في مجلة الحقوق، جامعة البحرين، المجلد 08 ، ع 02.
- ملياني بوبكر وليد- بن جلول مصطفى ، الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم التعدي اللفظي، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد الخامس، العدد الثاني ،الأغواط، الجزائر .

فهرس المحتويات

	إهداء
	تشكرات
	الفصل التمهيدي
4-1	مقدمة
	الفصل الأول : جريمة إهانة موظف عمومي في القطاع العام
06	مقدمة الفصل
07	المبحث الأول: مفهوم الموظف وتطور الوظيفة العامة في الجزائر
07	المطلب الأول: مفهوم الموظف العام
15	المطلب الثاني: مفهوم الوظيفة العامة.
16	المطلب الثالث: تطور الوظيفة العامة في الجزائر
21	المبحث الثاني: مفهوم جرائم الإهانة و التعدي على الموظفين
21	المطلب الأول : جرائم الإهانة الواقعة على الموظف
35	المطلب الثاني: حماية موظف عام من جرائم إهانة و الإعتداء
42	خاتمة الفصل
	الفصل الثاني : جريمة إهانة الموظف في القطاع الصحي
44	مقدمة الفصل
45	المبحث الأول: جرائم إهانة المؤسسات الصحية
45	المطلب الأول: أركان جريمة إهانة المؤسسات الصحية
50	المطلب الثاني: عقوبة جريمة إهانة المؤسسات الصحية
52	المبحث الثاني: جرائم التعدي على المؤسسات الصحية والحماية القانونية لها
52	المطلب الأول: أركان جريمة التخريب
55	المطلب الثاني: عقوبة جريمة التخريب
58	المطلب الثالث : الحماية القانونية للمؤسسات الصحية وعلى مستخدميها
60	خاتمة الفصل
62	الخاتمة
65	قائمة المصادر و المراجع
71	الفهرس

ملخص المذكرة :

إن الأمر يتعلق بدراسة النظام القانوني للموظف العمومي بحيث أحاط المشرع الجزائري الموظف العمومي بمجموعة من الضمانات من خلال تشريعات الوظيفة العامة وذلك من أجل توفير ظروف ملائمة للعمل و التفرغ للقيام بأداء مهامه المكلف بها مما يحقق إستفادة المواطنين من خدماته على أكمل وجه وحماية حقوقه من المساس بها من أي طرف و أصدر المشرع الجزائري نصوص قانونية توضح واجباتهم وتكفل حقوقهم و التي من بينها الدستور و الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك بتحليل أحكامه المرتبطة بإجراءات التوظيف وحقوق الموظف، وعن الصحة العمومية وخصائصها من خلال قانون 18-11 المتعلق بالصحة بالجزائر .

الكلمات المفتاحية : الموظف العمومي ، الحماية القانونية ، الوظيفة العامة ، الصحة العمومية ، حقوق الموظف ، القطاع الصحي

Abstract:

Il s'agit d'étudier le système juridique du fonctionnaire afin que le législateur algérien ait informé le fonctionnaire public d'un manque de garanties par la législation du service public afin de fournir des conditions d'emploi appropriées et de plein droit. L'exercice de ses fonctions dans le temps, assurant ainsi que les citoyens bénéficient pleinement de ses services et protégeant ses droits contre toute violation par toute partie. La législature algérienne a promulgué des dispositions juridiques clarifiant leurs devoirs, y compris la Constitution et l'ordonnance no 06/03 de 2006 du 15 juin 2006. et sur la santé publique et ses caractéristiques par le biais de la loi algérienne 18-11 sur la santé

Mots clés : Fonctionnaire, Protection juridique, Service public, Santé publique, Droits des employés, Secteur de la santé