الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية الحقوق و العلوم السياسية

العنوان

جريمة إهانة الموظف العمومي

مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص علوم جنائية

إعداد الطالبين :
- صادقي الطاهر
-عاشور صبرين

إشراف البرفسور
بوقرين عبد الحليم

لجنة المناقشة

الدكتور:	..... تركي محمد السعيد.....	رئيسا
الدكتور:	..... بوقرين عبد الحليم	مشرفا و مقررا
الدكتور:	..... غريبي علي	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2023/2022

شكر وعرفان

نشكر الله ونحمده أولا

ثم نتقدم بالشكر والتقدير للبرفسور "بوقرين عبد الحليم"

الذي تكرم علينا بالإشراف على المذكرة، وعلى دعمه وتشجيعه وأفكاره النيرة، وكل ما بذله من جهد ووقت في تشجيعنا

و أخص بالذكر الدكتورة بالبكري مريم على التوجيه القيم الذي أفادنا كثيرا وإلى أعضاء اللجنة المشرفة على المناقشة.

كما نشكر كل من ساهم في إنجاح هذا العمل المتواضع حتى ولو بكلمة

ندعو الله يجزيهم عنا خير الجزاء

إهداء

إلى من كلت أناملة ليقدم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

الى القلب الكبير "والدي العزيز" رحمه الله

الى من ارضعتني الحب والحنان... الى رمز الحب وبلسم الشفاء

الى القلب الناصع بالبياض " والدتي الحبيبة" حفظها الله

الى الروح التي سكنت روحي زوجتي الغالية

الى فلذات كبدي و مهجة فؤادي ابنائي"جود و رحمة و فارس"

الى من بهما أبر و عليهما أعتمد.. الى شمعة متقدة تنير ظلمة حياتي... التي بوجودهما اكتسب

قوة ومحبة لا حدود لها أخواتي "نورة و سعاد "

إلى ساعدي و سندي و صاحبي و أخي إبن أمي و أبي "عبد القادر"

الى الأخوات و الإخوة الذي لم تلدهم أمي

الى من تحلو بالإيناء وتميزو بالوفاء والعطاء الى ينابيع الصدق الصافية....الى من معهم سعدت وبرفقتهم في دروب الحياة الحلوة

والحزينة سرت... إلى من كانوا معي على طريق النجاح والخير **أصدقائي و نخص بالذكر السيدة: ملاح رشا**

الى كل هؤلاء أسدي عملي المتواضع

الطاهر صادقي

شكر وعرفان

نشكر الله ونحمده أولا

ثم نتقدم بالشكر والتقدير للبرفسور "بوقرين عبد الحليم"

الذي تكرم علينا بالإشراف على المذكرة، وعلى دعمه وتشجيعه وأفكاره النيرة، وكل ما بذله من جهد ووقت في تشجيعنا

و أخص بالذكر الدكتورة بالبكري مريم على التوجيه القيم الذي أفادنا كثيرا وإلى أعضاء اللجنة المشرفة على المناقشة.

كما نشكر كل من ساهم في إنجاح هذا العمل المتواضع حتى ولو بكلمة

ندعو الله يجزيهم عنا خير الجزاء

إهـــــداء

إلى من كلت أناملة ليقدم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

الى القلب الكبير "والدي العزيز" حفظه الله

الى من ارضعتني الحب والحنان... الى رمز الحب وبلسم الشفاء

الى القلب الناصع بالبياض " والدتي الحبيبة" حفظها الله

الى من بهما أبر و عليهما أعتمد.. الى شمعة متقدة تنير ظلمة حياتي... التي بوجودهما اكتسب

قوة ومحبة لا حدود لها إخوتي

الى الأخوات و الإخوة الذي لم تلدهم أمي

الى من تحلو بالإيناء وتميزو بالوفاء والعطاء الى ينابيع الصدق الصافية....الى من معهم سعدت وبر فقتهم في دروب الحياة الحلوة

والحزينة سرت... إلى من كانوا معي على طريق النجاح والخير **نخصهم بالذكر صديقي و أخي صادق الطاهر**

إلى كل هؤلاء أسدي عملي المتواضع

عاشور صابرين

مقدمة

مقدمة

تعد المرافق العامة أحد مظاهر الدولة في ممارسة نشاطها لتحقيق أهدافها وسياستها العامة في مختلف الميادين والمجالات، والآلية التي تسمح لها بإدارة شؤون المواطنين وإشباع حاجاتهم المختلفة، و من المعلوم أنه لا يمكن لهذه المرافق العامة أن تؤدي نشاطها باستمرار وانتظام، وعلى النحو الذي يحقق المصلحة العامة للدولة والمجتمع إلا إذا تقلد إدارة وتسير هذه المرافق موظفون عموميون يتمتعون بالكفاءة والأهلية العالية. وعليه يعتبر الموظفون العموميون من أهم الموارد التي تمتلكها المؤسسات والإدارات العمومية، والأداة التي تمارس من خلالها الدولة مختلف نشاطاتها، خاصة ما تعلق بإدارة المرافق العامة.

و باعتبار ان الموظف العمومي الممثل الحقيقي لدولة والمعبر عن ارادتها و هذه الاخيرة تساوي إلا ما يساويه موظفوها، فهم رأسها المفكر و عاملها المنفذ، و مرآتها المعبرة، فلا تعلو مكانة إلا بقدر كفاءتهم و جدارتهم في تحقيق أهدافها، ولا تهبط منزلة إلا بقدر ضعفهم في تنفيذ سياستها، و هو بذلك يعد الشريان الحيوي.

الموظف العمومي هو ذلك الشخص المعين في عمل دائم و مصنف في رتبة من رتب السلم الإداري، سواء في الإدارة المركزية أو في الهيئات المحلية كذلك في المؤسسات و الهيئات العمومية.

و لقد أصبح للوظيفة العامة نظاما خاصا يحدد الحقوق و الواجبات الخاصة بالموظفين العموميين الضمانات التي تحميه من خطر التعسف، و ابرز القانون الأساسي للوظيفة العامة أهمية الموظف العمومي معتبرا اياه ممثل لدولة ، و لهذا ظهرت الحاجة الماسة الى وضع النظم و القواعد التي تحقق الحماية و الضمانة له على أن يحاط تطبيق هذه القواعد ضمانات كافية لتحقيق العدالة الممكنة و تجعله في مأمن عن التسلط و الاجحاف.

و من هذا المنطلق ضمن المشرع الجزائري في تشريعاته المختلفة و المتتالية مجموعة من

مقدمة

الحقوق، فالضمانات الاساسية كانت وليدة الأمر (03/06) المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، لتوفر للموظف العمومي الاطمئنان و المساهمة الفعلية والفعالة في تحسين ظروفه العامة والخاصة على السواء و تنشئ علاقة وظيفية بينه وبين الإدارة هدفها الاستمرار و الديمومة من جهة و تضمن الحقوق من جهة التي تمكنه من تحسين أدائه.

و لكي يقوم الموظف بعمله على أحسن ما يرام داخل المؤسسات سواء كانت إدارية أو نظامية أوقضائية، حاول المشرع الجزائري الحفاظ على هذا الشخص و المؤسسة و بعيدا عن كل الضغوطات والتهديدات كان ولابد منه خلق قوانين و عقوبات تحمي الموظف من أي اعتداء على شرفه او اعتباره، ومن بين هذه الجرائم التي قد تعيق سبلهم تجد جريمة الإهانة .

فالحماية الجنائية للموظف في مفهوم القانون الجنائي هي ذلك التدخل الإيجابي للدولة بتوقيع الجزاءات الردعية لمواجهة سلوك غير مشروع عن طريق سن قواعد قانونية عامة جنائية تحدد فيها كافة المبادئ والأحكام والضوابط المتعلقة بالتجريم للأفعال والأعمال التي تهدد سلامة الموظفين والمؤسسات وتقرر جزاءات ردعية، إن الحماية الجنائية للموظف العام تتعدد صورها حسب الاعتداء المحتمل الذي قد يمس الموظف العام واخترنا جرائم التعدي اللفظي نظرا لكونها أكثر انتشارا وتواجدا في مجال الوظيفة العمومية .

تظهر أهمية الموضوع الذي له أهمية علمية و أخرى عملية، فالأهمية العلمية تتمثل في محاولة اثراء الدراسات المتعلقة بالموظف و ذلك بإبراز جريمة الإهانة التي تمسه و كيف حاول قانون العقوبات تغطيتها و إبراز العقوبات المقررة لهذه

أما الاهمية العلمية تكمن في تسليط الضوء على الجرائم التي تمس الموظف و الخطر الذي يلحق بكرامته و شرفه، و اعتباره و كيف تصدى المشرع الجزائري لهذه الجرائم، و ذلك في سبيل تحقيق حماية جزائية فعالة للموظف.

و يرجع اختيار دراسة الموضوع لنوع من الجرائم الواقعة على الموظف العام الى اسباب شخصية وأخرى موضوعية.

مقدمة

- فالأسباب الشخصية تكمن في ميولنا لمجال الوظيفة العامة و رغبتنا الشخصية في التعرف على كيفية التعامل عند وقوع جريمة الإهانة على الموظف أثناء أداء مهامه، الذي يعتبر الممثل الحقيقي للدولة، و كون هذا الموضوع يشكل أهمية بالنسبة لطلبة القانون و كذا الموظفين العموميين، و ذلك بالكشف عن الجرائم التي تمس سلامتهم الجسدية و الجسمية و اعتبارهم و التعرف على العقوبات المقررة لهذه الاعتداءات التي تمسه و تعترضه في عمله.

- أما الأسباب الموضوعية فتكمن فيما يطرحه موضوع جرائم التي تقع على الموظف العام من إشكالات قانونية، و كون هذا الموضوع يمس فئة مهمة في المجتمع لا غنى لنا عنها و هي فئة الموظف العام.

وبناء على ما سبق ذكره من خطوط عريضة يمكن طرح الإشكالية التالية:

ماهي السياسية الجنائية المنتهجة لحماية الموظف العام من جريمة الإهانة أثناء قيامه بوظيفته أو بمناسبتها؟

ويندرج تحت هذه الإشكالية الأساسية أسئلة فرعية تتمثل في :

- فيما تتمثل جريمة الإهانة على الموظف العام؟
- ماهي صور جريمة إهانة الموظف العام؟
- من هم الأشخاص الذين كفلهم المشرع بالحماية القانونية من هذه الجرائم؟
- ما هي الجزاءات المقررة لهذه الجرائم؟

و للإجابة على الإشكالية الأساسية المطروحة وما يتدرج عنها من اشكاليات فرعية كان من الأنسب الإعتماد على المنهج التحليلي وذلك بفهم الجرائم الواقعة على الموظف العام من بيمها جريمة الإهانة ،و هذا يتطلب تحليل الجريمة بالاعتماد على كل ما هو وارد بشأنها في قانون العقوبات و كيفية قمعها في مختلف المصادر والمراجع، وكذلك تحليل النصوص القانونية لإبراز هذه االجريمة، و كذلك اعتمدنا على المنهج الوصفي من خلال تطرقنا الى أركان الجريمة الواقعة على الموظف.و المنهج المقارن للتطرق لبعض التشريعات الأخرى.

مقدمة

أما حدود الدراسة و وصولا إلى أهداف الدراسة وإجابة عن الإشكالية المطروحة وضعنا الإطار العام للدراسة بتحديدها موضوعيا، حيث نتعرض لجريمتي الإهانة فقط نظرا لكونها أكثر الجرائم الواقعة على الموظف العمومي ، وهذا كله من منظور التشريع الجزائري وعدم التعمق في الدراسة المقارنة.

قد واجهتنا خلال دراستنا جملة من الصعوبات تبرز في عدم تطابق المراجع الجزائرية مع غيره في التشريعات المقارنة مما جعلنا نحاول الإبتعاد عنها قدر المستطاع و يظهر ذلك جليا في كون التشريعات المقارنة فيما يخص الموظف وضعت جرائم أخرى لا يتبناها المشرع الجزائري و هذا لا ينفي توفرها أحيانا و في نقاط معينة مما يؤدي في بعض الأحيان الى عدم القدرة على التحكم في الافكار وترتيبها وقلتها احيانا اخرى مما يؤدي الى محاولة

وضع أفكار خاصة، و كذلك عامل الوقت أيضا كان ضمن الصعوبات التي واجهتنا.
و قد تم تقسيم الخطة الى فصلين، حيث خصصنا الفصل الأول الإطار العام لجريمة إهانة الموظف العمومي، فيكون المبحث الأول مفهوم الموظف العام، و يخصص المبحث الثاني للضرورة التشريعية لحماية الموظف العام

أما الفصل الثاني فخصصناه لدراسة أركان جريمة الإهانة و الجزارات المقررة لها، حيث يتم التطرق في المبحث الأول الى أركان جريمة الإهانة، و في المبحث الثاني نتناول تجريم إهانة الموظف العام.

الفصل الأول :

الإطار المفاهيمي لجريمة إهانة الموظف العام

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لجريمة إهانة الموظف العمومي

تمهيد:

يعتبر الموظفون العموميون من أهم الموارد التي تمتلكها المؤسسات والإدارات العمومية، والأداة التي تمارس من خلالها الدولة مختلف نشاطاتها، خاصة ما تعلق بإدارة المرافق العامة.لذا نجد أن المشرع خصص لهم حماية خاصة تكون رادعا لمن حاول التعرض لإعتبارهم أو قام بإرتكاب جريمة الإهانة في حقهم.

قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

- المبحث الأول: مفهوم الموظف العام.
- المبحث الثاني: الضرورة التشريعية لحماية الموظف العام

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لجريمة إهانة الموظف العمومي

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام

يعتبر تعريف الموظف العام وتمييزه عن باقي المستخدمين في الدولة من المسائل المهمة في الدول التي تتبنى النظام المغلق للوظيفة العمومية والازدواج القانوني والقضائي، نظرا لما ينتج عن ذلك من أثار قانونية هامة سواء في مجال الاختصاص القضائي بنظر الدعاوى المتعلقة بالموظفين من قبل القضاء المختص، أو غيرها من المسائل القانونية." وعليه سأتطرق في المطلب الأول إلى التعريف الفقهي للموظف العام و القانوني ، ثم أتعرض في المطلب الثاني إلى موقف المشرع الجزائري من الموظف العام

المطلب الأول: التعريف الفقهي للموظف العام و القانوني

الفرع الأول:التعريف الفقهي للموظف العام:

في الفقه الإداري الفرنسي عرّف الموظف العام بأنه: "الشخص الذي يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالاستغلال المباشر وفقا لتولية صحيحة، تتجسد في قرار فردي أو جماعي من السلطة العامة، تولية يقبلها صاحب الشأن، ويضع بمقتضاها في وظيفة دائمة يتضمنها كادر إداري منظم"[1] كما عرف بأنه: "كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام مدار بالطريق المباشر، ويعين في وظيفة دائمة، ويشغل درجة في نطاق كادر الإدارة العمومية"[2]

وفي الفقه المصري عرف الموظف العام بأنه: "كل فرد يحصل على مرتب تلتزم بدفعه إليه مباشرة الخزينة العامة". أيضا عرف بأنه: "كل من يعهد إليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بطريقة مباشرة"[3].

كما عرف الموظف العام بأنه : " "كل فرد يلحق بأداة قانونية، بصفة غير عارضة بعمل دائم، في خدمة مرفق عام، يديره شخص وطني من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر.

---

[1] تعريف بول دياز وجي ديبيري نقلا عن بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2018 ، ص 31.

[2] تعريف ويليان مرسال نقلا عن نفس المرجع ص 31 .

[3] تعريف الأستاذ مصطفى الشريف والأستاذ محمد رفعت الوهاب نقلا عن . صالحي عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض، المجلد ،2 العدد 1 جوان 2015، ص 119

كما عرفه مصطفى أبو زيد بأنه: "ذلك الشخص الذي يعمل في خدمة مرفق عام معنوي وبصفة دائمة في وظيفة دائمة، دخلها عن طريق تعيينه فيها، وقبوله لهذا التعيين"[1].

أما إذا أردنا التحدث عن محاولات رجال الفقه في الجزائر حول إعطاء تعريف للموظف العام، ففي هذا الصدد يرى أن الوضع في الجزائر ما يزال في بدايته بحيث لا نكاد نجد أي تعريف محدد وحقيقي للموظف العام، باستثناء بعض التعليقات والشروح[2]. من ذلك ما ذهب إليه في تعريف الموظف العام بأنه: " هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق الاستغلال المباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية، ويشغل في وظيفة دائمة داخلة ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي يعمل فيه".

كما قيل عن الموظفين: "يضمن سير الإدارة العمومية أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة، ولا يخضع منهم 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"[3].

الفرع الثاني:التعريف القضائي للموظف العام:

لقد قام مجلس الدولة الفرنسي بدور هام في تحديد تعريف الموظف العام، لكونه حرص على إيجاد معيار للتمييز بين الموظف العام وغيره من العاملين في القطاعات المختلفة للدولة، حيث عرفه في عدة مناسبات بأنه: "الشخص الذي تناط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة". وهو نفس التعريف الذي تبناه قانون الوظيف العمومي الفرنسي سواء الصادر سنة 1945 أو 1959، وركز مجلس الدولة الفرنسي في تعريفه على عنصرين حتى يمكن اعتبار الشخص موظفا عاما:

- استمرارية الوظيفة ودوامها.

---

[1] تعريف محمد حامد الجملالي نقلا عن بوطبة ،مراد مرجع سبق ذكره، ص 32.

[2] زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دارسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض، المجلد1، العدد 1،ديسمبر 2013، ص 85

[3] تعريف عمار عوابدي وميسوم صبيح نقلا عن بوطبة ،مراد، مرجع سبق ذكره، ص 32.

- الاندماج في التسلسل الهرمي لإحدى هيئات الإدارة أو أحد المرافق العامة الإدارية[1].

وفي القضاء المصري فقد عرف الموظف العام في العديد من أحكامه وقراراته، حيث جاء في حكم المحكمة الإدارية العليا ما يلي : لكي يعتبر الشخص موظفا عاما خاضعا لأحكام القانون الوظيفة العامة يجب أن يعين بصفة مستقرة غير عارضة للمساهمة بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر". وفي قرار لها اعتبرت الموظف العام بأنه: "هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق. وأكدت محكمة القضاء الإداري التعريف السابق، حيث جاء في قراراها المؤرخ في 8 فيفري 1973 : "يشترط لاعتبار الشخص موظفا عاما أن يكون قائما بعمل دائم، وأن يكون هذا العمل مرفق عام أو مصلحة، ولكي يكتسب عمال المرافق العامة صفة الموظف العمومي يجب أن يدار بطريق الاستغلال المباشر". يلاحظ على هذه الأحكام القضائية أن وضعت المعايير التالية في تعريف الموظف العام:

- التعيين في وظيفة عمومية.
- ديمومة التعيين في الوظيفة العمومية.
- أن يكون التعيين في مرفق عام يدار بالطريق المباشر.
- أن تكون الوظيفة المعين فيها داخلة في النظام الإداري للمرفق.[2]

وعلى مستوى القضاء الجزائري، فإنه لم يهتم كثيرا بوضع تعريف للموظف العام، واعتمد في بعض الأحيان إلى التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع، حيث وضع تمييزا بين الموظف الدائم والعون المتعاقد، وعلى العموم فإن القضاء الجزائري يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة (الإدارة المركزية) أو الهيئات المحلية (بلديات، ولايات أو هيئات عمومية ذات طابع إداري) موظفين عموميين، ويقبل النظر

[1] محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة -، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2015-2016، ص ص 20-21

[2] بوطبة مراد، مرجع سبق ذكره، ص ص 30-31.

في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني[1] حيث جاء في قرار للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بتاريخ 16 أكتوبر 1995 في الملف رقم 122458" :علاقة العمل مع الهيئات والإدارات العمومية تخضع لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة ."وهذا ما أكده مجلس الدولة في القرار رقم 7843 الصادر في 15 أفريل 2003 في قضية السيد (خ.ب.ع) ضد والي ولاية معسكر" :المتعاقد مع الإدارة لا يخضع في علاقته مع الإدارة للمرسوم رقم 85/59"[2]

المطلب الثاني: موقف المشرع الجزائري من الموظف العام:

الفرع الأول:التعريف الدستوري:

بالإطلاع على النصوص الدستورية المختلفة يلاحظ أن المشرع الدستوري اهتم فقط بإيراد المبادئ العامة الخاصة بالوظيفة العمومية دون إعطاء تعريف دقيق للموظف العام. فالملاحظ على دستور 1963 أنه استعمل مصطلحي العمال والموظفين للدلالة على نفس المعنى، فنص في المادة 20 على" :الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"، ونص في المادة 54 على : "رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية"[3]

أما دستور 1976، فالملاحظ عليه أنه استعمل عديد المصطلحات للدلالة على مفهوم الموظف العام منها:

العامل أعوان الدولة،الموظفين ووظائف الدولة، حيث نصت المادة 8/3 منه على: "يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني"، ونصت المادة 37 على: "ليست" وظائف الدولة امتيازا بل هي تكليف.

---

[1] محمد الأحسن، مرجع سبق ذكره، ص 21.

[2] بوطبة مراد، مرجع سبق ذكره، ص 29.

[3] الدستور الجزائري لسنة 1963 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 64 الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963، ص ص 890، 893.

على أعوان الدولة أن يأخذوا بعين الاعتبار مصالح الشعب والمنفعة العامة ليس غير، ولا يمكن بحال من الأحوال أن تصبح ممارسة الوظائف العمومية مصدرا للثراء، ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة. كما نصت المادة 111 (الفقرة 12) على : " يعين رئيس الجمهورية الموظفين المدنيين والعسكريين طبقا للقانون"[1].

وبالنظر في دستور 1989 فإنه لم يميز بين مصطلح الموظفين والعمال مكتفيا ببعض المبادئ الناظمة للوظيفة العمومية من أهمها مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية المنصوص عليه في المادة 48، ومبدأ عدم استغلال الوظيفة العمومية لأغراض شخصية الذي نص عليه في المادة 21.[2]

أما دستور1996 فالملاحظ عليه أنه قد ميز بين المصطلحين تأسيسا على اعترافه بمبدأ تعدد قطاعات الشغل،إلا أنه لم يعرفهما[3].

الفرع الثاني:تعريف الموظف العام في قوانين الوظيفة العمومية:

- أولا تعريف الموظف العام في الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

تم الإشارة إلى تعريف الموظف العام في المادة الأولى من هذا الأمر التي نصت على : يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة في التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم ."[4]

حسب هذه المادة يعتبر موظفا كل شخص عيّن في منصب دائم ورسم في رتبة تابعة للسلم الهرمي بالإدارات المركزية والمصالح الخارجية والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع

---

[1] الدستور الجزائري لسنة 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 94 الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976، ص ص 1295 13121301.

[2] الدستور الجزائري لسنة 1989 الصادر بموجب المرسوم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 9 الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989، ص ص 238، 240.

[3] بوطبة مراد، مرجع سبق ذكره، ص 23.

[4] الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966، ص 547.

الإداري التابع لها، كما أن هذا الأمر قد ميز بين ثلاث فئات من الأعوان العموميين وهم الموظفون الذين تربطهم بالدولة علاقة قانونية تنظيمية، الأعوان المتعاقدين وهم يخضعون للقانون العام (الأمر 66-133 أحال إلى أن يتم تنظيم أحكامهم بموجب مرسوم)، والأعوان المؤقتين الذين يخضعون للقانون الخاص.[1]

- ثانيا تعريف الموظف العام في القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل: الملاحظ على هذا القانون هو عدم استعماله لمصطلح الموظفين وتعويضه بمصطلح العمال، حيث نص في مادته الأولى على: "...وفقا لما جاء في الميثاق الوطني والدستور يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني".[2]

فالملاحظ على هذا النص أنه أطلق مصطلح العامل على كل مستخدم للدولة مهما كان قطاع الشغل الذي يمارس فيه نشاطه، وبذلك فإنه قد قضى على كل تفرقة بين المستخدمين، وقضى على المفهوم الخاص للموظفين -أي المفهوم الضيق - الذي كرسه الأمر 66-133.[3]

ثالثا تعريف الموظف العام في المرسوم 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية: أشارت إلى تعريف الموظف العام المادة 5 من هذا المرسوم التي نصت على : يطلق" على العامل الذي يثبت في عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف".[4]

إن هذا النص وإن كان استعمل مصطلح الموظف، إلا أنه لم يضع تعريفا للموظفين بالمعنى الضيق بما يتفق مع المفهوم التقليدي للوظيفة العمومية، لأن إجراء التثبيت بعد انتهاء فترة التجربة يمس أيضا العمال العموميين (مستخدمي القطاع العام الاقتصادي).[5]

---

[1] صالحي عبد الناصر، مرجع سبق ذكره، ص 122.

[2] القانون رقم12-78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32 الصادرة بتاريخ 8 أوت 1978 ، ص 724.

[3] بوطبة مراد، مرجع سبق ذكره، ص 27.

[4] المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية **للجمهورية الجزائرية، العدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس1985 ،ص334**

[5] بوطبة مراد، مرجع سبق ذكره، ص 27.

- رابعا تعريف الموظف العام في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: لقد استعمل الأمر 06-03 مصطلح الموظف بشكل واضح، مع وضع تعريف له تضمنته نص المادة 4 التي نصت على: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري". وأشار المشرع الجزائري قبل ذلك في نص المادة 2 إلى مجال تطبيق هذا القانون التي نصت على طبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية".[1]

- خامسا تعريف الموظف العام في القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته: إضافة إلى النصوص السابقة اعتمد المشرع الجزائري تعريفا أخر للموظف العام تمت الإشارة إليه في نص المادة 2 من القانون المتعلق بالوقاية الفساد ومكافحته التي نصت على: يقصد بالموظف العمومي في مفهوم هذا القانون:

1- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس 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 معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".[2]

[1] الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006،ص ص 03-04

[2] القانون رقم :06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 ، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14 الصادرة بتاريخ 8 مارس 2006

ما يلاحظ على هذا التعريف هو أن المشرع الجزائري حاول أن يوسع من مفهوم الموظف العام ليشمل فئة جديدة غير تلك الفئة التي وردت في نص المادة 4 من الأمر 06-03 ، ويمكن أن يكون الغرض من هذا التوسيع هو إسباغ حماية أكثر للمال العام، فنجد أن صفة الموظف العام امتدت لتشمل حتى القضاة ونواب المجلس الشعبي الوطني، وكذلك أعضاء مجلس الأمة وحتى أعضاء المجلس الشعبي الولائي والبلدي دون مراعاة لأدوات التوظيف سواء كان عن طريق التعيين أو الانتخاب.[1]

وبالتالي يتضح لنا أن تعريف الموظف العام الوارد في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته قد أخذ بالمفهوم الواسع للموظف العام الذي يعتبر الموظف "هو كل شخص يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة بغض النظر عن العلاقة التي تربطه بالإدارة، وبغض النظر أيضا على كون الوظيفة أو المهمة مؤقتة أو دائمة، وهذا على عكس تعريف الموظف العام في الأمر 06-03 الذي أخذ بالمفهوم الضيق، وما يؤكد هذا التحليل أن المحكمة العليا أقرت أن مصطلح الموظف الوارد في المادة 144 من قانون العقوبات يشمل كل الموظفين في الإدارات والمؤسسات العمومية، لا فرق بين موظف مرسم أو متعاقد أو متربص. وقد أحسن المشرع الجزائري صنعا بتوسيعه لمفهوم الموظف في الميدان الجنائي سواء في قانون العقوبات أو قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، وعدم الأخذ بمعايير القانون الإداري (المفهوم الضيق للموظف)، وهو بذلك يهدف إلى تعميم تطبيق التشريع الجنائي بتوسيع المساءلة إلى كل شخص يعمل باسم الدولة ولحسابها، أويساهم بعمله في خدمتها حتى لا يفلت الجناة من العقاب الجنائي.

1 العيفاوي صبرينة شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة ، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، المجلد 04، العدد 02، جوان 2018، ص ص 240-241

المبحث الثاني: الضرورة التشريعية لحماية الموظف العام:

بما أن الموظف العام هو الركيزة الأساسية للإدارة في تسيير المرفق العام وجب على الدولة المستخدمة لهذا العنصر من سن قوانين تحفظ له إعتباره و كرامته مما قد يتعرض له من جرائم تعيق عمله و تقلل من كفائته،وعليه سنتطرق في المطلب الأول إلى حماية الموظف العام أثناء تأدية مهامه و في المطلب الثاني إلى حماية الموظف العام من جريمة الهانة.

المطلب الأول: حماية الموظف العام أثناء تأدية مهامه:

و تتمثل هذه الحماية في التزام الدولة بحماية الموظف من كل أشكال الإهانة و التهديد و الشتم والاعتداء الذي قد يتعرض له أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، حيث تحل الدولة محل الموظف للحصول على التعويض عن الضرر الذي لحق به من مرتكب الفعل الضار، و قد تم تقرير الحق في الحماية للموظف لحمايته من الإدارة نفسها أو ضد الاعتداءات التي قد يتعرض لها من طرف المستفيدين من الخدمة العمومية

الفرع الأول: الحماية الشخصية في الدستور:

لقد كرس هذا الحق بموجب المادة (62) من دستور 1976 التي تنص على أنه يحب أن يضمن للموظف الحق في الحماية و الأمن و الوقاية الصحية أثناء العمل كما كرسه دستور 1996 حيث نصت المادة 55 فـ2 منه على أنه: " يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة".[1]

الفرع الثاني: الحماية الشخصية في تشريع الوظيف العمومي:

1 في الأمر 66/133 : إن الأمر رقم 66/133 المؤرخ في 02/06 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية قد أشار إلى الحماية الذاتية للموظف العمومي أثناء تأديته

[1] المادة 55 ف ،2 ، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية،عدد،1996.

مهامه في المادة 18 منه، حيث نصت " تكلف الإدارة بحماية الموظفين من جميع التهديدات والإهانات والشتم والقذف والتهجم الذي يتعرضون له أثناء ممارسة مهامهم وجبر الضرر الذي ينتج عن ذلك "[1].

وفي حالة التعدي تحل الإدارة محل الموظف العام وتتأسس كطرف مدني أمام الجهات القضائية للدفاع عليه لإصلاح وجبر ضرر الموظف.

2 في المرسوم:59/85: تشير المادة 19 من هذا المرسوم إلى حماية الموظف العام، فحسب هذه المادة فإنه يقع على المؤسسة أو الإدارة العمومية مسؤولية حماية موظفيها من كل تهديد أو شتم أو أي اعتداء عليهم كيفما كان نوعه.

كما تلزم الإدارة بالتعويض عن هذا الضرر إن اقتضى ذلك، حيث تقوم الإدارة مقام

الضحية للحصول على الحقوق من مرتكبي التهديد أو الاعتداء، وأن ترفع قضية أمام القضاء الجزائري بغية المطالبة بالحق المدني.[2]

أما المادة 20 ف 2 من المرسوم ذاته حيث نصت إن الموظف الذي يتعرض لمتابعة قضائية من الغير بسبب ارتكابه خطأ وجب على الإدارة التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي.[3]

3 في الأمر 03/06 : نصت المادة 30 من الأمر 06/03 على أنه " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.[4]

وتتجلى هذه الحماية في ضمان التعويض لجبر ضرر الموظف، وهي حماية تفرضها قواعد العدالة، وتوجبها مقتضيات الوظيفة، لأن السب أو الشتم أو الاعتداء أو القذف الذي تعرض

---

[1] المادة 18 من الأمر 66-133، المرجع السابق.

[2] المادة 19 من المرسوم 59/85 ، المرجع السابق.

[3] المادة 20 من المرسوم 59/85 ، المرجع السابق

[4] المادة 30 من الأمر 06/03، المرجع السابق.

له الموظف من جانب الغير قد تم أثناء النشاط الوظيفي في مهمته خارج الإدارة فموظف الضرائب أو إدارة مسح الأراضي أو مديرية التجارة يمارس كثيرا نشاطه خارج مواقع الإدارة، وهو ما قد يجعله عرضة للاعتداء، فإن ثبت كنا أمام مسؤولية الدولة وتطبق قواعد الحماية وتتأسس الدولة كطرف مدني أمام القضاء الجزائري المختص وتحل محل الموظف للدفاع عنه.[1]

كما تلتزم الإدارة العمومية بحماية الموظف الذي ينتمي إليها من العقوبات المدنية المسلطة عليه بسبب تعرضه لمتابعة قضائية من طرف الغير بسبب خطأ مصلحي (المادة 31)[2]

إن العبرة بتطبيق هذه الأحكام بوقوع الاعتداء على أعوان الدولة نظرا لصفتهم ولنشاطهم أو لتصرفهم، وقد تكون هذه الحماية بطرق مختلفة تتحقق عن طريق القانون الجنائي، كأن يجرم بعض التصرفات عندما يكون المتضرر من جرائها موظفا، أو كأن يشدد من بعض العقوبات.

المطلب الثاني: حماية الموظف العام من جريمة الإهانة:

الفرع الأول: مفهوم الإهانة:

1- 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.

---

[1] عمار بوضياف

[2] بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014/2015، ص74.

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 إهانة.[1]

2- التعريف القضائي

قضيت محكمة النقض الفرنسية في قرار لها إلى تعريف الإهانة بأنها "كل" تعد أيا كانت صفته قذفا كان أم مجرد قول ماس بالكرامة، بل يشمل حتى تلك التي تكون في ظاهرها غير مهينة ولكنها تخفي وراءها معنى السخرية والتهكم والاستهتار بحق من وجهت إليه".

كما عرفتها محكمة النقض المصرية في قرار لها أنها "كل قول أو فعل يحكم العرف بأنه فيه ازدراء وحطًا من الكرامة في أعين الناس وأن لم تشمل قذفا أو سبا أو افتراء ..."[2]

الفرع الثاني: الحماية القانونية من جريمة الإهانة:

أولى المشرع للموظف العام اهتمام بحيث جرم أي إعتداء يقع عليه . فجرائم الاعتداء اللفظي الواردة في قانون العقوبات الجزائري تشمل ثلاثة . تتثمل في: جرائم القذف والسب والإهانة وقد نص المشرع الجزائري على هذه الاعتداءات في القسم الخامس من الفصل الأول من الباب الثاني من الكتاب الثاني من الجزء الثاني من قانون العقوبات بحيث عنون القسم الخامس ب "الإعتداءات على شرف وإعتبار الأشخاص وعلى حياتهم الخاصة وإفشاء الأسرار "

وما يلاحظ أن المشرع لم يدرج جرائم الإهانة والإساءة الموجهة للموظف العام والتي هي محور دراستنا ضمن القسم الخاص بهذه الجرائم، وإنما نص عليها في القسم الخاص بالجنايات

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

[2] صباح مصباح محمود السليمان المرجع السابق، ص 131.

والجنح المرتكبة ضد النظام العام رغم أنها وبغض النظر عن صفة المجني عليه تشكل اعتداءا على الشرف والاعتبار.[1]

نصت المادة (30) من الأمر 06/03 على أنه "يجب عل الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها و يجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن ضرر قد يلحق به"[2].

و تحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

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

[1] مليايي بوبكر وليد ، بن جلول مصطفى،الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم التعدي اللفظي،المجلة الأكادمية للبحوث القانونية و السياسية، تاريخ النشر2021/09/01

[2] المادة (30) من الأمر 06/03 ، مرجع سابق

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق تناوله في هذا الفصل نجد أن الموظف العمومي هو الركيزة الأساسية التي تقوم عليها الإدارة في جميع الدول بما فيها الجزائر التي تولي إهتمام بهده الفئة وذلك بتوفير نصوص قانونية تكون رادعة لمن حاول المساس بهده الطبقة وتوفير الحماية لهم خاصة من جريمة الإهانة التي يتعرض لها الموظف العمومي نزرا لإتصاله المستمر مع المواطنين و عليه سنتطرق في الفصل الثاني إلى معرفة اركان هذه الجريمة و الجزاء المقرر لها.

الفصل الثاني :

أركان جريمة الإهانة و الجزاء المقرر لها

الفصل الثاني :أركان جريمة الإهانة و الجزاء المقرر لها

تمهيد:

بما أن جريمة إهانة الموظف العام كغيرها من الجرائم فمن الضروري لقيامها توفر الأركان القانونية التي حددها المشرع من ركن شرعي و مادي و معنوي و الجريمة التي نحن بصدد دراستها تتطلب كذلك الركن المفترض كونها تقع في عملنا هذا على الموظف العام ،كما نجد أن المشرع قد قرر لها عقوبات تكون رادعة لمن قام بإرتكابها.

ولقد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

- المبحث الأول: أركان جريمة الإهانة و الجزاء المقرر لها.
- المبحث الثاني: تجريم إهانة الموظف العام

المبحث الأول: أركان جريمة الإهانة:

يستفيد الموظف العام من حماية جنائية خاصة ومتميزة عندما يكون قد تعرض للإهانة أو الإساءة ويعد تدخل المشرع لتجريم هذه الأفعال هدفه الحفاظ على شعور الموظف وسلامته من مختلف السلوكيات الصادرة ضده من الغير وكذا حفاظا على قدراته في أداء واجباته الإدارية المنوطة به حماية لسلطة الدولة التي يمثلها، وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى الركن الشرعي (المطلب الأول) ثم الركن المفترض (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الركن الشرعي لجريمة الإهانة:

لقد نصت المادة:01/144 من قانون العقوبات الجزائري[1] 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 إلى 05 سنوات وبغرامة من 200,000 إلى 500,000 دج كل من أهان أحد موظفي الصحة بمفهوم القانون رقم 11-18 المؤرخ في 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 أوبمناسبتها، قصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لهم >>[2]

[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.

[2] الأمر رقم 20-2001 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.

المطلب الثاني : الركن المفترض:

01- صفة المجني عليه :

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.

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

أولا: في القانون الإداري

وهو أن تكون الإشارة المهينة على مرأى 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 العادي والإداري، وكذلك قضاة المجلس الدستوري ومجلس المحاسبة، وهي في فرنسا بأن مفهوم القاضي من النظام الإداري يتسع ليشمل رئيس البلدية[1]، أو موظف عام والذي يقصد به: " كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري[2]

طبقا لنص المادة 04 من الأمر رقم 06-03 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.

[1] صباح مصباح محمود السليمان المرجع السابق، ص 136.

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

ثانيا: 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 أو في 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.[1]

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 الجلسة هيئة الحكم، أو قد يكون الموظف محامي الذي تعتبر إهانته كإهانة قاض، أو مواطن مكلفا بأعباء خدمة عمومية اثناءها أو بمناسبتها طبقا لنص المادة 440 قانون العقوبات الجزائري.[2]

كما تقع جريمة الإهانة على موظف سواء كان مرسما أو متعاقدا 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 مرسم أو متعاقد أومتربصا>>[3]، وكذلك يشترط أن يكون المعتدي غير موظف في نفس مكان الوظيفة مع الضحية.

---

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

[2] أنظر المادة 440 المعدل والمتمم لقانون العقوبات، المرجع السابق.

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

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 العمل>>.[1]

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 01-09 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 و كذلك الجيش الوطني الشعبي.

المبحث الثاني: تجريم إهانة الموظف العمومي:

من المعروف قانونا أنه لقيام أي جريمة وجب توفر الأركان المحددة قانونا التي سنها المشرع و المتمثلة في الركن الشرعي و المادي و المعنوي و الركن المفترض في بعض الجرائم كالجرائم المدرجة في قانون الوقاية من الفساد وجريمة الإهانة محل موضوعنا هذا، و بعد تطرقنا للركن الشرعي و الركن المفترض في المبحث السابق سنتطرق في مبحثنا هذا للركن المادي و المعنوي في المطلب الأول و الجزاء المقرر لجريمة الإهانة في المطلب الثاني

المطلب الأول: الركن المادي و المعنوي لجريمة إهانة الموظف العمومي:

الفرع الأول: الركن المادي:

01/ الوسائل المستعملة في جريمة الإهانة:

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

أولا: 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

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

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.[1]

ثانيا: 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.[2]

ثالثا: 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 133/1 و 134 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 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 وحده>>[3].

رابعا : 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 المتحدث.[4]

---

[1] أحسن بوسقيعة ،الوجيز في القانون الخاص(الجرائم ضد الأموال و الأشخاص)،الجزء الأول،دار هومة،الجزائر،2033، ص 252.

[2] محمد صبحي نجم شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000،ص 105

[3] محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام جنائيا، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006، ص 139.

[4] طالب زروقي محمد الحماية القانونية للحق في الشرف والاعتبار، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع قانون الإعلام، جامعة الجيلالي اليابس سيدي بلعباس 2015، ص 111.

خامسا: الإهانة بإرسال أو تسليم الشيء

أن يرسل الجاني إلى الموظف أشياء تفيد معنى الإهانة لأنه يجعله محل شك كما لو أنه مرتشي، كما أنه يمس باعتباره و شرفه و شعوره 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[1] كمن يرسل دردا في ملابس السجن مثلا أو به كفن أو ارسال ظرف بريدي به صورة فاحشة مخلة بالحياء.

وعلى العموم وفقا لمحكمة النقض الفرنسية حيث أنه : << تكون هذه الوسائل لتشتمل على إساءة أو تحقير أو اسناد واقعة معينة بمناسبة مزاولة مهنة الموظف العام ، أو ما يتعلق بحياته الخاصة ويكون من شأنها التطاول عليه أو المساس بشرفه أو اعتباره أو وقاره >>[2] ، ويجب على هيئة الحكم أن تبين في حكمها نوع الألفاظ والإشارات الدالة على 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 يطبق.[3]

ولا يشترط أن تكون الإهانة عن طريق السب أو القذف بل بكل عبارة تفيد الإساءة والحط 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

[1] لحسين بن شيخ آث ملويا رسالة في جنح الصحافة، دار هومة، 2012، الجزائر، ص 25.
[2] محمد إبراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص 145.
[3] طالب زروقي محمد المرجع السابق، ص 117

الاستفزاز أو ردت فعل أو دفاع عن النفس بالسبة 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>>[1]

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 او يشترك فيها، وكما نصت للمادة 147 من قانون العقوبات الجزائري الأفعال تعرض مرتكبيها للعقوبات المقررة في الفقرتين الأولى والثالثة من المادة 144

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.

02/ : حدوث الواقعة في مواجهة الموظف أثناء وبسبب الوظيفة

وهي أن تصدر الألفاظ أو الإشارات المشكلة 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 الوظيفة، فالإهانة السابقة على أداء الوظيفة خارجة عن نطاق النص الذي نحن بصدده.

[1] محمد إبراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص 146.

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 ترتكب وهو في طريقه إلى عمله أو عند مغادرته عمله[2]، وتقوم جريمة الإهانة سواء كانت في مواجهة الموظف، أو في حضوره أو تصل إلى علم الموظف بإرادة الجاني، وذلك لأن علة التجريم، هي حماية هيبة المجني عليه، سواء كان في محل عمله أو في أي مكان يباشر أعمال وظيفته حتى ولو كان بعيدا عن محل عمله، ولكن وجهت له الإهانة بسبب الوظيفة.[3]

03/ وقت الإهانة

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

أولا: 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.

---

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

[2] أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 253.

[3] أحسن بوسقيعة، المرجع نفسه، ص 253.

ثانيا : 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 شخصيا، 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 .

الفرع الثاني: الركن المعنوي:

أولا: 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[1]، 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 وبعناصر التي يتطلبها القانون.[2]

[1] أحسن بوسقيعة المرجع السابق، ص 253.

[2] عبد الحكيم فودة، جرائم الإهانة العلنية، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر، 1999، ص 309.

ثانيا: القصد الجنائي الخاص

هو أن تنصرف 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[1]، مثل ازهاق روح انسان عمدا في جريمة القتل العمدي.

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.

المطلب الثاني: الجزاء المقرر لجريمة الإهانة:

الفرع الاول :بالنسبة للشخص الطبيعي:

أولا: العقوبات الاصلية

أ : في صورتها البسيطة

طبقا لنص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري[2] 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 قائدا أو أحد رجال القوة العمومية و هذا ما تنص عليه المادة 144/1 قانون العقوبات الجزائري. و تطبق نفس العقوبة على الأفعال المنصوص عليها

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

[2] أنظر المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق

في المادتين (145) و 147 قانون العقوبات الجزائري) و هي 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.

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:

- أفعال و أقوال علنية الغرض منها التأثير على أحكام القضاة طالما أن الدعوى لم يفصل فيها نهائيا
- الأفعال و الأقوال و الكتابات العلنية التي تكون الغرض منها التقليل من شأن الأحكام القضائية و التي من طبيعتها المساس بسلطة القاضي و استقلاله.[1]

نصت المادة 440 من قانون العقوبات الجزائري تكون العقوبة بالحبس من 10 أيام على الاقل 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 ، و تطبق 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 اخرى تكون العقوبة بغرامة من 100000 دج إلى 500000 دج.[2]

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

[2] انظر المواد 144440 مكرر ، 149 مكرر ، من قانون العقوبات الجزائري ، المرجع السابق .

و تطبق نفس عقوبة الغرامة المنصوص عليها في المادتين 145 و 147 من قانون العقوبات الجزائري وهي قيام أحد الأشخاص بتبليغ السلطات العمومية بجريمة يعلم بعدم وقوعها أو تقديمه دليلا كاذبا متعلقا بجريمة وهمية أو تقريره أمام السلطة القضائية بأنه مرتكبها أو لم يشترك في إرتكابها كذلك قيام أحد الأشخاص بالأفعال الاتية :

- أقوال أفعال و كتابات العلنية الغرض منها التقليل من شأن الاحكام القضائية و التي من طبيعتها المساس بسلطة القاضي و استقلاله
- 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 بها.[1]

فيتضح من خلال دراستنا لهذه الجريمة أنها تعتبر كأصل عام أن جريمة إهانة موظف عام تعتبر من الجنح البسيطة تطبيقا لنص المادة 05 من قانون العقوبات الجزائري[2].

ب : في صورتها المشددة

يعاقب المشرع الجزائري طبقا لنص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري في الفقرة الثانية و الثالثة 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 .

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

---

[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 الجنح :

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

- 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

2. نصت المادة 149 من قانون العقوبات الجزائري إذا كانت الاهانة موجهة إلى أحد مهني الصحة أو أحد مستخدمي الهياكل و المؤسسات 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 و وقعت في المسجد بمناسبة تأدية العبادات

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

و تتضاعف الغرامة إذا كانت الإهانة موجهة إلى رئيس الجمهورية طبقا لنص المادة 144 مكرر قانون العقوبات الجزائري.[1]

ثانيا : العقوبات التكميلية

لقد نص المشرع الجزائري على نوعين من العقوبات التكميلية وهي:

أ : 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 و يعلق بالشروط التي حددت فيه على نفقة المحكوم علية دون أن تتجاوز المصاريف الحد الأقصى للغرامة المبينة أعلاه.[2]

[1] انظر المادة 144 مكرر من قانون العقوبات الجزائري ، المرجع السابق.
[2] انظر المادة 144 مكرر من قانون العقوبات الجزائري ، المرجع نفسه.

1- تعريف نشر الحكم:

فقد نصت المادة 18 من قانون العقوبات الجزائري على نشر الحكم و التي 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 ، و ذلك كله على نفقة المحكوم عليه، على ألا تتجاوز مصاريف النشر المبلغ الذي يحدده الحكم بالإدانة لهذا الغرض ، و ألا تتجاوز مدة التعليق شهرا واحدا .

يعاقب بالحبس من 3 اشهر إلى سنتين و بغرامة من 25000 دج إلى 200000 دج ، كل من قام بإتلاف أو إخفاء أو تمزيق المعلقات الموضوعة تطبيقا للفقرة السابقة كليا أو جزئيا و يأمر الحكم من جديد بتنفيذ التعليق على نفقة الفاعل.[1]

إن المادة 149 من قانون العقوبات الجزائري لم تتطرق على عقوبات تكميلية وجوبية للإهانة الموجهة إلى أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل الصحية .

طبقا لنص المادة 9 من قانون العقوبات الجزائري فقد نص المشرع على العقوبات التكميلية الجوازية.

و يتضح من خلال تطرقنا لجريمة الإهانة أن للشخص الطبيعي عقوبات تكميلية وجوبية نصت عليها المادة 144 في فقرتها الأخيرة.

الفرع الثاني: بالنسبة للشخص المعنوي:

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

[1] انظر المادة 18 من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

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]

و بالرجوع إلى هذا النص فإن لشخص المعنوي يتوفر على الشروط المنصوص عليها في المادة 51 مكرر قانون العقوبات الجزائري و التي تنص عليها : " باستثناء الدولة و الجماعات المحلية و الاشخاص 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 و أن ترتكب جريمة لحسابه و أن ترتكب من طرف أجهزته أو ممثليه ،و أن يكون الجرائم منصوصا عليها قانونا .

حيث نقوم بتفصيل هذه الشروط

01- 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 . و تتمثل في الدولة بمختلف مصالحها (الوزارات...) هذا على أساس أنها تضمن حماية المصالح العامة الجماعية و الفردية و أيضا الجماعات المحلية ممثلة في البلدية و الولاية ، إضافة إلى الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام (المرافق ، الجامعات ، المستشفى ... الخ) .

[1] انظر المادة 175 ، من قانون العقوبات الجزائري ، المرجع السابق.
[2] انظر المادة 51 ، من قانون العقوبات الجزائري ، المرجع السابق.

فبمفهوم المخالفة قرر إخضاع جميع الأشخاص المعنوية الخاصة للمسؤولية الجزائية بغض النظر عن شكلها أو الغرض من إنشائها ، و هذه الأشخاص المعنوية الخاصة متمثلة في : (العيادات الشركات الإقتصادية و الصناعية و كذلك الشركات التجارية ، الجمعيات ... إلخ) لذلك المشرع الجزائري قام بمسائلة الشخص المعنوي الخاص جزائيا.[1]

6

02- أن ترتكب الجريمة لحسابه الخاص

بمعنى يهدف تحقيق مصلحة أو تجنب ضرر سواء كانت مصلحة مادية أو معنوية مباشرة أو غير مباشرة محققة أو إحتمالية هذا إستنادا لقاعدة المستفيد من الجريمة كفاعلها

غير أنه يلاحظ أن هذا الشرط صعب الإثبات ، فمعظم الجرائم قد تتداخل فيها المصلحة الخاصة مع مصلحة الشخص المعنوي يقصد أن تكون الجريمة قد إرتكبت بهدف تحقيق مصلحة لشخص المعنوي ، و تطبيقا لذلك يسأل الشخص المعنوي جنائيا عن الجريمة التي ترتكب بغرض تنظيم سير أعماله أو تحقيق أغراضه ولو لم تعد عليه ثمة فائدة [2]، فالمشرع الجزائري نص صراحة على هذا الشرط في المادة 51 مكرر قانون العقوبات الجزائري ، إلا أنه لم يشترط أن يحترم في ذلك الشخص الطبيعي حدود اختصاصاته المخولة له قانونا ، فإن قام بفعله هذا لحساب الشخص المعنوي ، فإن المسؤولية الجزائية يتحملها هذا الأخير[3]

03- أن ترتكب الجريمة من أحد أعضائه أو من طرف أجهزته

إن المشرع الجزائري فقد نص عليها في المادة المذكورة أعلاه " يكون الشخص مسؤولا جزائيا عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف أجهزته أو ممثليه

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

[2] علي ابراهيم صالح ، المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية ، دار المعارف ، القاهرة ، مصر ، 1988 ص 154

[3] عبد الرحمان خلفي ، محاضرات في القانون الجنائي العام، دراسة مقارنة ، دار الهدى لطباعة، الجزائر 2012 ، ص 186

و نستنتج من خلال نص المادة أن الأشخاص الذين تترتب عليهم جرائمهم قيام مسؤولية الشخص المعنوي هم :

- الجهاز

- الممثلين الشرعيين.[1]

فمن خلال نص هذه المادة يتبين لنا أن المشرع الجزائري لا يميل مع المذهب الموسع بل يقتصر على مسائلة الشخص المعنوي جزائيا أن يرتكب الفعل الإجرامي الشخص الذي يملك سلطة ممارسة نشاط

الشخص المعنوي ، وهم الأشخاص المؤهلون قانونا لتحدث بإسم الشخص المعنوي ، مثل : المدير ، المدير العام ، الرئيس مجلس الإدارة أو الجمعية العامة للمساهمين و الأعضاء.[2]

04- أن تكون الجرائم منصوص عليها قانونا

إن مسؤولية الشخص المعنوي تخضع لمبدأ التخصص فهي خاصة كونها محددة بالجرائم التي ينص عليها القانون صراحة بوجود عبارة " عندما ينص القانون على ذلك" و بهذا فالمشرع الجزائري تأثر بالمشرع الفرنسي رغم أن هذا الأخير استفنى هذا الشرط فيما بعد.[3]

و من الجرائم التي يسأل عنها الشخص المعنوي نجد :

جريمة تهريب المهاجرين ، جرائم المخدرات ، التزوير ، الصرف ، الفساد) ، فالجرائم منصوص عليها في قانون العقوبات الجزائري و في القوانين الخاصة .

[1] أنظر المادة 51 مكرر ، من قانون العقوبات الجزائري ، المرجع السابق.

[2] عبد الرحمان خلفي ، المرجع السابق ، ص 187.

[3] محمد علي سويلم ، المرجع السابق ، ص 183

أي الجرائم المحددة على سبيل الحصر في المادة 65 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري و التي تنص على : إذا اقتضت ضرورات التحري في جريمة المتلبس بها أو التحقيق الإبتدائي في جرائم المخدرات أو الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية أو الجرائم الماسة بأنظمة معالجة الآلية للمعطيات أو الجرائم تبييض الأموال أو الإرهاب أو الجرائم المتعلقة بالتشريع الخاص بالصرف و كذا جرائم الفساد[1].

لهذا إن مسؤولية الشخص المعنوي له مسؤولية محددة أو خاصة ، و يعني ذلك أنها محددة بالجرائم التي ينص عليها القانون صراحة.

بعد تطرقنا لشروط قيام المسؤولية الجزائية لشخص المعنوي الذي تم النص عليها في المادة 51 مكرر قانون العقوبات الجزائري. لذلك تفرض عليه عقوبات عن جرائم التي ترتكب من طرف الشخص الطبيعي كأصل عام أن عقوبة الشخص المعنوي هي الغرامة .

أولا : العقوبات الأصلية

أ : في صورتها البسيطة

1. الغرامة : تكون العقوبة بالغرامة من 100000 دج إلى 500000 دج إذا كانت الإهانة موجهة ضد البرلمان أو إحدى غرفتيه أو ضد الجهات القضائية أو ضد الجيش الشعبي الوطني أو أية هيئة نظامية أو عمومية أخرى . ونصت كذلك المادة 146 من قانون العقوبات الجزائري التي جاءت بنصها على أنه "تطبق على الإهانة أو السب أو القذف بواسطة الوسائل التي حددتها المادة 144 مكرر ضد البرلمان أو إحدى غرفتيه أو ضد الجهات القضائية أو ضد الجيش الوطني الشعبي أو أية هيئة نظامية أو عمومية أخرى العقوبات المنصوص عليها في المادة المذكورة أعلاه "[2]

[1] الامر رقم 66-155 مؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 ، متضمن قانون الاجراءات الجزائية ، معدل و متمم لاسيما بالقانون رقم 18-13 مؤرخ في 11 يوليو 2018، الطبعة السادسة : ، بركي لنشر ، 2018-2019 .

[2] انظر المادة 146 ، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق

نصت المادة 149 مكرر 14 من قانون العقوبات الجزائري على أنه يعاقب الشخص المعنوي الذي يرتكب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القسم بالعقوبات المقررة ، وفقا لأحكام هذا القانون.[1]

ثانيا : في صورتها المشددة

نصت المادة 146 من قانون العقوبات الجزائري في فقرتها الأخيرة و في مضمونها أن في حالة العود تتضاعف عقوبة الغرامة إذا كانت الإهانة متجه إلى البرلمان و غرفتيه أو هيئة نظامية كانت أو عمومية أو الجيش الوطني الشعبي.

تعريف العود : هو إرتكاب الشخص لعدة جرائم و لكن يفصل بينها حكم نهائي و هنا نطبق احكام المادة 54 مكرر قانون العقوبات الجزائري و ما بعدها ، وفق تعديل 2006 ، و العود ظرفا مشددا ، لا تتقيد معه نوع الجريمة (لا يشترط تكرار نفس الجريمة) .

ثانيا : العقوبات التكميلية

و تجدر الإشارة إلى أن العقوبات التكميلية لشخص المعنوي منصوصا عليها في المادة 18 مكرر من قانون العقوبات الجزائري و التي نصت على : " العقوبات التي تطبق على الشخص المعنوي في مواد الجنايات و الجنح .هي

1. الغرامة التي تساوي من مرة الى 5 مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة لشخص طبيعي في القانون الذي يعاقب على الجريمة

2 . واحدة أو أكثر من العقوبات التكميلية الاتية :

- حل الشخص المعنوي .

- غلق المؤسسة أو فرع من فروعها لمدة لا تتجاوز 5 سنوات.

[1] انظر المادة 149 مكرر 14 ، من الامر 66/156 معدل و متمم للأمر 20-01 ، المتضمن قانون العقوبات ، المرجع السابق

- الإقصاء من الصفقات العمومية لمدة لا تتجاوز 5 سنوات .

- المنع من مزاولة 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 و تنصيب الحراسة على ممارسة النشاط الذي أدى إلى الجريمة أو الذي ارتكبت الجريمة بمناسبته .

- نشر و تعليق حكم الإدانة[1]

- إن قبل التعديل كانت تعتبر عقوبات أصلية ، إلا أنه بعد التعديل أصبحت هذه العقوبات عقوبات

تكميلية وجوبية يجب الحكم لواحدة على الأقل منها و هذا تعديل هذا الأخير بالقانون رقم 06-23 و هي

تتمثل في:

أولا : حل الشخص المعنوي:

و هي تعتبر أشد عقوبة تسلط على الشخص المعنوي[2] و قد عرفته المادة 17 من قانون العقوبات الجزائري ، وهو منع الشخص الإختياري من الإستمرار في ممارسة نشاطه ، و هذا يقتضي أن لا يستمر في النشاط حتى ولو كان تحت إسم آخر أو مع مديرين أو أعضاء مجلس إدارة أو مسيرين آخرين.[3]

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

و يقصد بها منع الشخص المعنوي من ممارسة النشاط الذي كان يمارسه قبل الحكم عليه و ذلك لمدة لا تتجاوز 5 سنوات .

---

[1] انظر المادة 18 مكرر ، من قانون العقوبات الجزائري ، المرجع السابق

[2] أحسن بوسقيعة ، الوجيز فالقانون الجنائي العام، الطبعة الثانية ، دار هوهة لنشر و التوزيع، 2004 ، ص 261

[3] انظر المادة 17 ، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه

ثالثا : الإقصاء من الصفقات العمومية لمدة لا تتجاوز 5 سنوات

و لقد 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 و مؤسساتها العامة أو أحد المشروعات المحتكرة أو المراقبة بواسطة الدولة أو البلديات أو أحد تجمعاتها.[1]

رابعا : المنع من مزاولة 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 مثلا و ذلك بنص المادة 177 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري وهو النشاط الذي أدى إلى الجريمة أو الذي ارتكبت الجريمة بمناسبته . و في باقي الجرائم التي تنص على عقوبة المنع من مزاولة النشاط فإنه ترك الباب مفتوحا و لم يحدد النشاط الذي ينصب عليه المنع ، و مثال لذلك في جريمة تبييض الأموال وفقا للمادة 389 مكرر 7 من قانون العقوبات الجزائري إذ جاء النص عاما : " المنع من مزاولة نشاط مهني أو إجتماعي لمدة لا تتجاوز 5 سنوات.[2]

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

المصادرة عرفتها المادة 15 من قانون العقوبات الجزائري و هي الأيلولة النهائية إلى الدولة لمال أو مجموعة أموال معينة ، أو ما يعادل قيمتها عند الاقتضاء[3]. وقد نص القانون العقوبات الجزائري على هذه العقوبة في جريمة تبييض الأموال و جعلها إلزامية وفقا لنص المادة 389 مكرر 7 قانون العقوبات الجزائري و في حالة تعذر أو حجز الممتلكات.[4]

---

[1] محمد علي سويلم ، المرجع السابق ،ص 178

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

[3] انظر المادة 15 من قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه.

[4] انظر المادة 389 مكرر 7 ، من قانون العقوبات الجزائري ، المرجع نفسه.

سادسا : نشر و تعليق الحكم:

نجد له تعريفا 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 و ذلك كله على نفقة المحكوم عليه، على أن لا يتجاوز مع ذلك النشر المبلغ الذي يحدده الحكم لهذا الغرض و ألا تتجاوز مدة تعليق شهرا واحدا.[1]

سابعا : الوضع تحت الحراسة لمدة لا تتجاوز 5 سنوات:

و يتمثل في وضع الشخص المعنوي في ممارسة النشاط الذي أدى إلى إرتكاب الجريمة بمناسبته 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 131/41 من قانون العقوبات ، فوفقا لهذه المادة يتعين على القاضي الذي يصدر الحكم لهذا الجزاء أن يعين وكيلا قضائيا ، حيث تنصب مهمة الوكيل على الانشطة التي ارتكبت أثناء ممارستها أو بمناسبتها ، و يتعين عليه أن يقدم كل 6 أشهر تقريرا إلى قاضي تطبيق العقوبات عن المهمة المكلف بها و إستنادا إلى هذا التقرير فإن قاضي تطبيق العقوبات يعرض الأمر عن القاضي الذي أصدر الحكم بوضع الشخص المعنوي تحت الرقابة القضائية و هذا إما بأمر بتبديل العقوبة أو رفع الرقابة القضائية عنه نهائيا ، فالمشرع الفرنسي إعتبر الوضع تحت الحراسة بالرقابة القضائية على عكس المشرع الجزائري.[2]

تنص المادة 175 مكرر من قانون العقوبات الجزائري على أنه عند الاقتضاء يمكن أن تطبق عل الشخص المعنوي عقوبة الغرامة المقررة في المادة 18 مكرر6 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

[1] انظر المادة 18 ، من قانون العقوبات الجزائري ، المرجع نفسه.

[2] صالحي أحمد ، مذكرة شهادة الماستر أكاديمي ، المسؤولية الجزائرية لشخص معنوي التشريع الجزائري و الممارسة القضائية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2018-2019 ،ص 69-70

لأحكام المادة 51 مكرر فإن الحد الأقصى للغرامة المحتسب لتطبيق النسبة القانونية المقررة للعقوبة فيها للشخص المعنوي يكون
كالآتي :"
-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]

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

خلاصة الفصل:

إن المشرع الجزائري قرر عقوبات لجريمة الإهانة و بالرجوع الى النصوص القانونية المعاقبة لها، فهذه العقوبات ضعيفة جدا حسب درجة الضرر الذي يلحق بالموظف جراء هذا السلوك الاجرامي فهذا السلوك يمس كرامته و شرفه و اعتباره غير ان اهانة رئيس الجمهورية الذي يعتبر القائد الأعلى في الدولة له عقوبة الغرامة فقط و هذا عيب في التشريع في إعطاء عقوبة مشددة.

يلاحظ من نص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري أن العقوبات المقررة لجريمة إهانة موظف ضعيفة و غير ردعية مقارنة بحجم الجريمة التي هي في ارتفاع مستمر وهذا ما يفسره الكم الهائل لعدد القضايا المطروحة امام الجهات القضائية الى أن أغلب الاحكام فيها موقوفة النفاذ، أو يتم الحكم فيها بعقوبة الغرامة فقط، ففي هذا استخفاف بفئة الموظفين، و عدم ردعية و صرامة هذه العقوبات يؤدي اليوم الى زيادة الاعتداءات التي تقع داخل الادارات على الموظفين العموميين.

الخـــــاتمة

الخاتمة

نستنتج من خلال ما درسناه في موضوع جريمة الإهانة الواقعة على الموظف العام، وتسليط الضوء على النصوص القانونية المتناثرة في عدة أقسام من قانون العقوبات، يتضح لنا أن المشرع الجزائري يحاول تجريم كل الأفعال التي تتدرج تحت جرائم الإهانة على الموظف العام، حيث قرر الجزاءات متفاوتة و ذلك بغية الردع العام و حفاظا منه على هذا الشخص لما يقدم من منفعة عامة، حيث يعتبر الموظف العمومي عنصر مهم في المجتمع و بهدف حمايته من كل اعتداء على شرفه و اعتباره ، فوضع المشرع الجزائري قوانين خاصة مجموعة في مواد أعطت لهذين الإعتبارين أهمية بالغة و شرع عقوبات ردعا لجريمة الإهانة على الموظف.

و أهم النتائج المستخلصة في هذه الدراسة تكمن أساس في النقاط الاتية:

- إن النصوص القانونية الجنائية وفرت إلى حد كبير حماية جنائية للموظف العام من جرائم التعدي اللفظي بإعتمادها و إنتهاجها أسلوب التجريم " بالقالب الحر" بحيث إتجهت إلى إستخدام مصطلحات عامة في وصف الفاعليين الجناة مثل " كل من أساء أو كل من أهان ".
- تتميز النصوص القانونية الجنائية الموضوعية في مجال الحماية الجنائية للموظف من جرائم التعدي اللفظي، بأنها في حالة ملائمة و تكييف مع كافة الظروف والدليل على ذلك تعديل نص المادة 144 بموجب القانون رقم 01/09 المؤرخ في 26 يونيو 2001 وقد عدلت قبل ذلك بموجب القانون رقم 88/26 المؤرخ في 12 يوليو 1988، أما المادة 144 مكرر عدلت بموجب القانون رقم 11/14 المؤرخ في 2 أوت التي إستحدثت بموجب القانون رقم 01/09 أعلاه.
- أنه ما يثار من إشكالات حول هذه النصوص يعد أكثر من محاسنها ذلك لكون أن أغلب فقهاء القانون الجنائي إنتقدو فصل وتمييز الجرائم الماسة بالموظف العام لفظيا عن جرائم السب والقذف وثاروا أكثر خصوصا بعد إستحداث المادة 144 مكرر التي

الخـــــــــــــاتمة

تنص على جريمة الإساءة لرئيس الجمهورية كون هذا الاخير ونظرا لمركزه الدستوري والقانوني أسمى من أن ينص قانون العقوبات على توفير الحماية الجنائية إليه كونه متحصن دستوريا بما فيه الكفاية من كل أشكال التعدي.

- كما أن تعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 11/14 قد أهان رئيس الجمهورية وقلل من شأنه مقارنة بالموظفين الأقل درجة منه المنصوص عليهم في أحكام المادة 144 من قانون العقوبات سواء من حيث التجريم أو العقاب فمن حيث العقوبات مثلا فقد ألغى تعديل 2011 العقوبات السالبة للحرية التي كان منصوص عليها بموجب المادة 144 وابقى فقط على الغرامة المالية وألغى المادة 144 مكرر 01 إنطلاقا من حرية الصحافة التي يضمنها الدستور ، التي كانت تنص على عقوبات مختلفة تلحق بالنشريات اذا ما أساءت لرئيس الجمهورية .

ومن أهم الإقتراحات ة التوصيات في خاتمة هذا الموضوع:

- نقترح إدراج هذه المواد ضمن القسم الخاص بجرائم الإعتبار بدلا من النص عليها في قسم جرائم الإهانة.
- إن الملاحظ للواقع الوظيفي بالجزائر وخصوصا بعد إنتشار البيروقراطية الإدارية وتعنت أشباه الموظفين بأداء مهامهم وانتشار مظاهر الفساد بمختلف درجاته وعدم نجاعة الإجراءات الإدارية في مواجهة الموظفين المتقاعسين وغياب الشفافية كل ذلك أدى إلى إنتشار كبير لجرائم التعدي اللفظي في حق الموظف العام لذلك نقترح :
- - قبل معاقبة المواطن المعتدي لفظيا على الموظف العام لابد من ضرورة القيام بإصلاح عاجل وشامل للمنظومة الوظيفية وتكريس الشفافية وتفعيل وتعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة وإعادة تقريب الإدارة من المواطن بدلا من التباعد والإنقسام حفاظا على الصالح العام أولا وأخيرا.
- ضرورة توسيع البحث العلمي في مجال جرائم الموظف العام للإحاطة بها، نظرا للتطورها .

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر :

النصوص الجزائرية الجزائرية

- الدستور الجزائري لسنة 1963 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 64 الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963

- الدستور الجزائري لسنة 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 94 الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976،

- الدستور الجزائري لسنة 1989 الصادر بموجب المرسوم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 9 الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989.

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية،عدد،1996.

- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46
الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

- القانون رقم12-78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32الصادرة بتاريخ 8 أوت 1978 .
- القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته جريدة رسمية العدد 14 الصادرة في 08 مارس 2006.
-
- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006،
- القانون رقم :06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 ، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14 الصادرة بتاريخ 8 مارس 2006
- 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.

قائمة المصادر و المراجع

- الأمر رقم 20-2001 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.
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.
- الامر رقم 66-155 مؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 ، متضمن قانون الاجراءات الجزائية ، معدل و متمم لاسيما بالقانون رقم 18-13 مؤرخ في 11 يوليو 2018، الطبعة السادسة : ، بركي لنشر ، 2018-2019 .
- المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس1985

قائمة المراجع

- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2018
- بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014/2015،
- صباح مصباح محمود السليمان الحماية الجنائية للموظف العام، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009،
- أحسن بوسقيعة ،الوجيز في القانون الخاص(الجرائم ضد الأموال و الأشخاص)،الجزء الأول،دار هومة،الجزائر،2033،
- محمد صبحي نجم شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000
- محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام جنائيا، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006
- لحسين بن شيخ آث ملويا رسالة في جنح الصحافة، دار هومة، 2012، الجزائر
- عبد الحكيم فودة، جرائم الإهانة العلنية، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر، 1999

قائمة المصادر و المراجع

- سمير عالية- هيثم سمير عالية الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام المؤسسة الجامعية، ط01، لبنان،2010
- محمد علي سويلم ، المسؤولية الجنائية في ضوء السياسة الجنائية دراسة مقارنة بين التشريع و الفقه القضاء ، الطبعة الأولى ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ،مصر ، 2008
- علي ابراهيم صالح ، المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية ، دار المعارف ، القاهرة ، مصر ، 1988
- عبد الرحمان خلفي ، محاضرات في القانون الجنائي العام، دراسة مقارنة ، دار الهدى لطباعة، الجزائر 2012
- أحسن بوسقيعة ، الوجيز فالقانون الجنائي العام، الطبعة الثانية ، دار هوهة لنشر و التوزيع، 2004 .

الرسائل و الأطرحات الجامعية:

- صالحي أحمد ، مذكرة شهادة الماستر أكاديمي ، المسؤولية الجزائرية لشخص معنوي التشريع الجزائري و الممارسة القضائية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2018-2019
- طالب زروقي محمد الحماية القانونية للحق في الشرف والاعتبار، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع قانون الإعلام، جامعة الجيلالي اليابس سيدي بلعباس 2015
- صالحي عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض، المجلد ،2 العدد 1 جوان
- زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دارسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيض، المجلد1، العدد 1،ديسمبر 2013
- العيفاوي صبرينة شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة ، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، المجلد 04، العدد 02،جوان 2018،
- ملياني بوبكر وليد ، بن جلول مصطفى،الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم التعدي اللفظي،المجلة الأكادمية للبحوث القانونية و السياسية، تاريخ النشر2021/09/01
- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة -، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان 2016-2015

الفهرس

الفهرس

الفهرس

المحتوى	الصفحة
شكر	--
إهداء	--
مقدمة	05
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لجريمة إهانة الموظف العمومي	--
تمهيد	10
المبحث الأول: مفهوم الموظف العام	11
المطلب الأول: التعريف الفقهي للموظف العام و القانوني	11
الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العام	11
الفرع الثاني: التعريف القانوني للموظف العام	12
المطلب الثاني: موقف المشرع الجزائري من الموظف العام	14
الفرع الأول: التعريف الدستوري	14
الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في قوانين الوظيفة العمومية	15
المبحث الثاني: الضرورة التشريعية لحماية الموظف العام	19
المطلب الأول: حماية الموظف العام أثناء تأدية مهامه	19
الفرع الأول: الحماية الشخصية في الدستور	19
الفرع الثاني: الحماية الشخصية في تشريع الوظيفة العمومية	19
المطلب الثاني: حماية الموظف العام من جريمة الإهانة	21
الفرع الأول: مفهوم الإهانة	21
الفرع الثاني: الحماية القانونية للموظف العام من جريمة الإهانة	22
خلاصة الفصل	24
الفصل الثاني: أركان جريمة الإهانة و الجزاء المقرر لها	--
تمهيد	26
المبحث الأول: اركان جريمة الإهانة	27
المطلب الأول: الركن الشرعي لجريمة الإهانة	27
المطلب الثاني: اركن المفترض	27

الفهرس

المبحث الثاني: تجريم إهانة الموظف العمومي	30
المطلب الأول: الركن المادي و المعنوي لجريمة أهانة المزظف العمومي	30
الفرع الأول: الركن المادي	30
الفرع الثاني: الركن المعنوي	35
المطلب الثاني: الجزاء المقرر لجريمة الإهانة	36
الفرع الأول: بالنسبة للشخص الطبيعي	36
الفرع الثاني: بالنسبة للشخص المعنوي	40
خلاصة الفصل	50
الخاتمة	52
قائمة المصادر و المراجع	54
الفهرس	58

الملخص:

يعتبر الموظف العمومي هو الركيزة الأساسية للدولة في تسير مرفقها العمومي فهو عقلها المفكر و عاملها المنفذ و بحكم هذه الوظيفة نجد هذا الأخير في عرضة لجرائم التعدي نظر لإتصاله المباشر و الغير مباشر بالمواطنين وقد يكون هذا التعدي جسدي أو لفظي و من بين الإعتداء اللفظي نجد جريمة الإهانة التي يتعرض لها الموظف العمومي أثناء تأدية مهامه،و في إطار مكافحة هذه الجريمة نجد أن المشرع قد سن قوانين رادعة لحماية الموظف العمومي من هذه الجريمة من أجل المحافظة على إعتباره و كرامته و أدائه في تأدية مهامه

The public official is considered to be the main pillar of the state in the functioning of its public utility. He is its thinking mind and its executing worker. By virtue of this position, we find the latter vulnerable to crimes of aggression due to his direct and indirect contact with citizens. This abuse may be physical or verbal, and among the verbal abuse we find the crime of insult. to which the public employee is exposed while performing his duties, and in the framework of combating this crime, we find that the legislator has enacted deterrent laws to protect the public employee from this crime in order to preserve his consideration, dignity and performance in the performance of his duties

الكلمات المفتاحية:

الجريمة ، الموظف العمومي ، التعدي على الموظف العمومي ، جريمة إهانة الموظف العمومي ، أركان جريمة إهانة الموظف العمومي ، الجزاءات المقررة لجريمة إهانة الموظف العمومي