

جامعة عمار ثليجي - الأغواط
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الموضوع:

جريمة الاهانة والتعدي على الموظف في
التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الجنائي

تحت إشراف الأستاذ :
بروفيسور - رابحي لخضر

من إعداد الطلبة:
- بن شاوي أمينة
- حبيرش عائشة

السنة الجامعة : 2023/2022

شكر وعرفان

يسعدني بعد اتمام هذه المذكرة، الا ان أحمد الله على عظيم نعمته وحسن توفيقه،
فله الحمد والشكر وهو المستعان والموفق وحده

كما نتقدم بأسمى معاني الشكر والتقدير الى من اعاننا بتوجيهاته وارشاداته أستاذنا
المشرف (رابحي لخضر) الذي تشرفت وسعدت بالعمل تحت اشرافه ، فله اسمى
عبارات التقدير والاحترام وأنبل وأصدق سمات العرفان، كما لا ننسى تقديم الشكر
الى كل الأساتذة الكرام وأخص بالذكر أعضاء لجنة المناقشة لما يبذلونه من وقتهم
وجهدهم من أجل تقييمها والتي سيكون لأرائهم الدور البالغ في تقويمها
ولله الحمد والشكر من قبل ومن بعد.

إهداء

إلى من اضاءت دربي بدعوات الخير
إلى من حتى وإن وصفتها فلا أوفيتها حقها
إلى من كان صدرها الأمان الدائم لي وابتسامتها الدنيا
التي أعيش لها إلى من صوتها كان التفاؤل نفسه
إليها أقول أحبك. إليك انت كل شيء إليك أقول أنت أنا.

- أمي الغالية -

ألى ابي العزيز

الى من أعمل لهم في قلبي أرقى وأنبيل الاحساس
الى ولداي العزيزين ايناس ملك وأحمد اسلام
الى

اخوتي وأخواتي

الى جميع العائلة والأصدقاء

الذي وسعهم قلبي ولم يسعهم قلبي.
إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي المتواضع.

- بن شاوي أمينة

إهداء

الى التي رفع الله مقامها وجعل الجنة تحت اقدمها من ربتي وأنارت دربي وأعانتني
بالصلوات من والدعوات وعلمتني كلماتي الأولى هبة الروح و بهجة الحياة وأغلى ما
في الوجود

أمي الحبيبة والحنونة .

الى من عمل بعد في سبيلي وأوصلني الى ما أنا عليه

أبي الكريم رحمه الله .

الى من أعمل لهم في قلبي أرقى وأنيل الاحساس

اخوتي وأخواتي

الى زوجي وأولادي

الى جميع العائلة والأصدقاء

الذي وسعهم قلبي ولم يسعهم قلبي .

تعتبر الوظيفة العامة حقا دستوريا لجميع المواطنين، حيث يخضع الالتحاق بها لمبدأين هما مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، وتعتبر أيضا خدمة حكومية قوامها الالتزام والحفاظ على مصالح وحقوق وحریات المواطنين وفقا للدستور والقانون ، فبعد أن كانت تمارس كسلطة عامة وامتيازاً في مواجهة الأفراد ، أصبحت نشاط مرفقي يضم مجموعة من الاختصاصات والمسؤوليات يمارسها شاغلها خدمة للمصالح العام، فهي مسؤولية وأمانة تقع على عاتق من يكلفون بها.

إن الوظيفة العامة من المهام التي ينجزها الموظف أثناء عمله، كونه همزة الوصل بين الدولة بمختلف أجهزتها العمومية والمواطنين والمنفذ الرئيسي لسياستها، والموكل إليه تقديم الخدمات المطلوبة للمواطنين.

شهد نظام الوظيفة العامة في الجزائر على عدة تطورات وذلك من أجل التكيف مع المستجدات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي عرفتھا الجزائر .

ولكي يستطيع الموظف مزاولة عمله على أحسن ما يرام داخل المؤسسات الإدارية والنظامية والقضائية ومحاولة من المشرع الحفاظ على هذا الشخص والمؤسسة وبعيدا عن كل الضغوطات والتهديدات كان ولا بد منه خلق قوانين وعقوبات تحمي الموظف والمؤسسة من الجرائم التي قد تعيق سبلهم كالإهانة والتعدي.

الإشكالية:

تعتبر الإهانة والتعدي على الموظف العام من بين الجرائم التي تهدد أمن واستقرار المجتمع لذلك سعى المشرع الجزائري إلى محاربتها.

كيف عالج القانون الجزائري الجرائم الواقعة على الموظف ؟ وهل وفق في ذلك؟

وتتدرج تحت هذه الإشكالية :

- في ما تتمثل جرائم الإهانة والتعدي؟

- ما هي صور جرائم الإهانة والتعدي ؟

- ما هي العقوبات المقررة لجرائم الإهانة والتعدي ؟

أهمية الموضوع:

لهذا الموضوع أهمية عملية وأخرى علمية.

الأهمية العملية:

وتتمثل في تسليط الضوء على الجرائم التي تمس المؤسسة والموظف والخطر الذي قد يمس كرامتهم وسلامتهم وكيف تصدى المشرع الجزائري لهذه الجرائم و ذلك في سبيل تحقيق حماية جزائية فعالة للموظف و المؤسسة العمومية.

الأهمية العلمية:

وتتمثل في محاولة إثراء الدراسات المتعلقة بالموظف وذلك بإبراز الجرائم التي تمسها والمجالات التي حاول قانون العقوبات تغطيتها والتي تعتبر إهانة وتعدي عليهما وإبراز العقوبات المقررة لهذه الجرائم.

الأسباب الشخصية:

• دفعني إلى إختيار هذا الموضوع الرغبة الشخصية في التعرف على الجرائم المتعلقة بالإهانة و التعدي على الموظف و المؤسسة كون هذا الموضوع يشكل لأهمية بالنسبة لطلبة القانون.

و كذا للموظفين العموميين وذلك بالكشف عن الجرائم التي تمس سلامتهم الجسمية واعتبارهم وكذلك بالتعرض للعقوبات المقررة لهذه الجرائم.

وأخيرا باعتبار أنني موظفة وأردت البحث في هذا الموضوع.

الأسباب الموضوعية:

كون هذا الموضوع 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.

أهداف الدراسة :

تكمّن أهداف الدراسة في :

الإحاطة بجميع جرائم الإهانة و التعدي الواقعة علي الموظف من حيث الأركان المكونة لكل جريمة والعقوبات المقررة لها .

• تبيان مدى التناسب بين الجزاء المقرر لهذه الجرائم وأثارها على الموظف العمومي

المنهج المتبع:

اعتمدنا في دراستنا على التحليلي: وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية لإبراز أركان الجرائم. والمنهج الوصفي من خلال التطرق إلى الجرائم و أركانها.

حتى يتسنى لنا الإجابة عن الإشكالية المطروحة تناولنا هذا الموضوع من خلال فصلين أساسيين:

الفصل الأول جريمة الاهانة والتعدي على الموظف العمومي.

الفصل الثاني عقوبات جرائم الاهانة والتعدي على الموظف العمومي.

تمهيد:

على اعتبار أن الموظف العام هو ممثل الدولة و يدها في تطبيق القانون و فرض سلطتها على الشعب حماية منها لأمنها الداخلي و الخارجي و حفاظا منها للمصلحة العامة.

حيث حاول المشرع الجزائري حماية الموظف من كل ما يهدد السير الحسن للوظائف الكثيرة التي يتقلدها من الاعتداءات على سلامة جسمه بل حتى لأي شكل من أشكال الاعتداء على كرامته واعتباره، فلقد قام المشرع الجزائري الى وضع حماية لأي اعتداء أو إهانة لمستخدمي الصحة وفق قانون 06-20 وأيضا قانون 01-20، لذلك وضع قوانين كثيرة للإلزام بهذه الجرائم وللكشف عن هذه الجرائم المتتاثرة في قانون العقوبات.

حيث تم وضع قوانين كثيرة للإلزام بهذه الجرائم و للكشف عن هذه الجرائم المتتاثرة في قانون العقوبات قسمنا هذا الفصل الى مبحثين :

المبحث الأول :مدلول الموظف العمومي

المبحث الثاني : جرائم الاهانة والتعدي الواقعة على الموظف .

المبحث الأول: مدلول الموظف العمومي

تمارس الدولة نشاطها سواء المرفقي أو المتعلق بالضبط الإداري من خلال موظفيها الذين يمثلون الأداة البشرية للإدارة العمومية لتحقيق أهدافها، تحظى الوظيفة العامة بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدول¹، ومن ثم فقد أصبح للوظيفة العامة نظاما خاصا فبعد تنصب الشخص بصفة رسمية في سلك الوظيفة العامة يصبح موظفا عاما ألزم بمجموعة من الواجبات واكتسب مثلها من الحقوق.²

المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي

يعتبر الموظف العمومي يد الإدارة في ممارسة نشاطها ورغم أهمية هذا العنصر في البناء القانوني الهيكلي والتنظيمي في الدول، إلا أنه لم يرد في معظم التشريعات تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف العمومي ويرجع ذلك إلى اختلاف الوضع القانوني للموظف العمومي بين دولة وأخرى واكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العمومية بتحديد معنى الموظف العمومي في مجال تطبيقها.

الفرع الأول: التعريف القانوني للموظف العمومي.

سنتناول في هذا الفرع تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري والفرنسي:

أولا: تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري.

لم تعط التشريعات تعريفا محددا للموظف العام، وإنما اكتفت بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكام تلك التشريعات، وبالنظر للأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي

¹ - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 49.

² - محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 169.

العام للوظيفة العمومية والذي كان آخر أمر في النصوص القانونية والتنظيمية التي نظمها المشرع الجزائري.

ولقد عرف الموظف في المادة 04 والتي تنص على أنه يعتبر " موظفا كل عون، عين في وظيفة عمومية دائمة، ورسم في رتبة في السلم الإداري"¹، ومن هذا التعريف يتضح لنا أنه ليطلق تسمية الموظف العمومي على الشخص وجب توافر الشروط التالية:

1- صدور قرار بالتعيين في الوظيفة العامة من السلطة المختصة: يشترط لكي يكتسب الشخص صفة الموظف العام أن يصدر قرار بتعيينه من السلطة المختصة ويتضح من ذلك أن من يقوم بأعمال في إحدى الوظائف العامة، دون أن يكون قد عين فيها بالطريق القانون السليم، لا يعتبر موظفا عاما، كما هو الحال بالنسبة لمنتحل الوظيفة.

2- أن يكون التعيين في إحدى الوظائف الدائمة: يشترط لاكتساب الفرد صفة الموظف العام أن يمارس عمل دائم ومستمر، 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: يشترط لاكتساب الفرد صفة الموظف العام أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر، ومفهوم الدولة يؤخذ هنا بالمفهوم الواسع فيشمل كل السلطات والأجهزة والإدارات والمصالح والمرافق والوحدات الإدارية سواء كانت السلطات مركزية أولا مركزية وسواء كانت مدنية أو عسكرية.²

¹ - انظر المادة 04 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15-7-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادرة في 16-7-2006.

² - شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، الناشر دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص14-15.

أما المرفق العام فهو يعمل باضطراب وانتظام تحت إشراف الدولة وسلطاتها أو الهيئات التابعة لها بقصد أداء خدمة للجمهور مع خضوع القائمين بإدارته لضوابط وقواعد قانونية محددة.¹

ثانيا: تعريف الموظف العمومي في التشريع الفرنسي.

لم تتضمن التشريعات الفرنسية التي صدرت في مجال الوظيفة العامة تعريفا ثابتا ومحددا للموظف العام يتصف بالعمومية والشمول وإنما اكتفى بتحديد معناه في مجال تطبيقها فقط وليس في جميع مجالات القانون الإداري²، بل تم التطرق إلى هذا الأمر بصورة غير مباشرة عندما حدد المشرع الفرنسي قانون التوظيف العام رقم 6 السنة 1984 الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون حيث تنص المادة 2 منه على أنه تسري أحكام هذا الباب على الأشخاص المعيّنين بوقت كامل لشغل الوظيفة الدائمة والمثبتين في درجة مدرجة في الهرم الوظيفي لدوائر المركزية والمرافق الخارجية التابعة لها أوفي مؤسسات الدولة العامة".

يتبين من خلال هذا النص أن المشرع الفرنسي لم يقدم تعريفا مباشرا لمفهوم الموظف العمومي بل اكتفى بتحديد الأشخاص المشمولين بعبطة قانون التوظيف العام والذي تطبق عليهم أحكامه، فالنص يتطلب توافر العناصر التالية لاعتبار الشخص موظفا عاما:

1- الوظيفة الدائمة.

2- الخدمة في مرفق إداري عام.³

¹ - بلال أمين زين الدين، ظاهرة الفساد الإداري في الدول العربية والتشريع المقارن مقارنة بالشرعية الإسلامية، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية، 2009، ص17

² - محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية 2006، ص17.

³ - نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص22

الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي فقها.

سنتناول في هذا الفرع تعريف الموظف فقها في الجزائر وفي فرنسا.

أولا : تعريف الموظف العمومي فقها في الجزائر.

هناك العديد من الذين اجتهدوا من أجل إيجاد تعريف للموظف العمومي وفيما يلي عرض لبعض التعاريف:

ونعرفه : يتضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للوظيفة العمومية سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا".

ونعرفه : "الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم ودون أن يشاركوا مباشرة بصفتهم الشخصية".

ونعرفه : "إن الموظفون هم من يحددون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة من قانون الوظيفة العمومية، والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة"¹.

ثانيا : تعريف الموظف العمومي فقها في فرنسا:

لقد بذل الفقه والفقهاء محاولات لوضع تعريف للموظف العمومي وسوف نتطرق لها فيما يلي:

¹ - سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أمحمد بوقره بومرداس - (رسالة ماجستير) في العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، بومرداس، 2010، ص، 50.

ونعرفه: إن المعيار الذي يمكن الاعتماد عليه في تحديد الموظف العام هو النظام القانوني الذي يخضع له، فإذا كان خاضعا لقواعد القانون العام فإنه يكون موظفا عام".

ونعرفه: " الموظف العمومي هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها ".

ونعرفه: " الموظف العام هو كل شخص يشغل وظيفة داخلية في الكادرات الدائمة لمرفق عام يدار بمعرفة الدولة أو الإدارة العامة التابعة ويتم تعيينه بمعرفة السلطة العامة".

الفرع الثالث : تعريف الفقه الإسلامي للموظف العام.

لقد عرف الإسلام الوظيفة العامة وشاغليها أيا كان إماما، واليا، عاملا، أو محتسب فكل هؤلاء موظفون عموميون دون استخدام هذا المصطلح والمعول عليه في تعريف الموظف العام هو ما ورد في تعريف الفقه الجنائي الإسلامي له وهو أن كل ما يقلده الخليفة أو ولي الأمر أو يستعمله في عمل معين يعتبر موظفا عاما، بغض النظر عن العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة، وتبعاً لذلك اعتبر كل من يقوم بعمل يمثل من خلاله الدولة موظفا عاما، بحيث إذا أقدم على فعل من الأفعال التي حرمتها الشريعة الإسلامية أوترك ما هو مأمور به أو أخل بالمهمة الموكولة إليه يعاقب بالعقوبة المقررة شرعا لمثل فعله حدا أو تعزيرا أو قصاصا فالتشريع الإسلامي لم يعرف الفرق بين المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية، وعليه فلصحة المساءلة الجنائية للموظف العام، لا بد من توافر ما يلي:¹

1 - أن يكون العمل المباشر عاما.

2- أن يكون العمل منسوبا لجهة عامة الدولة أو من ينوبها.

¹ - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1988، ص33.

ومتى توافرت في الشخص هذه الشروط يعتبر موظفا عاما تصح مساءلته جزائيا، ولا أهمية لكونه يشغل الوظيفة بصفة دائمة أو مؤقتة أو لكونه يتقاضى أجرا أو مكافأة أو كان عمله تبرعا.¹

الفرع الرابع: تعريف الموظف العمومي في قانون الفساد 01-06.

حسب الفقرة (ب) من المادة 02 من القانون 01-06 فإنه يقصد بالموظف العمومي في مفهوم هذا القانون ما يلي:

1- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أوفي أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، وسواء أكان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.

2- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بالأجر أو بدون أجر ويسهم الصفة في خدمة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أية مؤسسة تقدم خدمة عمومية.

3- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما²، وهو تعريف مستمد من المادة 02 الفقرة (أ) من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المؤرخة في 31 أكتوبر 2003، ويختلف تماما عن تعريف الموظف العمومي كما جاء به الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.³

¹ - مليكة هنان، جرائم الفساد الرشوة والاختلاس وتكسب الموظف العام من وراء وظيفته في الفقه الإسلامي مكافحة الفساد الجزائري مقارنا ببعض التشريعات العربية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2010، ص 42-43.

² - انظر المادة 02 من القانون 01-06 المؤرخ في 02-02-2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية، العدد 14، الصادرة في 8 مارس 2006.

³ - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الثاني، دار النشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 8.

وخلاصة القول لا يعد موظفا إلا من كان معينا بمرسوم أو بقرار من السلطة العمومية في وظيفة بإحدى الإدارات المركزية أو المحلية أوفي إحدى الهيئات الخاضعة للقانون العام، وكان مصنفا في درجة بحسب السلم الإداري، وكان يشغل منصبه بصفة دائمة.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العمومي .

الفرع الاول :حقوق الموظف العمومي

لقد كفل المشرع للموظف العام جملة من الحقوق حددها في القوانين واللوائح خاصة الأمر 03-06 كما لا يجوز له مخالفتها أو الاتفاق على ما يخالفها باعتبارها من النظام العام وفيما يلي أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي:

أولاً: الحق في الراتب.

الراتب هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف كل شهر طبقا لما تقضي به الأحكام المقررة لذلك، وفي نظام السلك الوظيفي الذي تأخذ به الجزائر فإن المرتب ليس مقابلا للعمل الذي يؤديه الموظف، وإنما غالبا ما تغلب عليه صفة النفقة التي تمنح له لتمكينه من العيش على نحولائق ويترتب على هذا المرتب أن يدفع في فترات منتظمة وفي نهاية كل شهر.¹

ولقد نصت المادة 32 من الأمر 03-06 على الحق في الراتب" للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب"، 3 كما يدخل ضمن معنى المرتب كافة المزايا المالية الأخرى الملحقة به كالمرتب الإضافي وبديل السفر والإقامة وعلاوة السكن والعلاوات الأخرى.

ويعد حق الموظف في تقاضي المرتب من أهم حقوقه لأنه السبب الرئيس في التحاقه بالوظيفة غالبا، ولأهميته تلك فقد أضفى عليه المشرع حماية خاصة فدوائر القضاء الإداري

¹ - هشام جزيري، الحماية الجزائرية للمال العام في ظل قانون مكافحة الفساد (إجازة قضاء)، الدفعة 17، 2009، ص16

هي الجهة التي تختص دون غيرها في نظر المنازعات المتعلقة بالمرتبات التي يتقاضاها الموظفون، ولذلك فإن الهدف الأول من منح المرتبات للموظفين العموميين أن تضمن الدولة لهم مركزا محترما يتيح لهم العيش بقدر الإمكان في مأمن من الانشغال باحتياجاتهم المادية، وذلك لكي يستطيعوا أن يكرسوا كل جهودهم لخدماتهم.

ثانيا: الحق في الحماية.

إن الموظف وهو يمارس مهامه قد ينجم عنها أفعال تمس بالغير سواء من الناحية المادية أو ذات تكليف جزائي، كما قد يتعرض إلى مضايقات أو تهديدات من الغير بحكم منصبه، وهنا الإدارة مكلفة بحمايته من كل ما يتعرض له أثناء ممارسة عمله، ففي هذه الحالات تحل الإدارة محل المعتدى عليه في الحقوق، وخاصة في قضايا المسؤولية والتعويض.¹

كما قد نصت المادة 30 أنه : " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو اهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به. وتحل 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

كما تضيف المادة 31 من نفس الأمر أن الإدارة العمومية ملزمة بحماية موظفيها من العقوبات المدنية التي قد يتعرضون لها في حالة إذا ما ارتكب أحدهم الخدمة، في وتعرض

¹ - سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 69.

² - المادة 30 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

إلى متابعة قضائية ولكن هذه الحماية تكون فقط في حالة ما إذا كان الخطأ متعلقا بالخدمة أما إذا كان الخطأ شخصا وليس له علاقة بالخدمة فالإدارة ليست مسؤولة عن حمايته.

وهناك الحماية الإدارية إذا وظفت بطريقة جيدة من طرف كل من الموظف والسلطة الرئاسية جو التفاهم والثقة بين الإدارة وأعوانها، أما الحماية القضائية الخاصة فعادة ما تتركسها الدساتير لتوفر للموظف حق الطعن في كل الأعمال التي قد تسيء لحق من حقوقه.

ثالثا: الحق في التكوين والترقية.

لقد أكد المشرع الجزائري على ضرورة خضوع الموظفين إلى دورات تكوينية من أجل تحسين مستواهم وبالتالي تحسين أداء الإدارة العمومية، كما أقر حق الموظف في الترقية، ولقد نص على هذه الحقوق المادة 38 على انه : " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".

كما يقصد بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتميزه عن أقرانه، وهي تحقق للموظف مزايا مادية ومعنوية فهي تفسح المجال للموظف في الوصول إلى المناصب العليا فيحقق بذلك طموحه في الحصول على درجة مالية أكبر واختصاصات أكثر أهمية.¹

رابعا: الحق في العطل.

كل موظف لا بد له من الراحة من عناء العمل لتجديد نشاطه، كما أن ظروفه الصحية والاجتماعية قد تضطره لطلب العطلة، كما أن المصلحة العامة تقتضي في كثير من الأحيان منح الموظف فترة من الراحة ليعود بعدها نشيطا وكفاء لممارسة عمله .

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 295.

وقد نصت المادة 39 من الأمر 03-06 على العطل للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر"، وفي هذا الإطار يمكن تقسيم العطل إلى أنواع يأتي ذكرها كالاتي:

1- العطل السنوية:

نصت عليها المادة 194 انه : " للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر"، كما أضافت المادة 197 " تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين يوما في السنة الواحدة للعمل".¹

2- العطل المرضية.

من المهم الحفاظ على صحة الموظف العام ليتمكن من القيام بمهامه الوظيفية على أكمل وجه، وعلى ذلك كان من واجب المشرع أن يوفر العناية اللازمة للموظف من خلال منحه الحق في العطلة المرضية، والتي نصت عليها المواد 201 و 202 و 203 من الأمر 03-06:

المادة 201 " توقف العطلة السنوية أثر وقوع مرض أو حادث مبرر يستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به".

3- العطل الخاصة.

وهي تلك العطل التي يمكن للموظف الاستفادة منها وتكون إما بمناسبة مناسك الحج كما نصت المادة 210 "للموظف الحق مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة

¹ - انظر المواد 39 و 194 و 197 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

مدفوعة الأجر لمدة 30 يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة"،³ وإما تكون بمناسبة الزواج، ميلاد ابن، أو ختانه، وفاة زوج أو أحد أصول أو فروع الموظف أو زوجه لمدة ثلاث أيام مدفوعة الأجر كما نصت عليها المادة 212.¹

خامسا : الحق النقابي والحق في الإضراب.

لقد اعترف المشرع الجزائري للموظفين بالحق النقابي لأن التمتع بهذا الحق يعتبر ممارسة لحرية أساسية تكفلها الدساتير لكل الأفراد، ويتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة والدفاع عن مصالحهم، ولقد نصت المادة 35 "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما".

الفرع الثاني : واجبات الموظف العمومي

يقع على عاتق الموظف في المؤسسات والإدارات العمومية جملة من الواجبات المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية وهي على نوعين: واجبات يلتزم القيام بها سننتاولها في (أولا)، وواجبات يتمتع القيام بها (ثانيا).

أولا: واجبات يلتزم القيام بها.

سنتطرق في هذا الفرع إلى واجبات الموظف العمومي والتي من بينها أداء العمل الموكل إليه وكتمان السر المهني وكذا طاعة الرؤساء.

1- أداء العمل المنوط إليه:

يجب على الموظف القيام بالأعمال الموكلة إليه بنفسه فلا يجوز له أن يتنازل عنها أو أن يوكل غيره بأدائها، وعلى الموظف أن يقوم بما يعهد إليه من رؤسائه دون تحقيق

¹ - علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 73.

على ملائمة العمل أو عدالة توزيع العمل على الموظفين، فتوزيع الموظفين وتوزيع العمل فيما بينهم من اختصاص الرئيس الإداري وحده، ويجب أداء العمل المنوط إليه بدقة وأمانة.¹

2- كتمان السر المهني.

لقد ألزم القانون من خلال أحكام المادة 48 كافة الموظفين سواء في سلك الوظيفة العمومية أو أولئك الذين يشغلون وظيفة عليا بالالتزام بعدم كشف السر المهني حتى بعد انتهاء خدمته في هذه الإدارة "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".²

وأخيرا نستنتج أن الهدف من كتمان السر المهني هو إرساء أسس الثقة التي ينبغي أن تطبع علاقات بعض الوظائف بالمواطنين وتتضمن الاستقرار الاجتماعي وراحة المواطنين.

3- طاعة الرؤساء.

نص المشرع الجزائري في المادة 40 يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها".

وذلك باعتبار وضعيته كمؤتمن على مصالح الدولة ولوضعيته التبعية الهرمية التي تفرض عليه تنفيذ مهامه الموكلة إليه وذلك مهما كانت رتبته في السلم الإداري لكونه مسؤول عن تنفيذها وذلك فهو مطالب بالالتزام بطاعة الأوامر الصادرة من رئيسه المباشر فلا ينبغي على الموظف الخروج عن الطاعة إلا إذا كانت الأوامر غير مشروعة، وبطبيعتها إلحاق

¹ - علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 68.

² - انظر المادة 48 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

الضرر الجسيم بالمصلحة العامة يترتب على تنفيذها المساس الخطير بحسن سير المرفق العام أو من شأنه دفع الموظف المرؤوس إلى ارتكاب مخالفة جزائية أو إلى التعسف.¹

ثانيا: واجبات يمتنع القيام بها.

أما ما سوف نتطرق إليه في هذا النوع من الواجبات، عدم المساس بسلامة الوثائق وكذا عدم المساس بممتلكات الإدارة وعدم الجمع بين الوظيفة وغيرها من الممارسات.

1- عدم المساس بسلامة الوثائق الإدارية وأمنها :

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 49 أنه على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها ويمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية²، وهذا يعني أن الموظف مطالب بالمحافظة على الوثائق الإدارية الموجودة بحوزته بمناسبة تنفيذ المهام الموكلة إليه.

2- عدم الجمع بين الوظيفة العمومية وممارسة النشاطات المربحة.

لقد أوجب المشرع على شاغل الوظيفة العمومية عدم ممارسة أية وظيفة أخرى إلى جانب ممارسته إلى وظائفه الأصلية، كما منع مزاولته للتجارة أو أي أنشطة قد تخلق التعارض مع وظيفته، والغرض من ذلك هو حماية شاغل المنصب من التبعية الوظيفية التي قد تفرض عليه بمناسبة ممارسته لوظيفة معينة وإبعاده عن دائرة المخاطر التي قد تلحق به من جراء ممارسته للتجارة كمقاضاته أو شهر إفلاسه³، ولقد نصت المادة 43 على أنه

¹ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 302، 301.

² - انظر المادة 49 من الأمر 06-03، .

³ - علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 69.

"يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه".¹

3- عدم المساس بممتلكات الإدارة من تجهيزات ووسائل.

حيث أن الوسائل العامة هي ملك لجميع الموظفين وهي موجودة من أجل خدمة المصلحة العامة وأداء مهام الإدارة العمومية لذا يجب المحافظة عليها وعدم إهدارها أو تبذيرها أو استغلالها في خدمة المصلحة الخاصة للموظفين، وقد نصت المادة 50 على "يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه .

كما أضافت المادة 51 "يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة."

¹ - انظر المادة 43 من الأمر 03-06 . مرجع سابق.

المبحث الثاني : جرائم الإهانة والتعدي الواقعة على الموظف .

يتعرض الموظف العمومي لانتهاكات تعيق عمله و تكون كجريمة الإهانة و التعدي عليه يمس شرفه واعتباره، فلهذا قام المشرع بفرض عقوبات على هذه الجرائم في قانون العقوبات الجزائري، وهذا ما سوف نطرق اليه في مبحثنا هذا .

المطلب الأول: جريمة الإهانة الواقعة على الموظف .

إن كل اعتداء على شخص ذو صفة موظف بالقول أو الكتابة أثناء أدائه الوظيفة المنوطة به أو بمناسبة أو بسببها يعد إهانة الموظف العام، لذلك نص المشرع الجزائري على هذه الجناة في قانون العقوبات الجزائري وذلك في القسم الأول من الفصل الخامس تحت عنوان الجنايات والجناح التي يرتكبها الأشخاص ضد النظام العمومي ومن هذه الجناح الإهانة والتعدي على الموظف العام وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب .

الفرع الأول: الركن الشرعي

لقد نصت المادة 144 / 01 من قانون العقوبات الجزائري¹ على أنه : >> يعاقب بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات وبغرامة 100,000 إلى 500,000 دج 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 بالكتابة أو الرسم غير علنيتين أثناء تأدية وظائفهم، وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم<<.

كما نصت المادة 149 من قانون العقوبات الجزائري على أنه : >> يعاقب بالحبس من 02 إلى 05 سنوات وبغرامة من 200,000 إلى 500,000 دج كل من أهان أحد موظفي الصحة بمفهوم القانون رقم 11-18 المؤرخ في

¹ - الأمر رقم 20-06 المؤرخ في 28 أفريل 2020 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، الجريدة الرسمية عدد 25 الصادرة في 29 أفريل 2020.

18 شوال عام 1439 الموافق 02 يوليو سنة 2018 المتعلق بالصحة أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة، قصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لهم¹.

الفرع الثاني: الركن المادي

إن المشرع الجزائري لم يعرف جريمة الإهانة وهي كغيرها من الجرائم تقوم على ركن مادي الذي

أولاً: مفهوم الإهانة

إن المشرع الجزائري لم يعرف الإهانة بل قامت التشريعات الجنائية بإعطاء تعاريف مختلفة لها.

1- التعريف اللغوي

إهانة من هان، يهون هواناً، وهي نقيض العز، وأهانته وهونه واستهان به وتهاون به: استخف به واسم الهوان والمهانة، ورجل فيه مهانة أي ذل وضعف²، وقال ابن البري المهانة من الهوان مفعلة منه ميمها زائدة والمهانة من الحقارة فعالة مصدر مهن المهانة إذا كان حقيراً. وفي الحديث: "ليس بالجافي ولا المهين" والاهانة يعني بها الاستخفاف بالشيء والاستحقار أي استهان به واستحقره واستخف به أو أذله³.

¹ - الأمر رقم 20-01 المؤرخ في 30 يوليو 2020 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري الجريدة الرسمية عدد 44 الصادرة في 30 يوليو 2020.

² - الإمام العلامة أبي الفضل جمال الدين محمد ابن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، الطبعة الأولى، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2000، ص 112.

³ - الإمام العلامة أبي الفضل جمال الدين محمد ابن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، الطبعة الخامسة، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2005، ص 113.

2- التعريف الفقهي

لقد عرف الفقه الفرنسي الإهانة بأنها >> كل تعبير عن فعل ناب يمس الموظف العام ووظيفته مباشرة<<، وعرفها آخر بأنها فعل غير محدد يمكن ارتكابه بكيفيات مختلفة ومن شأنه المساس بشرف الشخص المهان أو كرامته << ويلاحظ على هاذين التعريفين رغم اتفاقهما على أن الإهانة تتسع لتشمل كل فعل يمس الشرف أو الكرامة، إلا أنهما يختلفان من حيث الأول يشترط لوقوعها أن تكون موجهة ضد الموظف العام بصفته الوظيفية، بينما الثاني لا يشترط ذلك.

وعرفها الفقه المصري بأنها: عبارة عن أي قول أو إشارة يؤخذ من ظاهرها الاحتقار أو الاستخفاف بالموظف الموجهة إليه الألفاظ أو الإشارات وفيها مساس بشرف الموظف واعتباره كرفع الصوت أو عمل حركة الرأس أو الكتف أو الضحك بالقهقهة، وعرفها آخر كل تعدي يمس الشرف والكرامة، على أن كل الأقوال والإشارات التي تدل على احتقار لشخص الموظف لأعماله أو لوظيفته تعتبر إهانة¹.

3- التعريف القضائي

إن موقف القضاء الجنائي من تحديد الإهانة، فقد قضيت محكمة النقض الفرنسية في قرار لها إلى تعريف الإهانة بأنها "كل" تعد أياً كانت صفته قذفاً كان أم مجرد قول ماس بالكرامة، بل يشمل حتى تلك التي تكون في ظاهرها غير مهينة ولكنها تخفي وراءها معنى السخرية والتهمك والاستهتار بحق من وجهت إليه".

كما عرفت محكمة النقض المصرية في قرار لها أنها كل قول أو فعل يحكم العرف بأنه فيه ازدراء وحطاً من الكرامة في أعين الناس وأن لم تشمل قذفاً أو سبا أو افتراء...."،

¹ - صباح مصباح محمود السليمان الحماية الجنائية للموظف العام، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 129-130.

ونرى بأن هذين التعريفين أدق من التعاريف التي ذكرناها لأنهما يتصفان بالشمولية، بحيث ينطبقان على كل جرائم الإهانة من دون التقيد بصفة الشخص أو الشيء المهان، كما أنهما يوسعان من فكرة الإهانة، إذ يمتد ليشمل أيضا كل فعل أو قول يصدر عن الجاني بقصد السخرية والتهكم والاستحقار والاستهتار بحق من وجهت إليه حتى لو كان ظاهر الفعل أو القول الغير المهين.

3 - التعريف التشريعي

فيما يتعلق بموقف التشريعات الجنائية من تعريف الإهانة قد جاءت المادة 190 من قانون العقوبات الأردني ولذلك المادة 259 من القانون العقوبات الثوري، الفلسطيني، وقد عرفتا بقولهما الإهانة بالتحقير : هو كل تحقير أو سباب الذم والقدح - يوجه إلى المعتدى عليه وجها لوجه بالكلام والحركات أو بالكتابة أو الرسم لم يجعل علنيين أو بمخابرة برقية أو هاتفية أو بمعاملة غليظة".¹

أما بقية التشريعات الجنائية فلم يهمل نصوصها أية إشارة إلى معنى الإهانة ويبدو أن أنسب في ذلك يعود إلى سعة ما بدر عليها فكرة الإهانة من أقوال وأفعال بحيث يصعب حصرها في تعريف واحد، كما أن فكرة الإهانة يكتنفها الغموض والإبهام، فهي أمر نسبي يتغير تبعا للظروف والملابسات، لكن لا يمنعنا من أن نحاول من جانبنا إيجاد تعريف مبسط للإهانة فنقول بأنها كل اعتداء بالقول أو بالفعل يمس بالشرف أو الاعتبار بصورة ظاهرة أو غير ظاهرة، ونرى بأن هذا التعريف هو أكثر تعبير لفكرة الإهانة من التعاريف سابقة الذكر، فهو يتصف بالشمول بحيث ينطبق على كل جرائم الإهانة بغض النظر عن صفة الشخص أو الشيء المهان.

¹ - صباح مصباح محمود السليمان المرجع السابق، ص 131.

فيتحقق الركن المادي لجريمة الإهانة بأي سلوك إجرامي من شأنه أن يمس بشرف أو اعتبار الموظف العام، ويستوي في ذلك أن يكون هذا السلوك إيجابيا كان لو صرح المراجع بوجه الموظف العام لأنه تأخر في إنجاز معاملته، أو كان سلبيا كما لو طلب الموظف العام من المراجع مغادرة غرفة عمله فورا من أجل إنجاز معاملات بقية المراجعين فيمتنع عن المغادرة بقصد إهانته وإحراجهم أمام المراجعين، ويجب أن يلحق جراء هذا السلوك الإجرامي ما يחדش بشرفه أو اعتباره غالبا ما يصاحب ذلك ضرر معنوي يصيب شخصيته ويؤثر في نفسيته فمتى ما تحققت هذه النتيجة فلا عبرة بعد ذلك بالأثر الخارجي للإهانة ولكي تكتمل عناصر الركن المادي لهذه الجريمة لا بد من توافر العلاقة السببية بين ما حدث للموظف العام وبين السلوك الصادر عن الجاني بمعنى أن ما مس الموظف العام بشرفه أو اعتباره كان نتيجة سلوك الجاني.

كما تجدر الإشارة إلى أن الفقه الجنائي قد اختلف حول مدى اشتراط وقوع الإهانة في مواجهة الشخص المهان من عدمه، فالبعض يعد ذلك شرطا ضروريا بحيث لا تقوم جريمة الإهانة بدونه، على أساس أن هذه الجريمة تفترض الانتقاص من احترام الموظف العام على نحو يمس الموظف العام في حضوره أوفي مواجهته، بينما يرى البعض الآخر بأن جريمة الإهانة يمكن أن تقع أيضا في غير حضور أو مواجهة الموظف العام، ما دام أنه تمس شرفه أو اعتباره .

وهناك من يرى بأنه يجوز على سبيل الاستثناء وقوع جريمة الإهانة في غير مواجهة الموظف العام بشرطين:¹

- أولهما وصول الإهانة إلى علم الموظف فعلا.

¹ - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الخاص الجرائم ضد الأموال والأشخاص، الجزء الأول، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 222

- وثانيهما انصراف قصد الجاني إلى تحقيق هذه الغاية.

ويرى بأن الرأي الثاني هو الأقرب إلى الصواب، فمادام أن الغاية من الإهانة هي المساس بشرف الموظف العام أو اعتباره، فلا فرق بين أن تقع في مواجهته أوفي غير مواجهته، فمثلا لو علق أحد المراجعين خطابا في غرفة الموظف العام وفيه من الرسوم المضحكة والمثيرة لسخرية ما يمس بشرف أو اعتبار الموظف العام مع إقراره بذلك، فهل من المعقول أن لا نعهده مرتكبا لجريمة الإهانة، وكذلك الحال فيما لو وضع المراجع في إحدى المجلات المنضدة العائدة للموظف العام بعض اللعب المخيفة أملا بأنه سيفتح المجرة وبمشاهدته لتلك اللعب سيتولد لديه ردود فعل السخرية فهل تجعله محل السخرية بين زملائه الموظفين، فهل معنى ذلك أن المراجع لم يكن ينوي إهانة الموظف العام؟ قطعاً هو أراد ذلك، وإلا ما الذي دفعه إلى ارتكاب هذه الحماقة؟ وفضلا عن ذلك فإن اشتراط وقوع الإهانة في مواجهة الموظف العام شأنه أن يضيق من دائرة الإهانة، وفي ذلك افلات الكثيرين من العقاب.¹

إن في جريمة الإهانة لا تشترط العلانية، وإذا كانت العلانية تتغير وفق الجريمة من إهانة إلى جريمة القذف والسب، وأن جريمة الإهانة هي من الجرائم التي لا يتصور الشروع فيها، حيث يعد البدء في تنفيذها هي إهانة في حد ذاتها.

وأن العلانية لا تشترط لأن المجتمع قد يسمع أولا يسمع ما جرى للموظف العام فالعبرة تكون بما أصابه بأي وسيلة قد أدت إلى إهانته.²

¹ - صباح مصباح محمود السليمان المرجع السابق، ص 134-135.

² - سامي محمد غنيم جرائم الفساد في التشريع الفلسطيني والجزائري، أطروحة دكتوراه جامعة الجزائر، 2016-2017، ص 114.

ثانيا : الوسائل المستعملة في جريمة الإهانة

ويجب أن تكون الإشارة أو التعبير المتضمن للإهانة عن طريق الوسائل التالية:

1- الكلام:

مهما كانت وسيلة التعبير، من هذا القبيل اللغو أو القول أو العياط أو الاستقباح بالصفير، وتقتضي الإهانة بالكلام أن يكون موجها إلى الشخص المستهدف، وهنا قضى في فرنسا بأن القانون لا يعاقب على الإهانة الموجهة إلى قاض بالقول إلا إذا كان الكلام موجها إلى القاضي نفسه أو كان موجها إلى غيره وصل العلم القاضي بإرادة الجاني.

2- الإهانة بالإشارات:

تتمثل الإهانة في كل إشارة مهينة أو مسيئة وتتمثل في كل حركة للجسم وفي كل إيماء وفي كل موقف يفسر بوضوح الازدراء أو الحقد لشخص الموجه له ويمكن أن تكون الإشارة أكثر تعبيرا بواسطة استعمال أدوات مادية مثل التلويح بعصا أو بسلاح أبيض وتصبح الجريمة أكثر خطورة.¹

3- الإهانة بالكتابة والرسم

يشترط فيهما أن لا تكون علنية وإلا يتحول تكيفهما إلى قذف وسب حسب الحالة، حيث نصت المحكمة النقض المصرية بأن القانون >> في مادتين 133/ و134 من قانون العقوبات المصري قد قصد المعاقبة على الإهانة بمعناها العام، فما يوجه إلى الموظف مما يمس شرفه وكرامته معاقبا عليه بهما سواء أكان من قبيل القذف أو السب، إلا

¹ - محمد صبحي نجم شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص

أنه لا يقبل من المتهم على كل حال أن يقيم الدليل لإثبات ما أسنده إلى المجني عليه ما دام ذلك لم يقطع علنا ولم يكن القصد إذاعته بل مجرد توجيهه إلى المجني عليه وحده¹.

4- الإهانة بالتهديد

ويكون عادة إما بالقول أو بالكتابة أو بالإشارة وفي ادراج هذه الوسيلة تزيد وإذا وقع التهديد بواسطة الكتابة نكون بصدد إهانة كتابية، وتكون الإهانة بالقول إذا وقع التهديد بواسطته أو الضجيج أو الهتاف الذي يمنع الموظف من القيام بوظائفه، وقضى في فرنسا بأنه يعتبر الإهانة لشخص منع الأستاذ بواسطة الهتاف من إلقاء دروسه أو بواسطة الصراخ أو أي صوت الهدف منه تغطية صوت المتحدث².

5- الإهانة بإرسال أو تسليم الشيء

هو أن يرسل الجاني إلى الموظف أشياء تفيد معنى الإهانة لأنه يجعله محل شك في أنه مرتشي، كما أنه يمس باعتباره وشرفه وشعوره فتسليم شيء لموظف في مكان عمله يعد إهانة، لأنه يحط من قيمته في نظر زملائه الحاضرين وكذا المواطنين وحتى سلم له الشيء وهو وحده في مقر عمله فإن ذلك يمس بكرامته كمن يرسل دردا في ملابس السجن مثلا أوبه كفن أو ارسال ظرف بريدي به صورة فاحشة مخلة بالحياء³.

وعلى العموم وفقا لمحكمة النقض الفرنسية حيث أنه : >> تكون هذه الوسائل لتشتمل على إساءة أو تحقير أو اسناد واقعة معينة بمناسبة مزاوله مهنة الموظف العام، أو ما يتعلق بحياته الخاصة ويكون من شأنها التطاول عليه أو المساس بشرفه أو اعتباره أو وقاره <<، ويجب على هيئة الحكم أن تبين في حكمها نوع الألفاظ والإشارات الدالة على

¹ - محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام جنائيا، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006، ص 139.

² - طالب زروقي محمد الحماية القانونية للحق في الشرف والاعتبار، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع قانون الإعلام، جامعة الجيلالي الياصب سيدي بلعباس 2015، ص 111.

³ - لحسين بن شيخ آث ملويا رسالة في جنح الصحافة، دار هومة، 2012، الجزائر، ص 25.

الإهانة حيث جاء في حكم محكمة النقض المصرية على ما يلي: >> إذا حكمت المحكمة بمعاقبة متهم لأنه أهان موظفا وتعدى عليه بالقوة أثناء تأدية وظيفته والمتفق في إثبات التهمة بأن ذكرت أن المتهم أهان فلانا بالألفاظ " الواردة في المحضر وتعدى عليه بالقوة أثناء تأدية وظيفته">، فإن هذا يكون قصورا في البيان موجبا للنقض حيث لا يعلم من الحكم ماهي الألفاظ التي اعتبرت إهانة ولا ما هي الأفعال التي وضعت بأنها تعد قوة حتى تستطيع محكمة النقض مراقبة ما إذا كان القانون قد طبق تطبيقها صحيحا أم لم يطبق¹.

ولا يشترط أن تكون الإهانة عن طريق السب أو القذف بل بكل عبارة تفيد الإساءة والخط من كرامة الموظف، وجاء في قضاء محكمة النقض المصرية بأنه: >> لا يشترط لتوافق الإهانة أن تكون الأفعال أو العبارات المستعملة مشتملة على قذف أو سب أو اسناد أمر معين بل يكفي أن تحمل معنى الإساءة أو المساس بالشعور أو الضعف من الكرامة>، ولا يعتد بظرف الاستفزاز أوردت فعل أو دفاع عن النفس بالسببة للمعتدي بسبب الإهانة، حيث قضت محكمة النقض المصرية بأن "عبارة المادة 133 من قانون العقوبات المصري عامة تشمل كل إهانة بالإشارة أو القول أو التهديد بلا فرق أن تكون الإهانة حصلت ابتداء من المعتدى أو حصلت ردا لإهانة وقعت عليه">².

كما نصت عليه المادة 145 من قانون العقوبات الجزائري على أن الإهانة يعاقب عليها إذا قام أحد الأشخاص بتبليغ السلطات العمومية بجريمة يعلم بعدم وقوعها أو تقديم دليل يكاذب متعلق بجريمة وهمية أو تقريره أمام السلطة القضائية بأنه مرتكب جريمة لم يرتكبها أو يشترك فيها، وكما نصت للمادة 147 من قانون العقوبات الجزائري الأفعال تعرض مرتكبيها للعقوبات المقررة في الفقرتين الأولى والثالثة من المادة 144:

¹ - طالب زروقي محمد المرجع السابق، ص 117.

² - محمد إبراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص 146.

1/ الأفعال والأقوال والكتابات العلنية التي يكون الغرض منها التأثير على احكام القضاة طالما أن الدعوى لم يفصل فيها نهائيا.

2/ الأفعال والأقوال والكتابات العلنية التي يكون الغرض منها التقليل من شأن الأحكام القضائية التي يكون من طبيعتها المساس بسلطة القضاء أو استقلاله.

ثالثا : حدوث الواقعة في مواجهة الموظف في حكمه أثناء وبسبب الوظيفة

وهي أن تصدر الألفاظ أو الإشارات المشككة للإهانة أثناء تأدية الموظف أو من في حكمه للوظيفة أو بسببها أي أن تراهن الإهانة أداء المجني عليه لوظيفته أو أن تعقب أداء الوظيفة وتكون بسبب أداء الوظيفة، فالإهانة السابقة على أداء الوظيفة خارجة عن نطاق النص الذي نحن بصدده.

لأن النص قصد بصريح العبارة إهانة الموظف أثناء أو بسبب أداء الوظيفة، ويكون الموظف في حالة أداء مهامه حتى ولو لم يكن موجودا في المحل المخصص أساسا لإدارته أين يمارس عادة مهامه، فالإهانة تصيبه في ممارسة مهامه بغض النظر عن المكان الذي يمارس فيه عملا يدخل ضمن أعماله ووظيفته، فالشرطي محمي من أية إهانة سواء كان في ممارسة مهامه في مركز الشرطة أو خارجه.¹

وتتحقق الإهانة الموجهة إلى عون الأمن أو رجال الدرك الوطني الذي يكون مرتدي بذلته النظامية حتى خارج أوقات العمل، كما تصدق الإهانة الموجهة إلى الموظف بوجه عام عندما يرتكب وهو في طريقه إلى عمله أو عند مغادرته عمله، وتقوم جريمة الإهانة سواء كانت في مواجهة الموظف، أوفي حضوره أو تصل إلى علم الموظف بإرادة الجاني، وذلك لأن علة التجريم، هي حماية هيبة المجني عليه سواء كان في محل عمله أوفي أي مكان

¹ - لحسين بن الشيخ آث ملويا المرجع السابق، ص 328.

يباشر أعمال وظيفته حتى ولو كان بعيدا عن محل عمله، ولكن وجهت له الإهانة بسبب الوظيفة.

رابعا : وقت الإهانة

حتى يكتمل الركن المادي لجريمة الموظف يجب أن تتم الإهانة إما بمناسبة أداء مهامه أو أثناء تأدية وظيفته.

1- وقت أداء المهام

حيث يفترض أن تقوم الجريمة في الحالة التي يكون الموظف يؤدي في مهامه سواء كان داخل مكان العمل أو خارجه، داخل أوقات العمل أو خارجها بشرط أن يكون يؤدي إلى مهامه بمناسبة الوظيفة أنه في مهمة عمل خارج مكان العمل أوقات العمل وهذا النوع من الإهانات يقع كثيرا في أسلاك الأمن كقطاع الشرطة أو الدرك الوطني.

2- أثناء أداء المهام:

الحالة التي يكون فيها الموظف داخل المرفق الذي يؤدي في وظائفه وتقع الإهانة حتى ولو كان الموظف يؤدي في مهامه بطريقة غير شرعية.

يشترط المشرع في الإهانة أن تكون موجهة إلى الموظف شخصا، وهذا على خلاف المشرع الفرنسي الذي لا يشترط أن توجه الإهانة مباشرة إلى الموظف بل يكفي أن يصل إلى علمه عن طريق الأشخاص الذين سمعوا بها.¹

¹ - أحسن بوسقيعة المرجع السابق، ص 253.

الفرع الثالث: الركن المعنوي

وجريمة الإهانة هي جريمة عمدية تقتضي توفر القصد الجنائي العام والقصد الجنائي الخاص، والقصد من هذا هو أنه أي كلام أو قول أو تهديد للموظف، حتى ولو كان وفقا للعرف والواقع السائد مساسا بالشرف والاعتبار، ولتبيان مدى وجود القصد العام والخاص سوف نتعرض إلى تعريف كل واحد منهما:¹

1- القصد الجنائي العام:

ويتوفر بعلم الجاني بصفة الضحية واستهدافها اعتبارا لتلك الصفة وعلى ذلك لا تقوم الجريمة إذا كان الجاني يجهل صفة المجني عليه، ومع ذلك فالإهانة هي من الجرائم العمدية التي تقتضي لقيامها توافر القصد الجنائي العام والقصد الجنائي الخاص، ويرى البعض أن القصد الجنائي لا يتطلب القانون في جريمة الإهانة قصدا خاصا بل يتحقق بتوافر القصد الجنائي العام أي علم بمضمون عباراته وبصفة الضحية، وإرادة نشرها وهو عالم بوقوع تلك الإهانة على الضحية، حيث أن القصد الجنائي العام يتحقق باتجاه إرادة الجاني إلى اقتران الركن المادي للجريمة مع العلم به وبغناصر التي يتطلبها القانون.²

2- القصد الجنائي الخاص:

هو أن تتصرف النية إلى غرض معين أو يدفعها إلى فعل باعث معين ويعرفه البعض بأنه حالة نفسية متعلقة بنتيجة معينة أو بباعث خبيث ولا علاقة لها بالركن المادي بل لا بد من اثباته بصورة خاصة، مثل ازهاق روح انسان عمدا في جريمة القتل العمدية.

¹ - عبد الحكيم فودة، جرائم الإهانة العلنية، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر، 1999، ص 309.

² - سمير عالية- هيثم سمير عالية الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام المؤسسة الجامعية، ط01، لبنان، 2010، ص 299.

إنّ المشرع الجزائري وفقا لنص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري فإنه يتطلب في جريمة الإهانة قصدا جنائيا خاصا إضافة إلى القصد الجنائي العام وذلك ما تضمنته نفس المادة المذكورة سابق ودلالة عبارة في المادة 144 قانون العقوبات الجزائري كما يلي: >> وذلك بقصد المساس بشرفهم أو اعتبارهم أو باحترام الواجب لسلطتهم >> أي أن المشرع الجزائري يشترط التوفر جريمة الإهانة ضد الموظف العام أو من في حكمه توفر القصد الجنائي الخاص إضافة إلى القصد الجنائي العام.

الفرع الرابع: الركن المفترض:

إن الركن المفترض يقوم على صفة المجني عليه وتفترض هذه الجريمة أن تكون صفته موظفا عموميا أو أحد رجال الضبط أو أي شخص مكلف بخدمة عامة وهذا ما أكدته المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري.

أولا: صفة المجني عليه

قام المشرع الجزائري بإعطاء تعريف للموظف العام في قانون مكافحة الفساد في مادته الثانية إلا أننا سنتطرق عليه في القانون الإداري والقانون الجنائي.¹

1- في القانون الإداري

وهو أن تكون الإشارة المهينة على رأى من الحاضرين موجهة إلى الموظف العام، الموظف يجب أن يكون أحد المذكورين في نص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري، إما قاضيا سواء كان يمارس مهامه على مستوى الجهات القضائية العادية والإداري، وكذلك قضاة المجلس الدستوري ومجلس المحاسبة، وهي في فرنسا بأن مفهوم القاضي من النظام الإداري يتسع ليشمل رئيس البلدية، أو موظف عام والذي يقصد به: " كل عون عين في

¹ - صباح مصباح محمود السليمان المرجع السابق، ص 136.

وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري¹ طبقا لنص المادة 04 من الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وصفته المجني عليه هو عنصر مفترض في جريمة الإهانة، أي يجب أن يكون المجني عليه موظفا عموميا أو من في حكمه وإلا تصبح الجريمة سبا أو قذفا، ويدخل تحت طائلة هذا النص الأعوان الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، المذكورة في نص المادة 02 فقرة 02 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- في القانون الجنائي

لقد نصت المادة 02 من قانون مكافحة الفساد على إعطاء مدلول للموظف العمومي بأنه : 1- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أوفي أحد مجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.

2- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية، أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم . خدمة عمومية.

3- كل شخص آخر معروف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.²

كل ضابط عمومي مثل الموثقين والمحضرين القضائيين وضباط الشرطة القضائية أو أحد رجال القوة العمومية أو قادة الجيش أو الدرك الوطني وأعوانه، أو عضوا محلفا أثناء

¹ - الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

² - القانون رقم 01-06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته جريدة رسمية العدد 14 الصادرة في 08 مارس 2006.

الجلسة هيئة الحكم، أوقد يكون الموظف محامي الذي تعتبر إهانتته كإهانة قاض، أو مواطن مكلفا بأعباء خدمة عمومية اثناءها أو بمناسبة طبقا لنص المادة 440 قانون العقوبات الجزائري.

كما تقع جريمة الإهانة على موظف سواء كان مرسما أو متعاقدًا أو متربص، كما تنطبق على العاملين في إطار شبكة الاجتماعية أو عقود الإدماج المهني لحاملي الشهادات (عقود ما قبل التشغيل) حيث جاء في قضاء المحكمة العليا ما يلي: >> تشمل كلمة " موظف" الواردة في المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري، كل الموظفين بالإدارات والمؤسسات العمومية، لا فرق بين موظف مرسوم أو متعاقد أو متربصا¹، وكذلك يشترط أن يكون المعتدي غير موظف في نفس مكان الوظيفة مع الضحية.

إذا كان كل من الجاني والضحية موظفا في نفس مكان الوظيفة أو العمل تنتفي جنحة الإهانة وهذا ما قضت به المحكمة العليا في قرار لها حيث جاء فيه ما يلي: >> لا تقوم جريمة إهانة الموظف أثناء تأدية مهامه، إذا كان كلا من المتهم والضحية موظفين في نفس مكان العمل².

ورئيس الجمهورية وفقا لنص المادة 144 مكرر من قانون العقوبات الجزائري، وكذلك الإهانة الموجهة إلى الهيئات العمومية، حيث أنه منذ تعديل قانون العقوبات بموجب رقم 09-01 المؤرخ في 26/06/2001 بنص المادة 146 من قانون العقوبات الجزائري، حيث قررت حماية متميزة لهذه الهيئات وهي: الجهات القضائية والهيئات العمومية والبرلمان بغرفتيه وكذلك الجيش الوطني الشعبي.

¹ - المحكمة العليا، قانون الغرفة الجزائية، بتاريخ 22/04/2009، ملف رقم 425216، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2011، ص 276.

² - المحكمة العليا، قانون الغرفة الجزائية، قرار بتاريخ 31/01/2007، ملف رقم 370115، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2007، ص 378.

المطلب الثاني: جريمة التعدي على الموظف العام

على غرار جريمة الموظف نصت المادة 148 قانون العقوبات الجزائري على جريمة التعدي، ويقصد بالتعدي كل الأعمال المادية التي وإن كانت لا تصيب جسم الضحية مباشرة وإنها تسبب له ازعاجا أو رعبا شديدا من شأنه أن يؤدي إلى اضطراب في قواه الجسدية أو العقلية، وتقوم هذه الجريمة على أركان وهي كالتالي:

الفرع الأول: الركن الشرعي

جرم المشرع جريمة التعدي من خلال نص المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري والتي حدد فيها بموجبها العقوبة كل من يعتدي على الموظف¹، ولقد عرفت المادة 149 مكرر من قانون العقوبات الجزائري فعل التعدي في فقرتها الأخيرة على أنه كل فعل عمدي ينطوي عن استعمال القوة أو التهديد باستعمالها، من شأنه إحداث الخوف أو الفزع لدى الغير مهما كانت الوسيلة المستعملة.

الفرع الثاني: الركن المادي

إن جريمة التعدي كغيرها من الجرائم تقوم على ركن مادي يتمثل في عناصره وهي كالتالي:

- السلوك الإجرامي:

- الجرح:

- الضرب

¹ - أنظر المادة 148 و 149 من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

أولاً: السلوك الإجرامي

السلوك الإجرامي هو ذلك السلوك المادي الصادر عن انسان والذي يتعارض مع القانون، ويأخذ السلوك الإجرامي العديد من الصور في جريمة التعدي على موظف وذلك بالنظر إلى طبيعة الإعتداء وتتمثل فيما يلي:¹

1- الضرب:

ويقصد به كل سلوك يقوم به الجاني ومن شأنه التأثير على جسم الإنسان ولا يشترط أن يحدث هذا السلوك جرح في جسم الموظف أو يتطلب علاجاً فبمجرد إتيان السلوك تقوم الجريمة دون انتظار جرح أو إصابة الموظف.

2- الجرح:

يراد به كل قطع أو تمزيق يحدثه فعل الجاني في جسم الموظف ويدخل ضمن الجروح الرضوض والتمزيق والعض والحروق.

ولا يشترط في التعدي استعمال القوة والعنف على الموظف بل مجرد التعدي البسيط على أنه يشترط في التهديد أن يكون جدياً وحقيقياً أي الذي يبعث في نفس الموظف العام الشعور بالخوف والرهبة أنه كيف يثبت هذا الخوف والرهبة باعتبارهما احساس كامن داخل نفسية الموظف.

وهناك من يرى أنه يدخل ضمن فعل التعدي دفع شخص وسقوطه على الأرض، جلب شخص من أذنيه ولف ذراع الشخص ... إلخ.²

¹ - خالد مصطفى فهمي، الجوانب القانونية لحماية الموظف العام، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2014، ص 36

² - محمد إبراهيم الدسوقي علي، الجرائم الوظيفية التي تقع من الموظف والتي تقع عليه، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 2018، ص 310

ثانياً: وقت التعدي

قد يقع التعدي على الموظف إما أثناء أدائه مهامه أو بمناسبة وقد سبق لنا في جريمة الإهانة وقد تطرقنا إلى شرحها راجع ذلك في جريمة إهانة الموظف.

لقد سارعت غالبية التشريعات الجنائية أيضاً إلى تجريمها في نصوص خاصة تحت وصف واسع هو الاعتداء أو المقاومة، وهذا ما فعله المشرع العراقي أيضاً في المادة 230 من قانون العقوبات التي تنص على أنه: >> يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة كل من اعتدى على موظف أو أي مكلف بخدمة عامة أو مجلس أو هيئة رسمية أو محكمة قضائية أو إدارية أثناء تأدية واجبهم أو ذلك، بسبب وتكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على 07 سنوات أو الحبس مدة لا تقل عن 03 سنوات إذا وقع الجرح أو الأذى على قاض أو من هو بدرجة مدير عام فأكثر أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ولا يقل ما تقدم بتوقيع أي عقوبة أشد يقررها القانون للجرح أو الإيذاء <<.

من ناحية ومضمون هذه المادة بمنظور القانون العراقي فلقد يتحقق الركن المادي لهذه الجريمة بإحدى صورتين وهما:

الأولى هجومية وهي الاعتداء والثانية دفاعية هي المقاومة، فصورة الاعتداء يأخذ ويمثل السلوك الاجرامي يقع على الموظف العام ويأخذ الشكل الهجومي بغض النظر عن جسامة النتيجة المترتبة عليه، وكذلك لا يشترط أن يصل إلى درجة الضرب والجرح بل يكفي مجرد وقوعه ولو كان بسيطاً . والجدير بالذكر أن بعض التشريعات الجنائية لم تنص على صورة المقاومة بل اكتفت بالنص على صورة الاعتداء فقط، كقانون العقوبات الجزائري قانون العقوبات المغربي.¹

¹ - صباح مصباح محمود السليمان المرجع السابق، ص 137

والقوة والعنف لفظان مترادفان، والقوة لا تكون أكثر عمومية من العنف، فالقوة تشمل الاعتداء الذي يقع على الأشخاص والأشياء، بينما العنف يشمل الاعتداء الذي يقع على الأشخاص فقط، القوة تكون مادية أو معنوية، وتعد القوة المادية البصق في وجه الموظف العام أو تمزيق ملابسه أو دفعه بشدة أو حجزه في مكان معين أو ضربه، والقوة المعنوية التأثير في معنويات الموظف العام عن طرق التهديد باستخدام السلاح.

والتعدي على الموظف العام قد يأخذ شكل هجومي، ويتميز الاعتداء بأنه مقترنا بالقوة أو العنف، ولا يشترط أن يجتمع القوة والعنف معا .

وهذا ما أكدته محكمة النقض المصرية في حكم لها " بأن المادة 01/137 من قانون العقوبات لا تشترط جسامه معينة في الإصابة بل تكفي لتحقيقها أن يصحب التعدي ضرب أو ينشأ عنه أي جرح، إذن فالذي على المحكمة أنها لا تبين في الحكم ما أثبتته الكشف الطبي من إصابات وقعت على المجني عليه"¹.

كما أكدت محكمة النقض المصرية في حكم آخر لها بأنه لا تستلزم الحقوق الأولى من المادة 137 مكرر من قانون العقوبات لانطباقها لإحداث إصابات بالموظف المعتدى عليه بل يكفي استعمال القوة أو العنف أو التهديد.

- يشترط لتوافر جريمة التعدي على الموظف العام أن يكون وقوع التعدي عليه أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها، ويتحقق ذلك عندما يكون الموظف قائما بعمل من أعمال وظيفته ويحدث التعدي عليه أو المقاومة بسبب ذلك العمل، أو أن يكون العمل الذي قام به سبب في وقوع التعدي أو المقاومة عليه. قضت محكمة النقض في حكم لها بأنه: >> إذا ذكر في الحكم أن المجني عليه بصفته عمدة سمع صياحا فذهب نحوه فقابله المتهم وقام بالتعدي عليه

¹ - حكم محكمة النقض بجلسة 16 أكتوبر سنة 1950، مجموعة الأحكام القواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض في 25 عاما، الجزء الأول، الطعن رقم 471، ص 385.

بالضرب بعضا مثلا فقد حدث إذن التعدي على العمدة وهو يحافظ على الأمن العام، عندما شرع في استطلاع أسباب الصياح ويكون التعدي هنا حدث أثناء تأدية وظيفته¹.

فالمشرع في هذه الجريمة بقوله : >> يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة كل من اعتدى على موظف أو أي شخص مكلف بخدمة عامة أو مجلس أو هيئة رسمية أو محكمة قضائية أو إدارية أثناء تأدية واجباتهم أو بسبب ذلك <<²، ولقد أشار إليه المشرع في هذه الجريمة هو الاعتداء البسيط، والذي يقصد به ذلك السلوك الاجرامي الذي لا يرقى لدرجة الضرب والجرح، وفعل الاعتداء المقصود به في هذه الجريمة يمكن أن يتحقق باستعمال أية وسيلة لأن المشرع لم يحدد الوسيلة التي يمكن أن يتحقق بها الركن المادي لهذه الجريمة، حيث أن النص جاء مطلقا³.

وتعتبر هذه الجريمة من الجرائم التي لا يتصور فيها الشروع، إذ أن البدء في تنفيذها يعتبر جريمة في حد ذاتها⁴.

المطلب الثالث: الركن المعنوي

اعتاد الفقه الجنائي على ادراج هذه الجريمة من الجرائم القصد العام إذ لا يتطلب ركنها المعنوي سوى تلازم عنصري العلم والإرادة، فيجب أن يكون الجاني على علم بأن السلوك الصادر عنه فيه مساس بجسم المجني عليه أو بصحته ومن شأنه أن يحدث له ألما ولو كان خفيفا، كما يجب أن يكون عالما بأن المجني عليه هو موظف عام أو من حكمه وقد تعرض سلوكه الإجرامي في أثناء تأدية واجبه الوظيفي أو بسببه.

¹ - محمد إبراهيم الدسوقي علي المرجع السابق، ص 80

² - المادة 230 من قانون العقوبات العراقي.

³ - حسين خليل مطر المالكي، الحماية الجنائية للصحفي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات حلبى الحقوقية، بيروت، لبنان، 2015، ص118

⁴ - سعد صالح الجبوري، مسؤولية الصحفي الجنائية عن جرائم النشر، ط01، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، لبنان،

وفضلاً عن عنصر العلم بوقائع الجريمة لا بد أيضاً من اتجاه إرادة الجاني إلى تحقيقها بغية اكتمال عناصر القصد الجرمي، ويجب أن تكون إرادته في ذلك معتبرة قانوناً، فبتوافر عنصري العلم والإرادة على النحو المتقدم، إذن يتحقق القصد الجرمي للاعتداء أو المقاومة، ولا يهم بعد ذلك إذا كان الجاني مدفوعاً إلى الاعتداء على الموظف العام أو مقاومته بدافع الانتقام أو الإصلاح، فالباعث قد يكون له أثر في تقدير العقوبة إلا أنه ليس له أي أثر في قيام أو النقاء القصد الجرمي لهذه الجريمة.¹

في هذه الجريمة فلا يشترط سوى توافر القصد العام أي تلازم العلم والإرادة، وفضلاً عن عنصر العلم بوقائع الجريمة لا بد أيضاً من اتجاه إرادة الجاني إلى تحقيقها بغية اكتمال عناصر القصد الجرمي، ويجب أن تكون إرادته في ذلك معتبرة قانوناً، فإن لم تكن كذلك، فلا يتصور عند ذلك تحقق القصد الجرمي للاعتداء.

جريمة التعدي من الجرائم العمدية يلزم أن يكون الجاني عالماً بصفة المجني عليه بأنه موظف عام أو مكلف بخدمة عامة أو ذو صفة بيانية وأن التعدي عليه أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها، كما يكون عالماً بجميع أركان الجريمة وأن تتجه إرادته إلى ارتكاب فعله.²

وهذا ما أكدته محكمة النقض المصرية بأنه يتحقق الركن الأدبي في الجناية المنصوص عليها في المادة 137 مكرر من قانون العقوبات متى توافرت لدى الجاني نية خاصة بالإضافة إلى القصد الجنائي العام تتحصل في انتوائه الحصول من الموظف المعتدى عليه على نتيجة معينة هي أن يؤدي عملاً لا يحل له أن يؤديه أو أن يستجيب لرغبة المعتدى فيمتنع عن أداء عمل كلف بأدائه.

¹ - صباح مصباح محمود السليمان المرجع السابق، ص 151.

² - إبراهيم بن محمد المغير الاعتداء على الموظف العام دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية، 2006، ص 81.

ولا يعتد بالباعث في جريمة التعدي على الموظف العام أو مقاومته، فلا يهم أن يكون الباعث عليه البعض أو الانتقام أو الحقد أو الشهوة أخرى دفعته إلى ارتكاب وهذا ما أكدته محكمة النقض المصرية في حكم لها بأنه:¹ >> لا يعتد بالباعث في جرائم الاعتداء على الموظفين ومقاومتهم الواردة في الباب السابع في قانون العقوبات وإنما يكفي لتوافر الركن الأدبي في تلك الجرائم أن يرتكب الجاني الاعتداء وهو مدرك لما يفعله عالما بشروط الجريمة التي لا يلزم لوجودها غير توافر القصد الجنائي العام<<. يقوم القصد العام على عنصري العلم والإرادة، ويتمثل القصد الجنائي العام لجريمة التعدي في علم الجاني بأن المجني عليه موظف وتتجه ارادته إلى التعدي عليه.

أما القصد الجنائي الخاص في الغاية التي يقصدها الجاني من ارتكاب الجريمة فضلا عن إرادته الواعية لمخالفة القانون الجزائي، وباعتباره من الجرائم العمدية اشترط المشرع توافر القصد الجنائي الخاص في جريمة التعدي على الموظف والتي تتمثل في اتجاه نية الجاني بالمساس بسلامة جسم الموظف.

الفرع الرابع: الركن المفترض

يتعين أن يكون المجني عليه في هذه الجريمة موظفا عاما، أو أحد رجال الضبط أو الشخص المكلف بخدمة عامة²،

والموظف العام كما سبق القول بأنه كل شخص يعهد إليه قانونا بأداء عمل بصفة دائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص المعنوية بطريقة الاستغلال المباشر، أما رجال الضبط يقصد بهم هم كل الأشخاص الذين بأيديهم سلطة حفظ الأمن والنظام، وأما

¹ -- محمد إبراهيم الدسوقي علي الحماية القانونية للموظف العام، جنائيا، 2006، المرجع السابق، ص 82.

² -- أحسن بوسقيعة المرجع السابق، ص 53.

المكلف بخدمة عامة—يقصد به—هو كل شخص عهدت إليه سلطة مختصة بأداء عمل وقت لحساب أي شخص معنوي عام.

والموظف العمومي عرفته المادة 02 من قانون مكافحة الفساد ووقايته على أنه كل شخص يشغل منصب تشريعي أو تنفيذي أو إداري أو قضائي، سواء كان هذا الشخص منتخبا أو معين، دائم أو مؤقت في صرف النظر عن رتبته.

وأورد المشرع الأشخاص في المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري وهم:

أولاً: القاضي: له مدلول واسع بحيث يجب أن يكون الشخص المهان تابع لسلوك القضاء مثل قاضي الحكم، قضاة المحاكم العليا، قضاة المجالس القضائية الخ، ويشمل هذا الأخير حسب المادة الثانية من القانون الأساسي للقضاء.¹

ثانياً : الموظف وقد ورد في نص المادة 02 من قانون مكافحة الفساد وقد تم تعريفه من قبل.

ثالثاً : الضابط العمومي: ويدخل تحت هذه التسمية بعض ضباط القضاء المحلفين والذين أنشئ منصبهم سواء في خدمة القانون أولتحقيق مصلحة خاصة، مثل: الموثقين والمحضرين القضائيين .

¹ - القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية الصادرة في 08 سبتمبر 2004، العدد 57.

خلاصة الفصل الأول:

إن المشرع الجزائري لم يشترط العلانية في جريمة التعدي وإهانة الموظف العام، حيث أورد وسائل العلانية على سبيل المثال لا حصر في المادة 144 مكرر قانون العقوبات الجزائري في حالة الإساءة الموجهة الى رئيس الجمهورية ولم يوضح العلة من ذلك، فهل في هذه الجريمتين لا يمكن تصور الشروع فيها لأن البدء في تنفيذها يعتبر جريمة في حد ذاتها أي جريمة الإهانة في حد ذاتها.

ويجب أن يوقع الفعل سواء كان إهانة أو تعدي على شخص ذو صفة موظف فقيام جريمة التعدي لا يشترط أن يحدث السلوك جرحا في جسم الموظف بل اتيان الفعل أو السلوك تقوم الجريمة.

تمهيد

إذا قامت جريمة الإهانة أو التعدي على الموظف العام أثناء تأدية مهامه بكامل أركانها، وتثبت المسؤولية الجزائية للفاعل، فإن الفاعل يخضع لعقوبات جزائية .

اعتبر المشرع الجزائري الموظف العمومي عنصر مهم في المجتمع وبهدف حمايته من كل تعدي على كرامته أو سلامة جسمه، وضع المشرع الجزائري قوانين خاصة مجموعة في مواد أعطت لهذين الاعتبارين أهمية بالغة وشرع عقوبات ردعا لهذه الجرائم الإهانة والتعدي والتي كانت متفاوتة الدرجات تبعا لمكانة الموظف، وعليه قمنا بتقسيم فصلنا الى مبحثين كانا كالآتي :

المبحث الأول : جريمة الإهانة الموظف العمومي وعقوبات المقررة لها

المبحث الثاني : العقوبات المقررة ضد جريمة التعدي على الموظف

المبحث الأول : جريمة الاهانة الموظف العمومي وعقوبات المقررة لها

إذا قامت جريمة الاهانة بكامل اركانها الثلاث، وتثبت المسؤولية الجزائية للفاعل فان
المشرع يعاقب بالعقوبة التالية :

المطلب الاول : عقوبات الاهانة بالنسبة للشخص الطبيعي

يعاقب المشرع في هذه الجريمة بالعقوبات المقررة لها فنجد عقوبات اصلية واخرى
عقوبات

تكميلية، وهذا ما سنوضحه في هذا المطلب وكالاتي :

الفرع الاول : العقوبات الاصلية

اولا : في صورتها البسيطة

طبقا لنص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري¹ فإن الفاعل يعاقب عليه بما
يلي :

1. الحبس : تكون العقوبة بالحبس من 6 اشهر الى 3 سنوات اذا كان المجني عليه قاضيا
أو ضابطا عمومياً أو قائداً أو أحد رجال القوة العمومية وهذا ما تنص عليه المادة 144/1
قانون العقوبات الجزائري. وتطبق نفس العقوبة على الأفعال المنصوص عليها في المادتين
(145) و 147 قانون العقوبات الجزائري) وهي قيام أحد الأشخاص بتبليغ السلطات
العمومية بجريمة بعلم بعدم وقوعها أو تقديمه دليلا كاذبا متعلقا بجريمة وهمية أو تقريره امام
السلطة القضائية بأنه مرتكبها أو لم يشترك في ارتكابها.

¹ - أنظر المادة 144 من الأمر رقم 20-01 المؤرخ في 30 يوليو 2020 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ
ف 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري الجريدة الرسمية عدد 44 الصادرة في 30 يوليو 2020

كما نصت المادة 147 من قانون العقوبات الجزائري على أن الأفعال تعرض مرتكبيها للعقوبات المقررة في الفقرة الأولى من المادة 144 فتكون العقوبة من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات وتتمثل في:

1- أفعال وأقوال علنية الغرض منها التأثير على أحكام القضاة طالما أن الدعوى لم يفصل فيها نهائيا.

2- الأفعال والأقوال والكتابات العلنية التي تكون الغرض منها التقليل من شأن الأحكام القضائية والتي من طبيعتها المساس بسلطة القاضي واستقلاله.¹

- نصت المادة 440 من قانون العقوبات الجزائري تكون العقوبة بالحبس من 10 أيام على الأقل إلى شهرين على الأكثر إذا كانت الإهانة موجهة إلى مواطن مكلف بأعباء خدمة عمومية أثناء قيامه بأعباء وظيفته أو بمناسبة قيامه بها.

2. الغرامة : تكون العقوبة بغرامة من 100000 دج إلى 500000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط إذا كانت الإهانة موجهة إلى قاض أو ضابط أو قائد إلخ، وتطبق نفس العقوبة إذا كانت الإهانة موجهة إلى المحامي .

- نصت المادة 144 مكرر كل من أساء إلى رئيس الجمهورية بعبارات تتضمن إهانة أو السب أو القذف إذا كان عن طريق الكتابة أو الرسم أو التصريح أو بأية آلية لبث الصوت أو الصورة أو وسيلة إلكترونية أو معلوماتية أو إعلامية أخرى تكون العقوبة بغرامة من 100000 دج إلى 500000 دج.²

- وتطبق نفس عقوبة الغرامة المنصوص عليها في المادتين 145 و 147 قانون العقوبات الجزائري وهي قيام أحد الأشخاص بتبليغ السلطات العمومية بجريمة بعلم بعدم وقوعها أو

¹ - انظر المواد 144، 145، 147 من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق

² - انظر المواد 14، 44، 40، مكرر، 149 مكرر، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق .

تقديمه دليلا كاذبا متعلقا بجريمة وهمية أو تقريره أمام السلطة القضائية بأنه مرتكبها أو لم يشترك في إرتكابها كذلك قيام أحد الأشخاص بالأفعال الآتية :

- أقوال وأفعال وكتابات العلنية الغرض منها التقليل من شأن الاحكام القضائية والتي من طبيعتها المساس بسلطة القاضي واستقلاله

- كما نصت المادة 440 قانون العقوبات الجزائري تكون العقوبة بغرامة من 8000 دج إلى 16000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من أهان مواطن مكلف بخدمة عمومية أثناء قيامه بأعباء وظيفته أو بمناسبة قيامه بها¹.

- فينتضح من خلال دراستنا لهذه الجريمة أنها تعتبر كأصل عام أن جريمة إهانة موظف عام تعتبر من الجناح البسيطة تطبيقا لنص المادة 05 من قانون العقوبات الجزائري².

ثانيا : في صورتها المشددة

يعاقب المشرع الجزائري طبقا لنص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري في الفقرة الثانية والثالثة منها، فإن الفاعل يعاقب كما يلي :

1. الحبس : تكون عقوبة الحبس من 1 إلى 3 سنوات، إذا كانت الإهانة موجهة الى قاض أو عضو محلف أو أكثر قد وقعت في جلسة محكمة أو مجلس قضائي .

¹ - انظر المواد 145، 147 - 440، 149، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق

² - التي جاءت بنصها : تكون العقوبات الاصلية في مادة الجنايات هي :

- الإعدام .

- السجن المؤبد

- السجن المؤقت لمدة تتراوح بين 5 سنوات إلى 20 سنة ما عدا الحالات التي يقرر فيها القانون حدودا أخرى .

العقوبات الأصلية في الجناح :

- الحبس مدة تتجاوز الشهرين الى 5 سنوات ما عدا الحالات التي يقرر فيها القانون حدودا أخرى .

- الغرامة التي تتجاوز 200000 دج. العقوبات الاصلية في المخالفات

- الحبس من يوم واحد على الاقل الى شهرين على الاكثر

- الغرامة من 2000 الى 20000 دج

وتطبق نفس العقوبة إذا كانت الإهانة موجهة إلى إمام في المسجد بمناسبة تأدية العبادات.

2. نصت المادة 149 من قانون العقوبات الجزائري إذا كانت الإهانة موجهة إلى أحد مهني الصحة أو أحد مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية يعاقب بالحبس من 2 إلى 5 سنوات .

3. الغرامة : تكون عقوبة الغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج، إذا كانت الإهانة موجهة إلى قاض أو عضو محلف أو أكثر وقعت في جلسة محكمة أو مجلس قضائي .

- تطبق نفس العقوبة إذا كانت الإهانة موجهة إلى إمام ووقعت في المسجد بمناسبة تأدية العبادات.

- نصت المادة 149 من قانون العقوبات الجزائري كل من أهان أحد مهني الصحة أو مستخدم أحد موظفي أو الهياكل والمؤسسات الصحية، تكون العقوبة بغرامة من 200000 دج إلى 500000 دج

في حالة، تتضاعف الغرامة، إذا كانت الإهانة موجهة إلى رئيس الجمهورية طبقا لنص المادة 144 مكرر قانون العقوبات الجزائري¹.

¹ - انظر المادة 144 مكرر من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق .

الفرع الثاني : العقوبات التكميلية

لقد نص المشرع الجزائري على نوعين من العقوبات التكميلية وهي:

اولا : العقوبات التكميلية الوجوبية

طبقا لنص المادة 144 الفقرة الأخيرة من قانون العقوبات الجزائري فقد نصت على أنه يجوز لسلطة القضائية في جميع الحالات أن تأمر بنشر الحكم ويعلق بالشروط التي حددت فيه على نفقة المحكوم عليه دون أن تتجاوز المصاريف الحد الأقصى للغرامة المبينة أعلاه.¹

1- تعريف نشر الحكم:

فقد نصت المادة 18 من قانون العقوبات الجزائري على نشر الحكم والتي تنص على ما يلي :

للمحكمة عند الحكم بالإدانة أن تأمر في الحالات التي يحددها القانون بنشر الحكم بأكمله، أو مستخرج منه في جريدة أو أكثر، أو بتعليقه في الأماكن التي يبينها، وذلك كله على نفقة المحكوم عليه، على ألا تتجاوز مصاريف النشر المبلغ الذي يحدده الحكم بالإدانة لهذا الغرض، وألا تتجاوز مدة التعليق شهرا واحدا .

يعاقب بالحبس من 3 اشهر إلى سنتين وبغرامة من 25000 دج إلى 200000 دج، كل من قام بإتلاف أو إخفاء أو تمزيق المعلقات الموضوعة تطبيقا للفقرة السابقة كليا أو جزئيا ويأمر الحكم من جديد بتنفيذ التعليق على نفقة الفاعل.²

¹ - انظر المادة 144، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق

² - انظر المادة 18 من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

إن المادة 149 من قانون العقوبات الجزائري لم تتطرق على عقوبات تكميلية وجوبية للإهانة

الموجهة إلى أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل الصحية وأن المشرع لم يتطرق إليه وهذا عيب في التشريع .

طبقا لنص المادة 9 من قانون العقوبات الجزائري فقد نص المشرع على العقوبات التكميلية الجوازية ويتضح من خلال تطرقنا لجريمة الإهانة أن للشخص الطبيعي عقوبات تكميلية وجوبية نصت عليها المادة 144 في فقرتها الأخيرة.

بعد تطرقنا وتوضيحنا أن الشخص الطبيعي مسؤولا جزائيا عن إرتكابه الجريمة إهانة موظف عام أثناء تأدية مهامه مساسا بشرفه وإعتباره، الآن هذا الفعل المرتكب في حق الموظف يجعله يعرقل أداء عمله ووظيفته، لهذا المشرع الجزائري وضع عقوبات في حق من يرتكب هذا الفعل، بعد توضيحنا لهذه المسألة تجعلنا نتساءل حول قيام المسؤولية الجزائية لشخص معنوي ؟ هل يمكن تصور أن الشخص المعنوي مسؤولا جزائيا عن الجرائم المرتكبة ؟ وهذا ما سيجعلنا نجيب عليه، وهل يمكن أن المشرع الجزائري تطرق لهذا الموضوع في قانون العقوبات الجزائري ؟.

المطلب الثاني : عقوبات التعدي بالنسبة للشخص المعنوي

إن جريمة إهانة الموظف العام من الجرائم التي قد يسأل عنها الشخص المعنوي طبقا لنص المادة 175 مكرر والتي نصت على " يكون الشخص المعنوي مسؤولا عن الجرائم المحددة في هذا الفصل وذلك طبقا للشروط المنصوص عليها في المادة 51 مكرر من هذا القانون.

تطبق على الشخص المعنوي عقوبة الغرامة حسب الكيفيات المقررة في المادة 18 مكرر، وفي المادة 18 مكرر 2 من هذا القانون عند الاقتضاء، ويتعرض أيضا لواحدة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في المادة 18 مكرر.¹

وبالرجوع إلى هذا النص فإن لشخص المعنوي يتوفر على الشروط المنصوص عليها في المادة 51 مكرر قانون العقوبات الجزائري والتي تنص عليها : " باستثناء الدولة والجماعات المحلية والاشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام، يكون الشخص المعنوي مسؤولا جزائيا عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف أجهزته أو ممثليه الشرعيين عندما ينص القانون على ذلك إن المسؤولية الجزائية لهذا الشخص المعنوي لا تمنع مساءلة الشخص الطبيعي كفاعل اصلي أو كشريك في نفس الاحوال".²

من خلال هذا النص نستنتج شروط المسؤولية الجزائية لشخص المعنوي المتمثلة في :

أن يكون الشخص المعنوي خاصا ليس عاما أن ترتكب جريمة لحسابه وأن ترتكب من طرف أجهزته أو ممثليه، أن يكون الجرائم منصوصا عليها قانونا، حيث نقوم بتفصيل هذه الشروط وهي:

1. أن يكون الشخص المعنوي خاصا

إن المشرع الجزائري من خلال نص المادة 51 مكرر من قانون العقوبات الجزائري إستبعد الاشخاص المعنوية العامة من المسائلة الجزائية بخلاف التشريعات أخرى كالتشريع الفرنسي . وتتمثل في الدولة بمختلف مصالحها (الوزارات...) هذا على أساس أنها تضمن حماية المصالح العامة الجماعية والفردية وأيضا الجماعات المحلية ممثلة في البلدية والولاية،

¹ - انظر المادة 175، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق .

² - انظر المادة 51، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

إضافة إلى الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام (المرافق، الجامعات، المستشفيات ... الخ) .

فبمفهوم المخالفة قرر إخضاع جميع الأشخاص المعنوية الخاصة للمسؤولية الجزائية بغض النظر عن شكلها أو الغرض من إنشائها، وهذه الأشخاص المعنوية الخاصة متمثلة في (العيادات الشركات الإقتصادية والصناعية وكذلك الشركات التجارية، الجمعيات إلخ)، لذلك المشرع الجزائري قام بمسائلة الشخص المعنوي الخاص جزائياً¹.

2. أن ترتكب الجريمة لحسابه الخاص

بمعنى يهدف تحقيق مصلحة أو تجنب ضرر سواء كانت مصلحة مادية أو معنوية مباشرة أو غير مباشرة محققة أو إحتتمالية هذا إستنادا لقاعدة المستفيد من الجريمة كفاعلها، والإقصاء من الصفقات العمومية لمدة لا تتجاوز 5 سنوات .

- المنع من مزولة نشاط أو عدة أنشطة مهنية أو إجتماعية بشكل مباشر أو غير مباشر نهائيا أو لمدة لا تتجاوز 5 سنوات.

- مصادرة الشيء الذي استعمل في إرتكاب الجريمة أو ما نتج عنها.

الوضع تحت الحراسة القضائية لمدة لا تتجاوز 5 سنوات وتتنصيب الحراسة على ممارسة النشاط الذي أدى إلى الجريمة أو الذي ارتكبت الجريمة بمناسبته .

- نشر وتعليق حكم الإدانة.²

¹ - محمد علي سويلم، المسؤولية الجنائية في ضوء السياسة الجنائية دراسة مقارنة بين التشريع والفقهاء القضاء، الطبعة الأولى، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية ،مصر، 2008، ص 182 183

² - انظر المادة 18 مكرر، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق

- إن قبل التعديل كانت تعتبر عقوبات أصلية، إلا أنه بعد التعديل أصبحت هذه العقوبات عقوبات تكميلية وجوبية يجب الحكم لواحدة على الأقل منها وهذا تعديل هذا الأخير بالقانون رقم 06-23 وهي تتمثل في:

أولا : حل الشخص المعنوي:

وهي تعتبر أشد عقوبة تسلط على الشخص المعنوي قد عرفته المادة 17 من قانون العقوبات الجزائري، وهو منع الشخص الاختياري من الإستمرار في ممارسة نشاطه، وهذا يقتضي أن لا يستمر في النشاط حتى ولو كان تحت إسم آخر أو مع مديرين أو أعضاء مجلس إدارة أو مسيرين آخرين.¹

ثانيا : غلق المؤسسة أو فرع من فروعها لمدة لا تتجاوز 5 سنوات

ويقصد بها منع الشخص المعنوي من ممارسة النشاط الذي كان يمارسه قبل الحكم عليه وذلك لا تتجاوز 5 سنوات .

ثالثا : الإقصاء من الصفقات العمومية لمدة لا تتجاوز 5 سنوات

ولقد نصت عليها المادة 16 مكرر 2 وهي منع المحكوم عليه من المشاركة بصفة مباشرة أو غير مباشرة في أية صفقة يكون طرفها الدولة أو مؤسساتها العامة، أو البلديات أو تجمعاتها ومؤسساتها العامة أو أحد المشروعات المحتكرة أو المراقبة بواسطة الدولة أو البلديات أو أحد تجمعاتها.²

¹ - انظر المادة 17، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق

² -- محمد علي سويلم، المرجع السابق، ص 178

رابعاً : المنع من مزاوله نشاط أو عدة أنشطة مهنية أو إجتماعية بشكل مباشر أو غير مباشر أو لمدة لا تتجاوز 5 سنوات.

إن المشرع الجزائري بنصه على هذه العقوبة في المادة 18 مكرر لم يحدد النشاط الذي تنصب عليه هذه العقوبة إلا في جمعية تكوين الأشرار مثلاً وذلك بنص المادة 177 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري وهو النشاط الذي أدى إلى الجريمة أو الذي ارتكبت الجريمة بمناسبةه . وفي باقي الجرائم التي تنص على عقوبة المنع من مزاوله النشاط فإنه ترك الباب مفتوحاً ولم يحدد النشاط الذي ينصب عليه المنع، ومثال لذلك في جريمة تبييض الأموال وفقاً للمادة 389 مكرر 7 من قانون العقوبات الجزائري إذ جاء النص عاماً : " المنع من مزاوله نشاط مهني أو إجتماعي لمدة لا تتجاوز 5 سنوات.¹

خامساً : مصادرة الشيء الذي إستعمل في إرتكاب الجريمة أو ما نتج عنها

المصادرة عرفت المادة 15 من قانون العقوبات الجزائري وهي الأيلولة النهائية إلى الدولة لمال أو مجموعة أموال معينة، أو ما يعادل قيمتها عند الاقتضاء² . وقد نص القانون العقوبات الجزائري على هذه العقوبة في جريمة تبييض الأموال وجعلها إلزامية وفقاً لنص المادة 389 مكرر 7 قانون العقوبات الجزائري وفي حالة تعذر أو حجز الممتلكات.³

سادساً : نشر وتعليق الحكم:

نجد له تعريفاً في المادة 18 من قانون العقوبات الجزائري وهو نشر الحكم بأكمله أو مستخرج منه في جريدة أو أكثر يعينها الحكم، أو بتعليقه في الأماكن الذي يبينها وذلك كله

¹ - انظر المادتين 175 مكرر 1 و 389 مكرر 7، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق .

² - انظر المادة 15 من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق .

³ - انظر المادة 389 مكرر 7، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق

على نفقة المحكوم عليه، على أن لا يتجاوز مع ذلك النشر المبلغ الذي يحدده الحكم لهذا الغرض وألا تتجاوز مدة تعليق شهرا واحدا¹.

سابعا : الوضع تحت الحراسة لمدة لا تتجاوز 5 سنوات:

ويتمثل في وضع الشخص المعنوي في ممارسة النشاط الذي أدى إلى إرتكاب الجريمة بمناسبةه تحت القضاء لمدة مؤقتة لا تتجاوز 5 سنوات، فالمشرع الجزائري لم ينص على كيفية تطبيق هذه العقوبة، على عكس المشرع الفرنسي الذي نظم طريقة تطبيقها بالمادة 41/ 131 من قانون العقوبات الفرنسي، فوفقا لهذه المادة يتعين على القاضي الذي يصدر الحكم لهذا الجزاء أن يعين وكيلًا قضائيا، حيث تنصب مهمة الوكيل على الأنشطة التي ارتكبت أثناء ممارستها أو بمناسبةها، ويتعين عليه أن يقدم كل 6 أشهر تقريرا إلى قاضي تطبيق العقوبات عن المهمة المكلف بها وإستنادا إلى هذا التقرير فإن قاضي تطبيق العقوبات يعرض الأمر عن القاضي الذي أصدر الحكم بوضع الشخص المعنوي تحت الرقابة القضائية وهذا إما بأمر بتبديل العقوبة أو رفع الرقابة القضائية عنه نهائيا، فالمشرع الفرنسي إعتبر الوضع تحت الحراسة بالرقابة القضائية على عكس المشرع الجزائري².

إن نص المادة 175 مكرر قانون العقوبات الجزائري على أنه عند الاقتضاء يمكن أن تطبق على الشخص المعنوي عقوبة الغرامة المقررة في المادة 18 مكرر ،و في المادة 18 مكرر 2 من نفس القانون على أن : " عندما لا ينص القانون على عقوبة الغرامة بالنسبة للأشخاص الطبيعيين سواء في الجنايات أو الجنح قامت المسؤولية الجزائرية للشخص المعنوي طبقا لأحكام المادة 51 مكرر فإن ،الحد الأقصى للغرامة المحتسب لتطبيق النسبة القانونية المقررة للعقوبة فيها الشخص المعنوي يكون كالاتي :

¹ - انظر المادة 18، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق

² - صالح أحمد، مذكرة شهادة الماستر أكاديمي، المسؤولية الجزائرية لشخص معنوي التشريع الجزائري والممارسة

القضائية، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2018-2019، ص 69-70

-2000000 دج عندما تكون الجناية معاقبا عليها بالإعدام أو بالسجن المؤبد.

-1000000 دج عندما تكون الجناية معاقبا عليها بالسجن المؤقت

- 500000 دج بالنسبة للجنحة .¹

المبحث الثاني : العقوبات المقررة ضد جريمة التعدي على الموظف

إذا قامت جريمة التعدي بكامل أركانها الثلاث، وتثبت المسؤولية الجزائية للفاعل فإن
المشرع يعاقب بالعقوبة الآتية :

المطلب الأول :عقوبات التعدي بالنسبة للشخص الطبيعي

إن في جريمة التعدي على موظف عام عقوبات أصلية وأخرى عقوبات تكميلية
المتتمثلة فيما يلي:

الفرع الأول : العقوبات الأصلية

طبقا لنص المادة 148 /1 من قانون العقوبات الجزائري فإن الفاعل يعاقب عليه بما
يلي :

أولا : في صورتها البسيطة:

1. الحبس : إذا كان التعدي موجه بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو أحد الموظفين أو
أحد القواد أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين، فتكون العقوبة بالحبس من 2 إلى
5 سنوات.²

¹ - انظر المادة 18 مكرر 2، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق .

² - انظر المادة 148 من بالقانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

نصت المادة 149 مكرر معدل ومتمم بالأمر 101-2018 المتعلق بقانون العقوبات الجزائري على أنه إذا كان التعدي موجه على أحد موظفي أو مهنيي الصحة أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية بالعنف أو القوة، فتكون العقوبة بالحبس من 2 إلى 8 سنوات¹.

نصت المادة 149 مكرر 2 من قانون العقوبات الجزائري أنه يعاقب بالحبس من 2 إلى 5 سنوات، كل من يقوم بتخريب أملاك المنقولة أو العقارية للهياكل والمؤسسات الصحية².

نصت المادة 149 مكرر 3 من قانون العقوبات الجزائري على أنه يعاقب من 2 إلى 5 سنوات كل من يقوم بتسجيل مكالمات أو أحاديث أو إلتقاط أو نشر صور أو فيديوهات أو أخبار أو معلومات على موقع أو شبكة إلكترونية أو في مواقع التواصل الإجتماعي أو بأية وسيلة أخرى، قصد إضرار أو المساس بالمهنية أو بالسلامة المعنوية لأحد مهني الصحة أو أحد موظفي أو أحد مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية³.

نصت المادة 149 مكرر 4 قانون العقوبات الجزائري على أنه يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات كل من دخل باستعمال العنف إلى الهياكل والمؤسسات الصحية .

كما نصت المادة 149 مكرر 3 على أنه تطبق نفس العقوبة من 2 إلى 5 سنوات إذا إرتكبت هذه الأفعال بالمرضى وأسرههم أو بالهياكل والمؤسسات الصحية أو مساسها بالحرمة الواجبة للموتى .

¹ - انظر المادة 149 مكرر من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق .

² - انظر المادة 149 مكرر 2، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق .

³ - انظر المادة 149 مكرر 3، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق .

نصت المادة 149 مكرر 5 من قانون العقوبات الجزائري على أنه يعاقب من 5 إلى 15 سنة إذا ارتكبت الأفعال المنصوص عليها في المواد 941 و 941 مكرر 2 و 941 مكرر 3 و 941 مكرر 4.

خلال فترات الحجر الصحي أو خلال وقوع كارثة طبيعية أو بيولوجية أو تكنولوجية أو غيرها من الكوارث قصد النيل من مصداقية الهياكل والمؤسسات الصحية ومهنتها .

نصت المادة 149 مكرر 7 من هذا القانون "تعد العقوبات المنصوص عليها في المادة 941 مكرر 1 من القانون غير قابلة لتخفيض على النحو الآتي :

- عشرون 20 سنة سجنا عندما تكون العقوبة السجن المؤبد.

- ثلثا (2/3) العقوبة المقررة في كل الحالات الأخرى

2. **الغرامة :** تكون الغرامة من 200000 دج إلى 500000 دج طبقا لنص المادة 148 قانون العقوبات الجزائري إذا كان هذا التعدي باستعمال العنف أو القوة على أحد القضاة أو أحد الموظفين أو القواد أو رجال القوة العمومية أو ضباط القوة العمومية أو ضباط العموميين طبقا لنص المادة 149 مكرر من هذا القانون تكون عقوبة الغرامة من 200000 دج إلى 800000 دج إذا كان التعدي باستعمال العنف أو القوة على أحد مهنيي الصحة أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية طبقا لنص المادة 149 مكرر 2 من هذا القانون تكون عقوبة الغرامة من 200000 دج إلى 500000 دج كل من يقوم بتخريب الأملاك المنقولة أو العقارية للهياكل والمؤسسات الصحية.

طبقا لنص المادة 149 مكرر 3 قانون العقوبات الجزائري تكون عقوبة الغرامة من 200000 إلى 500000 دج كل من يقوم بتسجيل المكالمات أو أحاديث أو النقاط أو نشر الصور على موقع أو شبكة إلكترونية أو أي وسيلة أخرى لأحد مهنيي الصحة أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل الصحية .

وتطبق نفس عقوبة الغرامة إذا ارتكبت هذه الأفعال إضراراً بالمرضى وأسرههم أو بالهياكل والمؤسسات الصحية أو مساساً بالحرمة الواجبة للموتى.

طبقاً لنص المادة 149 مكرر 4 قانون العقوبات الجزائري تكون عقوبة الغرامة من 60000 دج إلى 300000 دج كل من يقوم بالدخول باستعمال القوة أو العنف إلى الهياكل والمؤسسات الصحية.

طبقاً لنص المادة 149 مكرر 5 قانون العقوبات الجزائري تكون عقوبة الغرامة من 500000 دج إلى 1500000 دج إذا ارتكبت الأفعال المنصوص عليها في المواد 941 و 941 مكرر 2 و 941 مكرر 3 و 941 مكرر¹.

ثانياً : في صورتها المشددة

طبقاً لنص المادة 149 قانون العقوبات الجزائري وبعدها تكون العقوبة بالحبس والغرامة التي تتمثل فيما يلي :

1. الحبس : نص المادة 148 / 2-3-4 على أنه إذا ترتب عن العنف إسالة الدماء أو جرح أو مرض أو وقع عن سبق إصرار وترصد سواء ضد أحد القضاة أو الأعضاء المحلفين في جلسات محكمة أو مجلس قضائي، أو على إمام في المسجد بمناسبة تأدية العبادات، تكون العقوبة السجن المؤقت من 5 سنوات إلى 10 سنوات.

وإذا ترتب عن العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد إبصار العينين أو أية عاهة مستديمة فتكون العقوبة السجن المؤقت من 10 إلى 20 سنة .

وإذا أدى العنف إلى الموت دون أن يكون الفاعل قصد أحداثها فتكون السجن المؤبد.

¹ - انظر المواد 148 149، مكرر 149، مكرر 2، 149 مكرر 3، 149 مكرر 4، من قانون العقوبات الجزائري ،

وإذا ادى العنف الى الموت وكان قصد الفاعل هو إحداثه فتكون العقوبة الاعدام.

نصت المادة 149 مكرر 1 قانون العقوبات الجزائري على أنه إذا ترتب على العنف إسالة دماء وجرح أو مرض أو وقع مع سبق الإصرار والترصد أو مع حمل السلاح، فتكون العقوبة الحبس من 5 سنوات الى 12 سنة.

إذا ارتكبت الافعال باستعمال السلاح أو ترتب عليه تشويه أو بتر أحد الاعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد ابصار احدى العينين أو اية عاهة مستديمة اخرى تكون العقوبة من 10 سنوات الى 20 سنة.

وتطبق العقوبات المنصوص عليها في الفقرتين الاخيرتين في المادة 841 من هذا القانون، إذا ادى العنف الى الموت.¹

نصت المادة 149 مكرر 2 قانون العقوبات الجزائري تكون العقوبة من 3 سنوات الى 10 سنوات إذا انت الافعال الى التوقف الكلي أو الجزئي للهيكل أو المؤسسة الصحية المعنية أو لمصلحة من مصالحها أو عرقلة سيرها أو الى سرقة عتاها.

نصت المادة 149 مكرر 3 قانون العقوبات الجزائري على انه تضاعف العقوبات المنصوص عليها في هذه المادة، إذا تم تصوير الصور والفيديوهات أو الاخبار أو المعلومات بشكل مغرض أو تم التقاطها خلسة أو في الاماكن غير المفتوحة للجمهور بالهيكل او المؤسسة الصحية أو إذا تم اخراجها عن سياقها.

نصت المادة 149 مكرر 4 ق ج على أنه إذا تم الدخول باستعمال العنف الى الاماكن ذات الدخول المنظم يعاقب بالحبس 2 الى 5 سنوات.

¹ - انظر المواد 148، 149 مكرر 1، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق .

نصت المادة 149 مكرر 6 ق ع ج على أنه إذا ارتكبت الافعال المنصوص عليها في المواد 941 و 941 مكرر و 941 مكرر 2 و 941 مكرر 3 .

- في إطار جماعة.

-إثر خطة عابرة .

- بعد الدخول الى الهيكل أو المؤسسة الصحية باستعمال العنف.

- بحمل السلاح أو استعماله، تكون العقوبة السجن من 10 الى 20 سنة.

نصت المادة 149 مكرر 12 قانون العقوبات الجزائري على أنه تتضاعف العقوبات المنصوص عليها في هذا القسم في حالة العود.¹

2. الغرامة : نصت المادة 148 قانون العقوبات الجزائري في فقرتها الثانية على أنه تكون عقوبة الغرامة من 500000 دج إلى 1000000 دج إذا ترتب عن العنف اسالة دماء أو جرح أو مرض أو وقع عن سبق الاصرار والترصد سواء ضد أحد القضاة أو أعضاء المحلفين في جلسات المحكمة أو المجلس أو على الإمام في المسجد.

نصت المادة 149 مكرر 1 قانون العقوبات الجزائري على فقرتها الأولى والثانية، حيث جاء في الفقرة الأولى على أنه إذا ترتب على العنف اسالة دماء أو جرح أو مرض أو وقع سبق اصرار وترصد مع حمل السلاح تكون العقوبة بغرامة من 500000 الى 1200000 دج أما في فقرتها الثانية فقد كانت في محتواها انه إذا ارتكبت الافعال باستعمال السلاح أو ترتب عليها تشويه أو بتر احد الاعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد

¹ - أنظر المواد 149 مكرر 2، 149 مكرر 3، 149 مكرر 4، 149 مكرر 6، 149 مكرر من 12 قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق

النظر أو فقد ابصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة أخرى فتكون العقوبة بغرامة من 1000000 دج الى 2000000 دج .

نصت المادة 149 مكرر 2 قانون العقوبات الجزائري على أنه إذا أدت الأفعال الى التوقف الكلي أو الجزئي للهيكل أو المؤسسة الصحية المعنية أو لمصلحة من مصالحها أو عرقلة سيرها أو الى سرقة عتادها .

نصت المادة 149 مكرر 4 قانون العقوبات الجزائري على أنه إذا تم الدخول باستعمال العنف الى الاماكن ذات الدخول المنظم تكون العقوبة بغرامة من 200000 دج الى 500000 دج.¹

نصت المادة 149 مكرر 6 قانون العقوبات الجزائري على أنه في حالة ارتكبت الأفعال المنصوص عليها في المواد 941 و 941 مكرر و 941 مكرر 2 و 941 مكرر 3 في اطار جماعة وإثر خطة مدبرة، بعد الدخول الى الهيكل أو المؤسسة الصحية باستعمال العنف، بحمل السلاح أو استعماله تكون العقوبة بغرامة من 1000000 دج الى 2000000 دج.²

الفرع الثاني : العقوبات التكميلية

لقد قرر المشرع الجزائري أن لجريمة التعدي على الموظف العام عقوبات تكميلية، ولكن نجد هناك نوعان منها وهي كالاتي : عقوبات تكميلية وجوبية واخرى عقوبات تكميلية اختيارية .

¹ - أنظر المواد من 148، 149 مكرر 1، مكرر 2، مكرر 4، مكرر 6، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق

² - أنظر المادة 149 مكرر 6 من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

أولا : العقوبات التكميلية الوجوبية

لقد أقر المشرع الجزائري على العقوبات التكميلية لشخص الطبيعي في نص المادة 149 مكرر 8 قانون العقوبات الجزائري التي جاءت بنصها : " دون الاخلال بالعقوبات التكميلية المنصوص عليها في هذا القانون، يمكن حرمان المحكوم عليه بسبب ارتكابه جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذا القسم، من استخدام اي شبكة الكترونية أو منظومة معلوماتية أو أية وسيلة من وسائل تكنولوجيايات الاعلام والاتصال لمدة اقصاها ثلاث 3 سنوات تسري ابتداءا من يوم انقضاء العقوبة الاصلية أو الافراج عن المحكوم عليه، أو من تاريخ صيرورة الحكم نهائيا بالنسبة للمحكوم عليه غير المحبوس¹، ممكن وإغلاق محل او مكان الاستغلال اذا كانت الجريمة قد ارتكبت بعلم مالكة².

كما نصت المادة 148 قانون العقوبات الجزائري على أنه يجوز حرمان الجاني المحكوم عليه بالحبس من مباشرة الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الاكثر تبدأ من اليوم الذي تنفذ فيه العقوبة والحكم عليه بالمنع من الاقامة من سنتين الى خمس سنوات.³

¹ - أنظر المادة 149 مكرر 8 من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

² - أنظر المادة 149 مكرر 9، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

³ - انظر المادة 148، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

المطلب الثاني : عقوبات التعدي بالنسبة للمعنوي

إن جنحة التعدي على الموظف العام من الجرائم التي قد يسأل الشخص المعنوي عنها طبقا لنص المادة 175 مكرر من قانون العقوبات الجزائري التي اكدت على أن الشخص المعنوي مسؤولا جزائيا عن الجرائم المحددة في هذا الفصل.

وبالرجوع إلى هذا النص فإن الشخص المعنوي يجب أن يتوفر على هذه الشروط المنصوص عنها في المادة 51 مكرر قانون العقوبات الجزائري التي جاءت بنصها على ما يلي: " باستثناء الدولة والجماعات المحلية والاشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام، يكون الشخص المعنوي مسؤولا جزائيا عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف اجهزته أو ممثليه الشرعيين عندما ينص القانون على ذلك ¹ ومن خلال قراءتنا لهذه المادة أن شروط المسؤولية الجزائية لشخص المعنوي المتمثلة فيما يلي :

1. أن يكون الشخص المعنوي خاصا وليس عاما
 2. أن ترتكب الجريمة من طرف اجهزته او ممثليه .
 3. أن ترتكب الجريمة باسم حسابه الخاص
 4. أن يكون الجرائم منصوص عليها قانونا.
- وقد سبق لنا أن تطرقنا لها وتم شرحها في المطلب الأول، ولهذا نستنتج أن الخص المعنوي مسؤولا جزائيا في هذه الجريمة .

¹ - أنظر المواد 175 مكرر، 51 مكرر، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

الفرع الأول : العقوبات الاصلية

لقد أكدت المادة 149 مكرر 14 من قانون العقوبات الجزائري أن الشخص المسؤول جزائيا وتتمثل في:

أولا : في صورتها البسيطة

لقد أقر المشرع الجزائري في قانون العقوبات بعد تعديله في سنة 2020 لبعض المواد بالقانون 01-20 المؤرخ في 30 يوليو 2020 الذي جاء تحت عنوان الإهانة والتعدي على المؤسسات الصحية ومستخدميها، وهذا ما أكدته المادة 149 مكرر 14 قانون العقوبات الجزائري التي جاءت بنصها: " يعاقب الشخص المعنوي الذي يرتكب احدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القسم بالعقوبات المقررة وفقا لهذا القانون".¹

نستنتج من خلال هذا النص أن الشخص المعنوي له عقوبات مقررة وفقا لأحكام القانون رقم 01-20 عند ارتكابه لإحدى هذه الجرائم، اي كل جريمة لها عقوبة مقررة لها.

الفرع الثاني : العقوبات التكميلية

تجدر الإشارة أن العقوبات التكميلية لشخص نجدها في المادة 18 مكرر قانون العقوبات الجزائري والتي تتمثل فيما يلي :

الغرامة التي تساوي من مرة الى 5 مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة للشخص الطبيعي في القانون الذي يعاقب على الجريمة.

واحدة أو اكثر من العقوبات التكميلية الآتية:

¹ - انظر المادة 149، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

- حل الشخص المعنوي .
 - غلق المؤسسة أو فرع من فروعها لمدة لا تتجاوز 5 سنوات.
 - الاقصاء من الصفقات العمومية لمدة لا تتجاوز 5 سنوات.
 - المنع من مزاولة نشاط او عدة أنشطة مهنية أو جماعية بشكل مباشر أو غير مباشر نهائيا او لمدة لا تتجاوز 5 سنوات
 - مصادرة الشيء الذي استعمل في ارتكاب الجريمة او نتج عنها
 - نشر وتعليق حكم الادانة
- الوضع تحت الحراسة القضائية لمدة لا تتجاوز 5 سنوات، وتتصيب الحراسة على ممارسة النشاط الذي ادى الى الجريمة او الذي ارتكبت الجريمة بمناسبةه .
- وعند الاقتضاء تطبيق الفقرة الثانية من المادة 175 مكرر قانون العقوبات الجزائري التي جاء في مضمونها " تطبق على الشخص المعنوي عقوبة الغرامة حسب الكيفيات المقررة في المادة 18 مكررو في المادة 18 مكرر 2 من هذا القانون عند الاقتضاء " .
- ولقد جاءت المادة 18 مكرر 2 قانون العقوبات الجزائري على انه : عندما لا ينص القانون على عقوبة الغرامة بالنسبة للأشخاص الطبيعيين سواء في الجنايات او الجنح، وقامت المسؤولية الجزائية لشخص المعنوي طبقا لأحكام المادة 51 مكرر، فإن الحد الأقصى للغرامة المحتسب لتطبيق النسبة القانونية للعقوبة فيما يخص الشخص المعنوي يكون كالآتي :

-2000000 دج عندما تكون الجناية معاقبا عليها بالإعدام او بالسجن المؤبد

- 1000000 دج عندما تكون الجناية معاقبا عليها بالسجن المؤقت.

- 500000 دج بالنسبة للجنة.¹

خلاصة :

وفي ختام فصلنا قرر القانون الجزائري عقوبات لجريمة الإهانة والتعدي على الموظف العام وبالرجوع الى النصوص القانونية المعاقبة لها، نجد أن العقوبة تختلف من جريمة إلى أخرى حسب صفة الجاني الذي قد يكون شخص طبيعي أو شخص معنوي، فهذه العقوبات ضعيفة جدا حسب درجة الضرر الذي يلحق بالموظف جراء هذا السلوك الاجرامي فهذا السلوك يمس كرامته وشرفه واعتباره غير ان اهانة رئيس الجمهورية الذي يعتبر القائد الأعلى في الدولة له عقوبة الغرامة فقط وهذا عيب في التشريع في إعطاء عقوبة مشددة.

¹ - أنظر المادة 18 مكرر 2، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق .

وفي ختام بحثنا من خلال موضوع الجرائم الالهانة والتعدي الواقعة على الموظف العام و تسليط الضوء على النصوص القانونية المتناظرة في عدة اقسام في قانون العقوبات يتضح لنا ان المشرع الجزائري يحاول تجريم كل الافعال التي تتدرج تحت جرائم الالهانة والتعدي على الموظف ، حيث قرر جزاءات متفاوتة هذه المخالفات الى جانب نظام التشديد في بعض التصرفات و ذلك بغية الردع العام و حفاظا منه على هذا الشخص لما يقدم من منفعة عامة .

ونكون توصلنا الى جملة من النتائج كانت كما يلي :

-المشرع الجزائري في جريمة التعدي عمى الموظف العام كانت العقوبات موزعة بين الجرح و الجنايات و ذلك حسب جسامة كل جريمة.

إن المشرع الجزائري بعد تعديل قانون العقوبات وفق قانون 01/20 انو أعطى عقوبات مخففة إذا كانت الإهانة او التعدي عمى مستخدمى الصحة أو الهياكل الصحية و كذلك عند اقترانيا بظروف التشديد.

من أهم الاقتراحات و التوصيات في خاتمة هذا الموضوع هي:

-ضرورة توسيع البحث العلمي في مجال جرائم الموظف العام للإحاطة بها، نظرا لمتطور الذي لمستته في المراجع لهذه الجرائم.

-محاولة إعادة النظر في تكييف بعض العقوبات و خاصة فيما يخص جرائم الاساءة لرئيس الجمهورية، و جعلها عقوبات مناسبة و رادعة في نفس الوقت.

أولا : المراجع باللغة العربية .

1. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجزء الثاني، دار النشر والتوزيع، الجزائر، 2006،
2. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الخاص الجرائم ضد الأموال والأشخاص، الجزء الأول، دار هومة، الجزائر، 2003،
3. الإمام العلامة ابي الفضل جمال الدين محمد ابن مكرم ابن منظور الافريقي المصري، لسان العرب، الطبعة الخامسة ، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2005،
4. الإمام العلامة ابي الفضل جمال الدين محمد ابن مكرم ابن منظور الافريقي المصري، لسان العرب، الطبعة الأولى، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2000،
5. بلال أمين زين الدين، ظاهرة الفساد الإداري في الدول العربية والتشريع المقارن مقارنة بالشرعية الإسلامية، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية، 2009،
6. حسين خليل مطر المالكي، الحماية الجنائية للصحفي، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى، منشورات حلبي الحقوقية ، بيروت ، لبنان، 2015
7. خالد مصطفى فهمي، الجوانب القانونية لحماية الموظف العام، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2014،
8. سامي محمد غنيم جرائم الفساد في التشريع الفلسطيني والجزائري، أطروحة دكتوراه جامعة الجزائر، 2016-2017،
9. سعد صالح الجبوري، مسؤولية الصحفي الجنائية عن جرائم النشر، ط01 ، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، لبنان، 2010،
10. سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007،

11. سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2010،
12. سمير عالية- هيثم سمير عالية الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام المؤسسة الجامعية، ط10، لبنان، 2010،
13. شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، الناشر دار النهضة العربية، القاهرة، 2007،
14. صباح مصباح محمود السليمان الحماية الجنائية للموظف العام، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009،
15. طالب زروقي محمد الحماية القانونية للحق في الشرف والاعتبار، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع قانون الإعلام، جامعة الجيلالي الياصب سيدي بلعباس 2015،
16. عبد الحكيم فودة، جرائم الإهانة العلنية، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر، 1999،
17. علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010،
18. لحسين بن شيخ آث ملويا رسالة في جنح الصحافة، دار هومة، 2012، الجزائر،
19. محمد إبراهيم الدسوقي علي، الجرائم الوظيفية التي تقع من الموظف والتي تقع عليه، دار النهضة العربية، القاهرة، مصرن 2018،
20. محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، 2006،
21. محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام جنائيا، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006،
22. محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989،

23. محمد صبحي نجم شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000،
24. محمد علي سويلم ، المسؤولية الجنائية في ضوء السياسة الجنائية دراسة مقارنة بين التشريع و الفقه القضاء ، الطبعة الأولى ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 2008 ،
25. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع ، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1988،
26. مليكة هنان، جرائم الفساد الرشوة والاختلاس وتكسب الموظف العام من وراء وظيفته في الفقه الإسلامي مكافحة الفساد الجزائري مقارنا ببعض التشريعات العربية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2010،
27. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007،
28. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010،
29. هشام جزيري، الحماية الجزائرية للمال العام في ظل قانون مكافحة الفساد إجازة قضاء) ، الدفعة 17، 2009

ثانيا : المذكرات والأطروحات .

1. سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقره بومرداس - (رسالة ماجستير) في العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير ، بومرداس، 2010،
2. صالح أحمد ، مذكرة شهادة الماستر أكاديمي ، المسؤولية الجزائرية لشخص معنوي التشريع الجزائري و الممارسة القضائية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2018-2019

3. إبراهيم بن محمد المغير الاعتداء على الموظف العام دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة
مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية، 2006،

ثالثا : القوانين .

1. القانون 01-06 المؤرخ في 200-02-2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته،
الجريدة الرسمية، العدد 14، الصادرة في 8 مارس 2006.
2. الأمر رقم 06-20 المؤرخ في 28 أبريل 2020 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156
المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، الجريدة الرسمية عدد
25 الصادرة في 29 أبريل 2020.
3. القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي
للقضاء، الجريدة الرسمية الصادرة في 08 سبتمبر 2004 ، العدد 57.
4. القانون رقم 01-06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته
جريدة رسمية العدد 14 الصادرة في 08 مارس 2006.
5. انظر المادة 04 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15-7-2006 المتضمن القانون
الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46
الصادرة في 16-7-2006.
6. المحكمة العليا، قانون الغرفة الجزائية، قرار بتاريخ 31/01/2007، ملف رقم
370115، مجلة المحكمة العليا، العدد 02 ، الجزائر ، 2007، ص 378.
7. المحكمة العليا، قانون الغرفة الجزائية، بتاريخ 22/04/2009، ملف رقم 425216،
مجلة المحكمة العليا، العدد 01 ، الجزائر ، 2011،
8. الأمر رقم 01-20 المؤرخ في 30 يوليو 2020 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156
المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري الجريدة الرسمية عدد
44 الصادرة في 30 يوليو 2020.

9. الأمر رقم 01-20 المؤرخ في 30 يوليو 2020 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري الجريدة الرسمية عدد 44 الصادرة في 30 يوليو 2020
10. الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرفان
	إهداء
أ	مقدمة
	الفصل الأول جريمة الاهانة والتعدي على الموظف العمومي
6	تمهيد
6	المبحث الأول :مدلول الموظف العمومي
6	المطلب الأول :مفهوم الموظف العمومي
6	الفرع الأول: التعريف القانوني للموظف العمومي.
9	الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي فقها.
10	الفرع الثالث : تعريف الفقه الإسلامي للموظف العام.
11	الفرع الرابع: تعريف الموظف العمومي في قانون الفساد 06-01.
12	المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العمومي .
12	الفرع الاول :حقوق الموظف العمومي
16	الفرع الثاني : واجبات الموظف العمومي
20	المبحث الثاني : جرائم الاهانة والتعدي الواقعة على الموظف .
20	المطلب الأول: جريمة الاهانة الواقعة على الموظف .
20	الفرع الأول: الركن الشرعي
21	الفرع الثاني: الركن المادي
31	الفرع الثالث: الركن المعنوي
32	الفرع الرابع: الركن المفترض
35	المطلب الثاني: جريمة التعدي على الموظف العام
35	الفرع الأول: الركن الشرعي
35	الفرع الثاني: الركن المادي
39	الفرع الثالث: الركن المعنوي

فهرس المحتويات

41	الفرع الرابع: الركن المفترض
43	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني عقوبات جرائم الاهانة والتعدي على الموظف العمومي
45	تمهيد
46	المبحث الأول : جريمة الاهانة الموظف العمومي وعقوبات المقررة لها
46	المطلب الاول : عقوبات الاهانة بالنسبة للشخص الطبيعي
46	الفرع الاول : العقوبات الاصلية
50	الفرع الثاني : العقوبات التكميلية
51	المطلب الثاني : عقوبات التعدي بالنسبة للشخص المعنوي
57	المبحث الثاني : العقوبات المقررة ضد جريمة التعدي على الموظف
57	المطلب الأول :عقوبات التعدي بالنسبة للشخص الطبيعي
57	الفرع الأول : العقوبات الأصلية
63	الفرع الثاني : العقوبات التكميلية
65	المطلب الثاني : عقوبات التعدي بالنسبة للمعنوي
66	الفرع الأول : العقوبات الاصلية
66	الفرع الثاني : العقوبات التكميلية
68	خلاصة :
70	خاتمة
72	قائمة المصادر والمراجع
—	فهرس المحتويات

ملخص الدراسة :

إن المشرع الجزائري لم يشترط العلانية في جريمة التعدي وإهانة الموظف العام، حيث أورد وسائل العلانية على سبيل المثال لا حصر في المادة 144 مكرر قانون العقوبات الجزائري في حالة الإساءة الموجهة الى رئيس الجمهورية ولم يوضح العلة من ذلك، فهل في هذه الجريمتين لا يمكن تصور الشروع فيها لأن البدء في تنفيذها يعتبر جريمة في حد ذاتها أي جريمة الإهانة في حد ذاتها.

و قرر القانون الجزائري عقوبات لجريمة الإهانة والتعدي على الموظف العام وبالرجوع الى النصوص القانونية المعاقبة لها، نجد أن العقوبة تختلف من جريمة إلى أخرى حسب صفة الجاني الذي قد يكون شخص طبيعي أو شخص معنوي، فهذه العقوبات ضعيفة جدا حسب درجة الضرر الذي يلحق بالموظف جراء هذا السلوك الاجرامي فهذا السلوك يمس كرامته وشرفه واعتباره غير ان اهانة رئيس الجمهورية الذي يعتبر القائد الأعلى في الدولة له عقوبة الغرامة فقط وهذا عيب في التشريع في إعطاء عقوبة مشددة

Study summary

The Algerian legislator did not stipulate publicity in the crime of assault and insulting a public official, as he mentioned the means of publicity, for example but not limited to, in Article 144 bis of the Algerian Penal Code in the case of insulting the President of the Republic, and he did not explain the reason for that, so is it not possible in these two crimes to imagine the attempt Because starting to implement it is a crime in itself, i.e. the crime of insult in itself.

And the Algerian law decided penalties for the crime of insulting and assaulting the public employee, and by referring to the legal texts that punish it, we find that the punishment differs from one crime to another according to the capacity of the perpetrator, who may be a natural person or a legal person, as these penalties are very weak according to the degree of damage to the employee as a result of this Criminal behavior, as this behavior affects his dignity, honor and esteem. However, insulting the President of the Republic, who is considered the supreme leader in the state, is punishable by a fine only, and this is a defect in the legislation in giving a severe penalty.