

جامعة عمار ثليجي الاغواط
كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

والموسومة بـ:

جريمة الاعتداء على تأدية الوظيفة

مذكورة تخرج ضمن مقتضيات نيل شهادة الماستر

تخصص: قانون جنائي وعلوم جنائية

إشراف الدكتور :
د. بلحسن حسام الدين لحسن

إعداد الطالبتين:
غريس هاجر

حري حليلة

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	أ.د. رابحي لخضر
مشرفا ومقررا	د. بلحسن حسام الدين لحسن
ممتحنا	د. سعودي علي

السنة الجامعية: 2026/2025

كلمة شكر

الحمد لله الذي علم الإنسان ما لم يعلم ، نشكركم ونحمده
على أنكم أعاننا و بصر لنا السبيل
فر غنا بكم ونوفيقه من إتمام هبنا العمل العلمي ، الذي
بعبث نمرنا جاهدنا وجهب العلم من ساعدونا .
بشرفنا أن ننقدهم بالشكر والعرفان إلى كل من مدَّ يده
المساعدات وسألهم من قريب أو من بعيد في أجزائه ، ونحضر
بالتفكير الأسانيد المشرف بلحسن حسان الدين الحسن ، بدون
أن ننسى فضل الكثرة على ما قدموه لنا طيلة مشوارنا
الجامعي

□ □ غريس هاجر

□ حري حليمه

مقدمة

تُعد الوظيفة العمومية إحدى الركائز الأساسية التي يقوم عليها كيان الدولة الحديثة، إذ يتولى الموظف العمومي تنفيذ القوانين وتطبيق السياسات العامة، بما يضمن استمرارية المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة. غير أن ممارسة الموظف لمهامه تجعله في مواجهة مباشرة مع الأفراد، وهو ما قد يعرضه لعدة اعتداءات تمس شخصه أو تمس هيبته وظيفته وسلطته، كالإهانة أو العنف أو التهديد أو عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية، وقد أدرك المشرع الجزائري خطورة هذه الأفعال، فعمل على تجريمها ضمن أحكام قانون العقوبات، لا سيما بعد التعديلات الأخيرة بموجب القانون 06-24، بهدف توفير حماية جزائية فعالة للموظف أثناء أداء مهامه، وضمان احترام سلطة الدولة وهيبته مؤسساتها.

تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة من عدة جوانب، إذ تتجلى أولاً في الأهمية العملية المرتبطة بحماية الموظف العمومي من مختلف أشكال الاعتداء التي قد تعيق أداءه لوظيفته، مما ينعكس إيجاباً على حسن سير المرافق العامة، كما تبرز الأهمية القانونية من خلال تحليل النصوص الجزائية التي أقرها المشرع الجزائري، وتقييم مدى كفايتها في مواجهة الجرائم الماسة بالموظف وسلطته، خاصة في ظل التطورات الاجتماعية والتشريعية الحديثة، إضافة إلى ذلك، تتجسد الأهمية الأكاديمية في إثراء البحث القانوني في مجال الحماية الجزائية للموظف العمومي، وتقديم تصور علمي يمكن أن يفيد الباحثين والطلبة والمهتمين بالقانون الجنائي.

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، من أبرزها: تحليل صور الجرائم الماسة بالموظف العمومي أثناء تأدية مهامه، سواء تلك التي تمس شخصه كالإهانة والعنف، أو تلك التي تمس سلطته وهيبته وظيفته كالتهديد والمقاومة وعرقلة تنفيذ الأوامر، كما تسعى إلى دراسة الأركان القانونية لهذه الجرائم، وتحديد العقوبات المقررة لها في ظل قانون العقوبات الجزائري، خاصة بعد التعديلات الحديثة. بالإضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى إبراز مدى فعالية الحماية الجزائية المقررة، وتقييم قدرة النصوص القانونية على تحقيق الردع العام والخاص وضمان احترام سلطة الدولة.

يرجع اختيار هذا الموضوع إلى مجموعة من الدوافع، منها دوافع موضوعية تتمثل في تزايد حالات الاعتداء على الموظفين العموميين في الواقع العملي، مما يطرح إشكالات قانونية حول مدى كفاية الحماية الجزائية المقررة لهم. كما أن التعديلات التشريعية الحديثة التي مست قانون العقوبات، خاصة بموجب القانون 06-24، تفرض دراسة هذه النصوص وتحليلها، إضافة إلى ذلك، هناك دوافع علمية تتمثل في الرغبة في التعمق في مجال القانون الجنائي، خاصة ما يتعلق بحماية الوظيفة العمومية وهيبته الدولة.

وقد تم الاستعانة بعدد من الدراسات السابقة، من بينها:

مقدمة

- دراسة بوصيدة فيصل بعنوان "الحماية الجنائية للوظيفة العامة في قانون العقوبات الجزائري"، مذكرة ماجستير، جامعة باجي مختار عنابة، سنة 2005، والتي تناولت مختلف صور الحماية الجنائية المقررة للوظيفة العامة.
 - دراسة خضرة قن وحريبي فتيحة بعنوان "جرائم إهانة الموظف العام في القانون الجزائري"، مذكرة ماستر، جامعة الجلفة، سنة 2020، والتي ركزت على جريمة الإهانة وأحكامها القانونية.
 - دراسة نادية سخان بعنوان "الحماية الجنائية للشرف والاعتبار"، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 1، سنة 2016، والتي تناولت الجرائم الماسة بالشرف والاعتبار في التشريع الجزائري.
- في ضوء ما سبق، تطرح الدراسة الإشكالية التالية:
- إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في توفير حماية جزائية فعالة للموظف العمومي من الجرائم الماسة بشخصه وسلطته أثناء تأدية مهامه، من خلال النصوص القانونية المقررة في قانون العقوبات، خاصة في ظل التعديلات الحديثة؟
- تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم وصف النصوص القانونية المنظمة للجرائم الماسة بالموظف العمومي في قانون العقوبات الجزائري، وتحليل مضامينها من خلال دراسة الأركان القانونية لكل جريمة والعقوبات المقررة لها. كما يتم الربط بين هذه النصوص والتطبيق العملي، بما يسمح بتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الحماية الجزائية المطلوبة.
- بناءً على طبيعة الموضوع، تم تقسيم الدراسة إلى فصلين رئيسيين:
- حيث تم تخصيص الفصل الأول لدراسة الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه من خلال الفصل دراسة الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف العمومي أثناء تأدية مهامه، وذلك من خلال التطرق في المبحث الأول إلى جرائم الإهانة الماسة باعتبار الموظف العمومي، ثم تناول الجرائم الماسة بشرف الموظف العمومي والمتمثلة في جريمة التحرش الجنسي في المبحث الثاني.
- أما فقد كان حول الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة وذلك من خلال التطرق في المبحث الأول إلى جرائم العنف ضد الموظف العمومي، ثم تناول جرائم عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية في المبحث الثاني، قصد بيان أركانها القانونية والعقوبات المقررة لها ومدى مساهمة المشرع الجزائري في توفير الحماية الجزائية اللازمة للوظيفة العمومية.

الفصل الأول:

الجرائم الماسة

باعتبار وشرف

الموظف أثناء تأدية

مهامه

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

يقتضي حسن سير المرافق العامة وتمكين الموظف العمومي من أداء مهامه في ظروف طبيعية توفير حماية قانونية شاملة لشخصه ووظيفته، باعتبار أن الموظف يمثل الدولة أثناء مباشرته لاختصاصاته ويجسد سلطتها في تنفيذ القوانين وتقديم الخدمات العمومية للمواطنين. ومن ثم فإن أي اعتداء يمس مكانته المعنوية أو كرامته الوظيفية لا ينعكس على شخصه فحسب، بل يمتد أثره إلى هيبة الإدارة وثقة الأفراد في مؤسسات الدولة، الأمر الذي استوجب تدخل المشرع الجزائري لإقرار حماية جزائية خاصة للموظف العمومي أثناء تأدية مهامه أو بسببها.

وتتخذ الاعتداءات الواقعة على الموظف العمومي صوراً متعددة، فقد تستهدف اعتباره ومكانته الوظيفية من خلال توجيه عبارات أو أقوال أو إشارات تنطوي على الإهانة والازدراء بما يمس الاحترام الواجب لشخصه أثناء ممارسة وظيفته، كما قد تمتد هذه الاعتداءات إلى شرفه وكرامته الإنسانية من خلال أفعال ذات طبيعة أخلاقية أو جنسية تمس حرمة الشخصية وتؤثر على سلامته النفسية والمعنوية داخل الوسط المهني. ولما كانت هذه الأفعال تشكل خطراً على كرامة الموظف وعلى السير الحسن للمرفق العام، فقد أحاطها المشرع بنصوص تجرّمية خاصة تهدف إلى ردع مرتكبيها وتوفير الحماية اللازمة للموظفين أثناء أداء واجباتهم.

وعليه، سيتم في هذا الفصل دراسة الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف العمومي أثناء تأدية مهامه، وذلك من خلال التطرق في المبحث الأول إلى جرائم الإهانة الماسة باعتبار الموظف العمومي، ثم تناول الجرائم الماسة بشرف الموظف العمومي والمتمثلة في جريمة التحرش الجنسي في المبحث الثاني.

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

المبحث الأول: جرائم الإهانة الماسة باعتبار الموظف العمومي

يشكل احترام الموظف العمومي إحدى الدعائم الأساسية لضمان انتظام سير المرافق العامة واستمرارها في أداء وظائفها بفعالية وحياد، فالوظيفة العامة ليست مجرد نشاط مهني عادي، وإنما هي تكليف قانوني يتصل مباشرة بخدمة المصلحة العامة وتجسيد سلطة الدولة وهيبتها في المجتمع، ومن ثم، فإن أي اعتداء يمس كرامة الموظف أو ينال من اعتباره لا يُعد اعتداءً شخصياً فحسب، بل هو مساس غير مباشر بالمرق العام وبسلطة الدولة ذاتها.

وانطلاقاً من هذه الاعتبارات، حرص المشرع الجزائري على إقرار حماية جزائية خاصة لفئة الموظفين العموميين بمفهومهم الواسع، فجرّم أفعال الإهانة التي قد تُوجّه إليهم أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة، سواء صدرت في شكل أقوال أو إشارات أو كتابات أو تهديد أو غيرها من الوسائل التي حددها قانون العقوبات على سبيل الحصر، وقد ورد هذا التجريم ضمن الأحكام المتعلقة بالإهانة والتعدي على الموظفين ومؤسسات الدولة، بما يعكس الطابع المؤسسي للحماية المقررة.

غير أن تجريم الإهانة يطرح إشكالات قانونية دقيقة، لاسيما وأن مفهوم الإهانة يتسم بطابع نسبي يتأثر بالظروف والملابسات، كما يتقاطع مع حقوق دستورية أساسية، وعلى رأسها حرية التعبير وحق النقد، الأمر الذي يفرض ضرورة ضبط حدوده بدقة منعا لأي تعسف في التطبيق.

المطلب الأول: مفهوم جريمة إهانة الموظف العمومي وأساس تجريمها

تحرص التشريعات الجنائية على توفير الحماية القانونية للموظف العمومي أثناء تأدية مهامه، باعتباره ممثلاً للسلطة العامة والقانون، وذلك لضمان حسن سير المرافق العامة والمحافظة على هبة الدولة. ومن بين الأفعال التي تمس بهذه الحماية جريمة إهانة الموظف العمومي، التي تُعد اعتداءً على الاحترام الواجب للوظيفة العامة ولمن يتولاها أثناء ممارسة مهامه¹، ولإحاطة بهذه الجريمة، يتعين أولاً تحديد مفهومها وبيان المقصود بها قانوناً، ثم تمييزها عن بعض الجرائم المشابهة التي قد تتقاطع معها في بعض العناصر والأوصاف القانونية.

وبناءً على ذلك يُقسم هذا المطلب إلى فرعين الفرع الأول: تعريف جريمة إهانة الموظف العمومي، أما الفرع الثاني: تمييز جريمة إهانة الموظف العمومي عن الجرائم المشابهة لها.

الفرع الأول : تعريف جريمة الإهانة

اختلفت التعريفات والمفاهيم التي تشرح جريمة الإهانة سواء من الناحية اللغوية أو الاصطلاحية.

اولا : تعريف الإهانة لغة

تعرف الإهانة في اللغة على أنها الاستخفاف والإذلال بشيء أو بشخصه فيقال:

¹ أحسن بو سقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، ط2، دار هومة الجزائر، 2012-2013، ص 63.

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

"أهان فلان الأمر أو الشخص وأذله"¹، وهي "من الفعل أهان، يهين، أهن، إهانة. فهو مهين والمفعول مهان أي أهان الشخص أذله واحتقره واستحق به"

كما ذكرت كلمة الإهانة في القرآن الكريم في سورة فصلت الآية 17 لقوله تعالى "وَأَمَّا تَمُودُ فَهَدَيْنَاهُمْ فَاسْتَحَبُّوا الْعَمَى عَلَى الْهُدَى فَأَخَذَتْهُمْ صَاعِقَةُ الْعَذَابِ الْهُونِ بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ"².

ثانيا :تعريف الإهانة إصطلاحا

1-في التشريع: إن موقف التشريعات الجنائية تختلف في تعريفها للإهانة، فنجد أن كلا من قانون العقوبات الأردني في مادته 190 ، وقانون العقوبات الفلسطيني في مادته 259 ، عرف الإهانة على أنها الإحتقار والسب وتكون بصفة مباشرة أو غير مباشرة، ولم يشترط فيها صفة العلانية، وذلك على عكس باقي التشريعات الجنائية التي لم تورد لها تعريف واضح لأنها اعتبرت غامضة ومن الصعوبة تحديد معناها³، ولأن المشرع عادة ما يتجنب تعريف المصطلحات القانونية بالتفصيل، لكنه قد يعرف بعضها في نطاق ضيق مثل جريمة القذف والسب مثالا على ذلك التشريع الجزائري الذي لم يعرفها وإنما اكتفى بتحديد الوسائل المستعملة في تنفيذ جريمة الإهانة فقط.

تحيط بفكرة الإهانة هالة من الغموض والإبهام، فهي مفهوم نسبي يختلف تبعاً للظروف والملابسات، فالبعبارة نفسها قد تعد مهينة إذا وجهها الشخص لشخص آخر في مكان أو زمن أو ظروف معينة، بينما قد لا تعتبر إهانة إذا وجهها لشخص من طبقة أخرى أو في مكان أو زمن أو ظرف مختلف⁴

2-في الفقه: أما على صعيد الفقه نجد أن الفقه الفرنسي الذي عرف الإهانة على أنها تعبير يتضمن فعلا يمس الموظف العام ووظيفته مباشرة، وتكون بكيفيات مختلفة مثال على ذلك لقول الفقيه جـارو : "الإهانة فعل غير محدد يمكن ارتكابه بكيفيات مختلفة من شأنه المساس بشرف الشخص المهان أو كرامته"، وكما عرفها آخرون "الإهانة هي كل سب وجه بطريقة معينة إلى موظف، والقانون الذي قلص ذلك المفهوم بأن خلق نوعا محددا، فهو لا يعاقب على كل إهانة، لكن فقط على التي بطبيعتها تميل أكثر ما تميل إلى شل السلطة المعنوية، وإضعاف إعتبار الموظف العمومي، وهذه الطبيعة الخصوصية للإهانة"⁵.

¹ زهراء حاتم عبد الكاظم، الضمانات الجنائية الموضوعية للموظف العام، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، جامعة بغداد، العدد 7، المجلد 29، سنة 2021، ص. 174

² سورة فصلت، الآية. 17

³ محمد جبر رفش، الآثار الموضوعية المترتبة على جريمة الإهانة الأمر في قانون العقوبات قوى الأمن الداخلي العراقي، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، جامعة بابل، العدد 05، المجلد 28، سنة 2020، ص141

⁴ صباح مصباح محمود سليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، ط1، دار الحماد للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 130.

⁵ لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في القضاء العقابي، طبعة 1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 325.

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

وفضل البعض من الفقه المصري تعريف الإهانة بأنها "عبارة عن أي قول أو إشارة يأخذ من ظاهرها الإحتقار أو الإستخفاف بالموظف الموجهة إليه الألفاظ أو الإشارات وفيها مساس بشرف الموظف وإعتباره كرفع الصوت أو عمل حركة بالراس أو الكتف أو الضحك بالقهقهة¹."

وعرفها آخر بأنها: "كل تعدي يمس بالشرف والكرامة على أن كل الأقوال أو الإشارات التي تدل على إحتقار الشخص الموظف أو لأعماله أو لوظيفته تعتبر إهانة."

و ما نلاحظ من خلال هذين التعريفين أن الإهانة تحدد طريقة إرتكابها بالقول أو الإشارة، كما نلاحظ من خلال التعريف الثاني أنه قسم الإهانة إلى نوعين أي تلك الإهانة التي توجه إلى شخصه (الموظف العام)، وأما الثانية التي توجه إلى وظيفته. لكن ما يمليه الواقع القانوني أن الإهانة عندما توجه إلى شخص موظف مباشرة فإنها تمس حتما بوظيفته².

3- في القضاء: أما في القضاء فنجد أن محكمة النقض الفرنسية ذهبت في قرار لها إلى تعريف الإهانة بأنها "كل تعد أي كان صفته قذفاً كان أم مجرد قول مس بالكرامة، بل يشمل حتى تلك التي تكون في ظاهرها غير مهينة ولكنها تخفي وراءها معنى السخرية والتهكم والإستهتار بحق من وجهة إليه" كما عرفت محكمة النقض المصرية في قرار لها "كل قول أو فعل يحكم العرف بأنه فيه إزدراء وحقاً من كرامة في أعين الناس وأن لم يشمل قذفاً أو سباً أو إفتراء"³

و نلاحظ من خلال ما سبق ذكره أن القضاء الجنائي أقر بأن تكون الوسائل بصفة مباشرة أو غير مباشرة، أي بمجرد أن يكون ذلك القول أو الفعل يشكل مساس بكرامة وإعتبار الشخص المهان (الموظف العام).

أما عن موقف القضاء الجزائري فقد ذهبت المحكمة العليا في أحد قراراتها بأنه: "لا يشكل جريمة إهانة موظف، كل إنتقاد أو تعبير عن عدم الرضا، على أداء موظف لا يحمل أي تحقيق أو سب حتى ولو جاء في عبارات جادة"، والملاحظ من ذلك أن القضاء الجزائري قد وضع أحكاماً توضح معنى جريمة الإهانة دون تقديم تعريف لها⁴

الفرع الثاني: تمييزها عن الجرائم المشابهة لها

تعتبر الإهانة والقذف والسب أفعال تهدف إلى الإساءة لشخص معين والتقليل من قدره وإحترامه، حيث ربط الفقهاء والشراح بينها لما تتشارك فيه من هدف أساسي وهو الإنتقاص من كرامة الإنسان وحقه

¹ صباح مصباح محمود سليمان، مرجع سابق، ص 129

² المرجع نفسه، ص. 130

³ مرجع نفسه، ص. 131

⁴ قرار رقم 0703433، المحكمة العليا، غرفة الجناح والمخالفات، صادر بتاريخ 27 / 02 / 2014، مجلة المحكمة العليا، عدد 1، سنة 2014، ص 409

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

في الإحترام والتقدير، لكن على رغم من تشابهها في الهدف إلا أن هناك ما يميز بين هذه الأفعال في أمور تتمثل في:

تقتصر الإهانة على الموظف أو من في حكمه، سواء كان مكلفاً بالخدمة العامة أو الخاصة كالمحامي، بينما السب والقذف يقعان على أحد الناس.

الإهانة مرتبطة بالوظيفة، سواء أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها، وإذا لم يكن القول أو الفعل ضمن ذلك، تكيف بجريمة السبب أو القذف.

العلنية ليست شرطاً لوقوع جريمة الإهانة حيث يمكن أن تقع بطريقة علنية أو خاصة، لكن قد خرجت القاعدة العامة بإستثناء في المادة 144 مكرر من قانون العقوبات والذي يتمثل في حالة الإهانة التي تقع على رئيس الجمهورية والتي تشترط صفة العلنية لوقوعها في نطاق التجريم.

يجب أن تقع الإهانة في مواجهة الموظف أو أن تصل إلى علمه بإرادة المتهم، في حين القذف والسبب يقعان في حالة مواجهة المجني عليه أو عدم مواجهته.

المتهم بالإهانة لا يُقبل منه إقامة الدليل لإثبات الأمور المهيئة التي وجهها للموظف أو من في حكمه¹

ويقصد بجرائم التعدي اللفظي من حيث الجانب الموضوعي بأنها ذلك الإعتداء على المكانة التي يحتلها كل شخص في المجتمع وما يتفرع عنها من حق في أن يعامل على النحو الذي يتفق مع هذه المكانة.

أما من حيث الجانب الشخصي فيقصد بها كل اعتداء يخلق شعور للشخص المعتدى عليه بالمساس بإحساسه والخط من كرامته بعد ما كان يعامل من أفراد مجتمعه معاملة الاحترام .
أما من حيث القضاء فإنه لا يميز بين الفعل الماس بالشرف والفعل الماس بالاعتبار فيستعملهما مترادفين²

المطلب الثاني: أركان جريمة إهانة الموظف والعقوبات المقررة

لتقوم الجريمة بصفة عامة يجب أن يتوفر الركنين المادي والمعنوي، فالركن المادي للجريمة هو عبارة عن المظهر الخارجي لنشاط الجاني.

أما الركن المعنوي فهو أن تتجه إرادة الجاني إلى ارتكاب الجرم وبمعرفة تامة واضهارها إلى حيز الوجود، وإلى جانب هذا يجب إن يتوفر النص القانوني الذي يجرم هذا الفعل إذ لا جريمة بغير نص قانوني فهو الذي يحدد مواصفات الفعل الذي يعتب ره القانون جريمة وبغير النص القانوني يصبح الفعل

¹ نبيل صقر، الوسيط في جرائم الأشخاص، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، د س، ص ص 147 _ 146

² بوسقيعة أحسن، الوجيز في القانون الجزائي الخاص (الجرائم ضد الأشخاص والأموال)، الجزء الأول، ط 20، دار هومة، الجزائر 2018 .، ص 220.

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

مباح ورغم اختلاف الفقهاء حول ما إذا كان يشكل ركن أم لا، فالبعض يعتبره عامل ردع أو شرط أساسي وليس ركن.¹

فضلا عن الاركان العامة للجريمة وفي بعض الجرائم الأخرى يجب أن تتوفر صفة المجني عليه أو الجاني لتقوم الجريمة. وهذا ما استلزمه بحثنا حيث وجب أن نبحت في صفة المجني عليه الذي إذا لم تتوفر صفة المجني عليه لا تقوم هذه الجرائم.

الفرع الاول: اركان جريمة الإهانة

عالج المشرع الجزائري جريمة الإهانة في الباب الأول من الكتاب الثالث من الجزء الثاني في الفصل الخامس من قانون العقوبات، حيث تقوم جريمة الإهانة على أربع أركان سنعالجها في هذا الفرع بداية بالركن الشرعي أولا ثم سنتطرق للركن المفترض ثانيا والركن المادي ثالثا وأخيرا الركن المعنوي رابعا.

اولا: الركن الشرعي.

المبدأ الأساسي في التجريم حسب نص المادة الأولى من قانون العقوبات الجزائري، هو أن لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون، وهو عدم معاقبة الشخص عن الفعل الذي ارتكبه إلا إذا كان الفعل بحرما بنص قانوني ومحددا للجزاء الذي يقابل هذا الجرم.

أما عن جريمة الإهانة فتستمد شرعية تجريمها من نص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري، المعدلة بالقانون رقم 20-06 المؤرخ في 28 أفريل 2020 المعدل والمتمم للأمر رقم 666-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائرية²، حيث نصت على مايلي "يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة مالية من 100.000 دج إلى 500.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم، أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها، وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم".

ف نجد أن المشرع الجزائري لم يُدرج جريمة الإهانة ضمن القسم المتعلق بالاعتداءات على شرف واعتبار الأشخاص وعلى حياتهم الخاصة [قانون العقوبات الجزائري، بل نص على هذه الجريمة ضمن القسم الأول من الفصل الخامس تحت عنوان الإهانة والتعدي على الموظفين ومؤسسات الدولة.

¹ أحسن بو سقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، الطبعة الثانية عشر، دار هومة الجزائر، 2012-2013، ص 63

² المادة 144 من الامر رقم 66-156 مؤرخ في 8 يونيو 1966، ج ر ج ج، عدد يتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم بالأمر رقم 20-01 المؤرخ في 30 جويلية 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج ر ج ج. عدد 44 صادر في 30/07/2020 المعدل والمتمم بالقانون رقم 24-06 مؤرخ في 19 شوال 1445 الموافق ل 28/02/2024 ج.ر عدد 30 الصادرة بتاريخ 2024/04/30

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

ثانيا: اركان المفترض

يقصد بالركن المفترض في جريمة الإهانة صفة المجني عليه، أي الأشخاص الذين تقع عليهم هذه الجريمة، معنى ذلك وجب أن يكون الشخص الذي وقع عليه الفعل موظفاً عمومياً، وهذا ما سنوضحه فيما يلي :حسب ما تملّيه نص المادة 144 من قانون العقوبات، نجد أن المشرع ذكر على سبيل الحصر الأشخاص محل الحماية من جريمة الإهانة وهم كالآتي:

1-**القضاة**: وهم من نصت عليهم المادة 2 من القانون الأساسي للقضاء، والذي جاء فيه ما يلي: "يشمل سلك القضاء قضاة الحكم والنيابة العامة للمحكمة العليا، والمجالس القضائية والمحاكم التابعة للنظام القضائي العادي، وقضاة الحكم ومحافظي الدولة لمجلس الدولة والمحاكم الإدارية، القضاة العاملين في الإدارة المركزية لوزارة العدل، أمانة المجلس الأعلى للقضاء، المصالح الإدارية للمحكمة العليا ومجلس الدولة ومؤسسات التكوين والبحث التابعة لوزارة العدل".¹

"سواء كان ينتمي إلى النظام العادي أو النظام الإداري، بل وحتى وإن كان ينتمي إلى المجلس الدستوري أو إلى مجلس المحاسبة".²

2-**المحامي**: الذي تعتبر إهانته كإهانة القاضي وهذا ما جاء في المادة 92 قانون رقم 91 - 04 المؤرخ في 1991 - 01 - 8 متضمن قانون المحاماة.

3-**الموظف العام**: يقصد به حسب المادة 4 من قانون الوظيفة العمومية "يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري"³

ويشمل هذا التعريف كذلك الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.⁴

4-**الضباط العموميين**: وهم الأشخاص الذين يستلمون تكاليفات من السلطات العامة لأداء مهام معينة، لكن يمارسونها لفائدة مصلحتهم الخاصة كالموثق والمحضر القضائي ومحافظ البيع بالمزاد.⁵

¹ القانون العضوي رقم 04-11، المؤرخ في 6 سبتمبر سنة 2004، المعدل والمتمم بالقانون العضوي 26-03: المؤرخ في 04 شوال عام 1447 الموافق لـ 23 مارس 2026 يتضمن القانون الاساسي للقضاء، الجريدة الرسمية العدد 23 الصادرة بتاريخ 20226/03/29:

² أحسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي الخاص**، ج1، ط17، دار هومة، الجزائر، سنة 2014، ص 250
³ القانون 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-22 مؤرخ في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر سنة 2022، ج.ر عدد 84 مؤرخة في 2022/12/19.

⁴ ويقصد بالمؤسسات والادارات العمومية حسب الفقرة 2 من مادة 2 من قانون الوظيفة العمومية هم: المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.

⁵ بوصيدة فيصل، **الحماية الجنائية للوظيفة العامة في قانون العقوبات الجزائري**، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة باجي مختار، عنابة، سنة 2005، ص 27

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

5- قائد :كضباط الشرطة القضائية وضباط الجيش.

6-رجال القوة العمومية :كأعوان الشرطة والدرك.

لكن بعد ما مس التعديل قانون العقوبات حيث قام بإلغاء صفة القادة من الركن المفترض وخصص للقوة العمومية قسم خاص " تحت عنوان الإهانة والتعدي على رجال القوة العمومية ومقرات المصالح الأمنية" وكذلك بالنسبة للمحلفين إذ تمت إهانته في جلسة المحكمة أو مجلس القضاة، إضافة إلى إمام مسجد أثناء تأديته للعبادات (مادة 144 قانون عقوبات)، كما أضاف التعديل في الفقرة 3 من نص هذه المادة للركن المفترض سلك الأساتذة والمعلمين.¹

7-المواطن المكلف بأعباء الخدمة العامة :كالخبير القضائي المكلف من طرف المحكمة، وهذا حسب المادة 440 قانون العقوبات، ورئيس الجمهورية²

8-الهيئات النظامية والعمومية :وهم البرلمان وغرفتيه والجهات القضائية والجيش الوطني الشعبي أو أي هيئة نظامية أو عمومية أخرى.

كما أضاف التعديل بموجب القانون رقم 20-01 المؤرخ في 30 - 07 - 2020 حيث جاء بقسم كامل وهو القسم الأول مكرر من المادة 149 حتى 149 مكرر 14 والذي يتعلق بمؤسسة الصحة ومستخدميها المتمثلين في: مهنيي الصحة بمفهوم القانون 18 - 11 المتعلقة بالصحة مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية، مؤسسات الصحية بمصالحها وهيكلها المختلفة.

ثالثا: الركن المادي في جريمة الاهانة

يتمثل الركن المادي في جريمة إهانة الموظف العام بمفهومه الواسع، في السلوك الإجرامي الذي يصدر من الجاني تجاه المجني عليه الذي يحوز على صفة الموظف أثناء وقوع الأفعال المجرمة، على أن تكون هناك رابطة سببية بين الفعل المقترف والنتيجة المترتبة عنه أو الضرر الذي لحق بالمجني عليه.

حيث أن ما يميز هذه الجريمة عن بقية الجرائم الواقعة على الأشخاص هو أن المشرع يستوجب في المجني عليه صفة الموظف بمفهومه الواسع، وبغض النظر عن ما إذا كانت قد وقعت الجريمة عليه مباشرة أو على الهيئة النظامية التي يمارس عن طريقها مهام وظيفته . وعليه يمكن القول أنه لقيام الركن المادي في جريمة الإهانة يجب توفر ثلاث عناصر: الأول هو وقوع الجريمة على السلطة القضائية ومساعدو العدالة، الثاني هو الوسيلة المستعملة وأخيراً وقوع الجريمة أثناء أداء الوظيفة أو بسببها :

1. صفة المجني عليه :بالعودة الى نص المادة 144 من القانون 24-06 نجد ان المادة حملت عدة وظائف وهي : قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا¹، بالإضافة الى إمام أو إلى سلك الأساتذة والمعلمين²

¹ الفقرة 03 من المادة 144 معدلة بالقانون 24-06

² وهذا ما جاءت به المادة 144 مكرر 6. من قانون العقوبات.

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

2. الوسيلة المستعملة لتقوم أركان جريمة الإهانة: وجب قيام ركنها المادي بإحدى الوسائل المذكورة على سبيل الحصر في المادة 144 ق. ع. ج " والتي نوردتها كالتالي:

أ. الكلام أو القول: "وهو الكلام الشفوي لا المكتوب لأن غرض الشارع هو عقاب من يتجراً من الناس على إهانة هؤلاء الأشخاص في مواجهتهم وهي بلا شك جريمة أشد جسامة من جريمة الإهانة بالكتابة"³، ويكون ذلك مهما كانت وسيلة التعبير، ومن هذا القبيل اللغو والقول والعياط والاستقباح بالصغير وتقتضي الإهانة بالكلام أن يكون الكلام موجهاً للشخص المستهدف⁴

ب. الإشارة: وهي حركة يقوم بها الجاني في مواجهة المجني عليه، كأن يأتي بحركة يفهم منها معنى الإهانة والتحقير كإصدار الجاني لحركات بيديه توحى بقيح أو غباء المجني عليه، أو كنزاع أوراق ووثائق بالقوة من يد حائزها.

ج. الكتابة والرسم: يمكن أن تكون الكتابة بأي لغة باليد أو طباعة على ورق أو قماش أو حائط⁵، ويشترط فيها أن لا تكون علنية وإلا تحول الفعل إلى قذف أو سب حسب الحالة⁶.

د. التهديد: هو عبارة عن شر وأذى يُراد إلحاقه بالمجني عليه أو بماله أو بعرضه فيكون التهديد إما برموز أو إشعارات أو صور أو محررات أو حتى بالقول مما تدخل . الوسيلة الرعب والخوف في نفس المجني عليه⁷.

هـ. الإرسال أو التسليم: كمن يُرسل ظرفاً فيه صور بذينة أو يسلم غيره طرداً به كفن أو قاذورات وفي كل الحالات المذكورة آنفاً، يتعين قاضي الحكم عند فصله في قضية الإهانة أن يذكر في حكم الإدانة الأفعال والألفاظ والإشارات المستعملة وإلا كان الحكم مشوباً بالقصور⁸.

تجدر الإشارة أن التشريع الجزائري على غرار العديد من التشريعات الجنائية الأخرى، اعتبر قيام أحد الأشخاص بتبليغ السلطات العمومية بجريمة يعلم بعدم وقوعها أو تقديمه دليلاً كاذباً متعلقاً بجريمة وهمية، أو إقراره أمام السلطة القضائية بأنه ارتكب جريمة لم يرتكبها أو لم يشترك في ارتكابها، تعتبر

¹ الفقرة الأولى من المادة 144 من نفس القانون

² الفقرة 03 من نفس المادة من نفس القانون.

³ بوسقيعة أحسن، مرجع سابق، ص 226-227

⁴ نادية سخان، الحماية الجنائية للشرف والاعتبار، دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانوني الجنائي الجزائري، اطروحة دكتوراه تخصص الفقه والاصول جامعة الحاج لخضر باتنة، 1 السنة الجامعية 2015-2016، ص 132

⁵ بوسقيعة أحسن، مرجع سابق، ص 227.

⁶ قن خضرة وحريبي فتيحة، جرائم إهانة الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون جنائي وعلوم

جنائية، جامعة الجلفة، 2019-2020، ص 13

⁷ بوسقيعة أحسن، نفس المرجع، ص 227.

⁸ المرجع نفسه، ص 227.

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

إهانة ويعاقب عليها طبقا لنص المادة 145 من قانون العقوبات الجزائري، وبهذا المعنى يمكن القول بان هذه المادة أضافت وسيلة أخرى وهي التبليغ البلاغ الكاذب شفويا أو كتابيا.¹

ب. أن تتم الإهانة أثناء تأدية المهام الوظيفية أو بمناسبة: حتى يكتمل الركن المادي وتتحقق جريمة الإهانة وجب وقوعها في إحدى الحالتين الآتي ذكرهما:

ب.1. أن تقع أفعال الإهانة أثناء تأدية المهام: يفترض أن نكون أمام جريمة الإهانة إذا وقعت بإحدى الوسائل السالف ذكرها وخلال أوقات العمل الذي يمارس فيها الموظف لواجباته، إذ أن المعيار في ذلك زمني بمعنى أنه يشترط أن تكون ثمة علاقة زمنية بين الجريمة وأداء واجبات الوظيفة .

وهو ما نصت عليه المادة 144 ق. ع. ج في شق من الفقرة الأولى منها بقولها "... أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها وذلك بقصد المساس بشرفهم وباعتبارهم أو بالإحترام الواجب لسلطتهم ". فإذا وقعت أفعال الإهانة في الوقت الذي يكون فيه الموظف يمارس وظيفته سواء داخل مكان العمل أو خارجه تحققت الجريمة، بغض النظر عن كون موضوع الإهانة متعلقا بأعمال الوظيفة أو بحياته الخاصة ولا يهم لاعتبار الموظف العام في أثناء أداء الواجب ارتدائه للزى الرسمي الخاص لوظيفته أو حملة للشارات أو العلامات المميزة لها، ولا يقصد بالمكان المعد للواجب الدائرة الرسمية أو الحكومية فحسب بل يمتد ليشمل كل مكان آخر يقع خارجها متى استدعت ظروف عمل الموظف العام الانتقال إليه.

ولا يعتبر مكانا لأداء الواجب المهني للمسار أو الطريق الذي يسلكه الموظف متجها من منزله إلى دائرته الرسمية أو الحكومية، إذ أنه يلزم الوصول الفعلي لمكان الوظيفة كي يعد الموظف العام أثناء أداء واجباته المهنية، وكذلك قد يضطر الموظف العام "نتيجة عمله المتراكم " إلى حمل بعض أوراقه وملفاته لانجازها في منزله أو يفضل الذهاب إلى دائرته الرسمية في يوم عطلة رسمية لإتمام ذلك، فلا يُعد في هذه الأحوال أثناء أداء الواجب.²

ب.2. أن تقع الإهانة بمناسبة تأدية الوظيفة: يمكن أن تقع جريمة الإهانة أيضا خارج مكان العمل، بشرط أن تُنسب الأفعال الصادرة عن الجاني تجاه المجني عليه بسبب أداء هذا الأخير لوظيفته، أي أن يكون سبب هذه الجريمة هو عدم رضا الجاني بالمهام الموكلة للموظف في إطار وظيفته، فتكون أفعاله عبارة عن ردت فعل سلبية وانتقامية تجاهه، كمن يهين عون الأمن أو رجل الدرك الوطني الذي يكون مرتديا بذلته النظامية حتى وإن كان خارج أوقات العمل .:

¹ نادية سخان، مرجع سابق، ص132

² المرجع نفسه، ص133.

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

ثالثا: الركن المعنوي

يشترط في جريمة إهانة الموظف العمومي توافر القصد العام والقصد الخاص، أي علم الجاني بجميع أركان الجريمة واتجاه إرادته الحرة للقيام بأفعال محرمة، كما تتجه نيته للمساس بشرفه وكرامة واعتبار الموظف ضحية هذه الأفعال.

1. القصد العام: يتحقق القصد العام بعلم الجاني بطبيعة الوقائع المشيئة وبصفة المجني عليه مع اتجاه إرادته إلى إسنادها له، ولا تقوم الجريمة إذا كان الجاني يجهل صفة المجني عليه مع ذلك فالإهانة هي من الجرائم العمدية التي تقتضي لقيامها توافر القصد الجنائي العام والقصد الجنائي الخاص". كما أن جريمة الإهانة هي من جرائم القصد العام، وذلك من باب علم الجاني الذي يعتبر السلوك الصادر عنه فيه إساءة لشرف أو اعتبار الشخص الموجه له كافية لقيامها شريطة أن يكون هذا الشخص موظف عام أو من في حكمه وقد تعرض لسلوكه الإجرامي أثناء تأدية واجبه الوظيفي أو بسببه مع اتجاه إرادته إلى ذلك، وعليه فلا تقوم جريمة الإهانة إذا كان الجاني يجهل صفة الضحية.¹

2. القصد الخاص : أما عن القصد الخاص لهذه الجريمة يتضح من خلال قراءة عبارة نص المادة 144/1 من قانون العقوبات الجزائري " وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو باحترام الواجب لسلطانهم"، حيث أن المشرع الجزائري اعتبر جريمة الإهانة من جرائم القصد الخاص إذا توفرت نية المساس بشرف المجني عليه أو إعتباره أو التقليل من الواجب المهني للمجني عليه .. بمعنى أن تتصرف النية إلى غرض معين أو يدفعها إلى فعل باعث معين ويعرفه البعض على أنه حالة نفسية متعلقة بنتيجة معينة أو بباعث خبيث ولا علاقة لها بالركن المادي بل لا بد من إثباته بصورة خاصة ".²

الفرع الثاني: العقوبة في جريمة الإهانة.

لقد جرم المشرع الجزائري الأفعال التي تمس بكرامة وشرف الموظف العمومي، وحدد لها عقوبات تتناسب والأفعال المقترفة، حيث نص على هذه العقوبات ضمن نصوص قانون العقوبات الجزائري، وهو ما سيتم التطرق إليه من خلال هذا المبحث.

اولا: العقوبات الأصلية والتكميلية

إذا استوفت جريمة الإهانة لكل أركانها تقع المسؤولية الجزائية على الفاعل ويترتب عنها العقوبة المنصوص عليها قانونا أصلية كانت أو تكميلية.

1.العقوبات الأصلية: لقد فصل المشرع الجزائري في العقوبات المقررة على مقترفي جريمة الإهانة التي يتعرض لها الموظف العمومي فإذا ثبتت المسؤولية الجزائية للفاعل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا، يقع الجزاء كالتالي:

¹ بوسقيعة أحسن، المرجع السابق، ص 228.

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

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

بالنسبة للشخص الطبيعي العقوبات الأصلية في صورتها البسيطة: طبقا لنص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري، فإن المتورط في جريمة الإهانة يعاقب بما يلي:

أ. **الحبس:** تكون العقوبة بالحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات إذا كان المجني عليه قاضيا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو أحد رجال القوة العمومية وهذا ما تنص عليه المادة 144/1 من قانون العقوبات الجزائري وتطبق نفس العقوبة على الأفعال المنصوص عليها في المادتين (145) و 147 قانون العقوبات (الجزائري)¹، بخصوص قيام أحد الأشخاص بتبليغ السلطات العمومية بجريمة يعلم بعدم وقوعها أو تقديمه دليلا كاذبا متعلقا بجريمة وهمية أو اعترافه أمام السلطات أنه هو مرتكب الجريمة أو لم يشترك في ارتكابها.

كما نصت المادة 147 قانون العقوبات الجزائري أن الأفعال الآتية تعرض مرتكبيها للعقوبات المقررة في الفقرتين 1 و 3 من المادة 144

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

2- الأفعال والأقوال والكتابات العلنية التي يكون الغرض منها التقليل من شأن الأحكام القضائية والتي من طبيعتها المساس بسلطة القاضي واستقلاله².

ب. **الغرامة:** إضافة إلى عقوبة الحبس المنصوص عليها في المادة 144 ق. ع. ج، تكون العقوبة أيضا بغرامة مالية قدرها 100.000 دج إلى 500.000 دج إذا كانت الإهانة موجهة إلى قاض أو ضابط أو قائد إلخ³

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

من خلال دراستنا لهذا الموضوع نجد أن جريمة الإهانة من الجناح البسيطة، تبعا للتقسيم المنصوص عليه في نص المادة 05 من قانون العقوبات الجزائري "... العقوبات الأصلية في مادة الجناح هي الحبس مدة تتجاوز شهرين إلى خمسة سنوات ماعدا الحالات التي يقرر فيها القانون حدود أخرى، والغرامة التي تتجاوز 20000 دج" العقوبات الأصلية في صورتها المشددة : طبقا لنص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري في الفقرة الثانية والثالثة منها، فإن الفاعل يعاقب كمايلي :

¹ المادة 147 - 145، تم تعديلها بالقانون 11-14 المؤرخ في 02 غشت 2011 يعدل ويتسم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج. ر. ج. ج، العدد 44 صادر في 10 أوت 2011.

² المواد 144 - 145 - 147 قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

³ المادة 144 قانون العقوبات الجزائري، مرجع سابق.

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

1- الحبس: تكون عقوبة الحبس من سنة 1 إلى ثلاث 3 سنوات، إذا كانت الإهانة موجهة إلى قاض أو عضو مخلف أو أكثر، وقد وقعت في جلسة محكمة أو مجلس قضائي.

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

أما بالنسبة للشخص المعنوي قد يسأل 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، كما تطبق 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 الى نص المادة فإن الشخص المعنوي يتوفر على الشروط المنصوص عليها في المادة 51 مكرر من قانون العقوبات الجزائري والتي تنص عليها " باستثناء الدولة والجماعات المحلية والأشخاص 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.

المسؤولية الجزائية لهذا الشخص المعنوي لا تمنع مساءلة الشخص الطبيعي كفاعل أصلي أو كشريك في نفس الأحوال " 2.

إذا فقيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي تتطلب شروط يجب أن تتوفر فيه والتمثلة في: أن يكون الشخص المعنوي خاصا وليس عاما.

أن ترتكب جريمة لحسابه وأن ترتكب من طرف أجهزته أو ممثليه.

أن تكون الجرائم منصوصا عليها قانونا.

وتكون العقوبة غرامة مالية من 200.000 دج إلى 500.000 دج إذا كانت الإهانة موجهة ضد البرلمان أو إحدى غرفتيه أو ضد الجهات القضائية أو ضد الجيش الوطني الشعبي أو أي هيئة نظامية أو عمومية أخرى، ونصت المادة 146 من قانون العقوبات الجزائرية التي جاءت بنصها على أنه تطبق على الإهانة أو السب أو القذف بواسطة الوسائل التي حددتها المادة 144 مكرر من قانون العقوبات الجزائري المذكورة أعلاه 3

¹ المادة 175 مكرر، المعدلة بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ج.ج. العدد 84، صادر في 24 ديسمبر 2006.

² المادة 51 مكرر، المعدلة بالقانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ج.ج. العدد 71، صادر في 10 نوفمبر 2004.

³ المواد 144-146 من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

كما 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 القانون¹

ثانيا: العقوبات التكميلية

تضاف العقوبات التكميلية إلى العقوبات الأصلية، وقد نص قانون العقوبات عليها في المادة 09 منه بالنسبة للشخص الطبيعي، وفي المادة 18 مكرر البند رقم 2- بالنسبة للشخص المعنوي.

كان عدد العقوبات التكميلية لا يتجاوز ست عقوبات واطاف إليها المشرع سبع عقوبات أخرى، فمنها من كان من العقوبات التبعية وحولها إلى عقوبة تكميلية كالحجر القانوني، وبعضها كانت تدابير أمن شخصية أو عينية وحولها المشرع إلى عقوبات تكميلية كالمنع من ممارسة مهنة أو نشاط أو إغلاق المؤسسة نهائيا أو مؤقتا وبعضها عقوبات مستخدمة كالخطر من إصدار الشبكات أو استعمال بطاقات الدفع²

وبالإقصاء من الصفقات العمومية وسحب أو توقيف رخصة السياقة أو إلغائها مع المنع من إصدار رخصة جديدة وسحب جواز السفر يكون بذلك قد إرتفع عدد العقوبات التكميلية المقررة ضد الشخص الطبيعي ليلبلغ حاليا إثني عشر (12) عقوبة وتكون العقوبة التكميلية إما إجبارية أو إختيارية والأصل أن تكون جوازية، ومع ذلك فقد نص المشرع على حالات تكون فيها بعض العقوبات التكميلية إلزامية³، أي أن العقوبات التكميلية ترتبط إرتباطا وثيقا بالعقوبات الأصلية.

2.1. بالنسبة للشخص الطبيعي: العقوبة التكميلية الوجوبية طبقا لنص المادة 144 الفقرة الأخيرة من قانون العقوبات الجزائري فقد نصت على أنه يجوز للسلطة 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 أعلاه⁴:

ونصت المادة 18 من قانون العقوبات الجزائري على نشر الحكم ويعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى سنتين وبغرامة من 25.000 دج إلى 200.000 دج، كل من قام بإتلاف أو إخفاء أو تمزيق المعلقات الموضوعة كليا أو جزئيا ويأمر الحكم من جديد بتنفيذ التعليق على نفقة الفاعل⁵

¹ المادة 100 من من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 08 يونيو 1966 المتضمن قانون الاجراءات الجزائية المعدل والمتمم بالقانون رقم 25-14 مؤرخ في 9 صفر عام 1447 الموافق 3 غشت سنة 2025، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية - العدد 54 - الصادر في 13 شوال 1447 الموافق لـ 19 سبتمبر 2025

² بوسقيعة أحسن، **الوجيز في القانون الجزائري العام**، ط 07، دار هومه الجزائر، سنة 2008، ص 241

³ بوسقيعة أحسن، نفس المرجع، ص 242

⁴ المادة 144 مكرر، قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

⁵ المادة 18 المعدلة بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتسم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج.ج. العدد 84، صادر في 24 ديسمبر 2006

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

أيضا نجد أن المشرع الجزائري نص على العقوبات التكميلية الجوازية في نص المادة 9 من قانون العقوبات الجزائري¹، فيتضح من خلال ذلك أن الجريمة الإهانة للشخص الطبيعي عقوبات تكميلية وجوبية نصت عليها المادة 144 في فقرتها الأخيرة.

2.2. بالنسبة للشخص المعنوي: أما عن العقوبات التكميلية التي يمكن أن تطبق على الشخص المعنوي أثناء توافر شروط وقوع جريمة الإهانة، قد تجدر الإشارة إلى نص المادة 18 مكرر من قانون العقوبات الجزائري الذي نص على "العقوبات التي تطبق على الشخص المعنوي في مواد الجنايات والجناح وهي: 01- الغرامة التي تساوي من مرة إلى 5 مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة لشخص طبيعي في القانون الذي يعاقب على الجريمة.

02 - واحد أو أكثر من العقوبات التكميلية الآتية : - حل الشخص المعنوي . - غلق المؤسسة أو فرع من فروعها لمدة لا تتجاوز 5 سنوات . - 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 خمسة 5 سنوات . - مصادرة الشيء الذي إستعمل في إرتكاب الجريمة أو ما نتج عنها. الوضع تحت الحراسة القضائية لمدة لا تتجاوز خمسة 5 سنوات وتتصب الحراسة على ممارسة النشاط الذي أدى الجريمة أو الذي إرتكبت الجريمة بمناسبته. - نشر وتعليق حكم الإدانة²

إن قبل تعديل قانون العقوبات كانت العقوبات تعتبر عقوبات أصلية، إلا أنه بعد التعديل أصبحت عقوبات تكميلية وجوبية، يجب الحكم لواحدة على الأقل منها وهذا طبقا للتعديل الأخير بالقانون رقم 06-23 المعادلة المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري.

¹ المادة 9 القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري ج. ر. ج. ج العدد، 84، صادر في 24 ديسمبر 2006.

² المادة 18 مكرر قانون العقوبات.

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

المبحث الثاني: الجرائم الماسة بشرف الموظف العمومي (التحرش الجنسي)

إن جريمة التحرش الجنسي تعتبر من أبشع الجرائم لأنها تعد من أكبر الفواحش التي تتجلى فيها البهيمية وعدم الإرتقاء بالنفس لتحل بذلك محل القيم والاخلاق، إلا أن الإهتمام بهاته الجريمة حديث العهد رغم قدمها كفعل مذل بالشرف. والجزائر كغيرها من الدول التي جرمت هذا الفعل في تشريعاتها وذلك عن طريق النص القانوني رقم 341 مكرر من قانون 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155 المتضمن قانون العقوبات وفي هذا المبحث سنتطرق إلى ماهية جريمة التحرش الجنسي وكيف عاقب القانون مرتكبيها.

المطلب الأول: تعريف وarkan جريمة التحرش الجنسي

باعتبار جريمة التحرش الجنسي من المفاهيم التي يصعب تحديد تعريف مناسب لها حيث وجب علينا دراسة هذا المفهوم سواء من الناحية اللغوية أو الإصطلاحية والإلمام بكل جوانبها وتبيان أركانها لذلك قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، فرع أول تحت عنوان تعريف جريمة التحرش الجنسي، وفرع ثاني تحت عنوان أركان جريمة التحرش الجنسي.

الفرع الأول: تعريف جريمة التحرش الجنسي

تعددت المفاهيم الخاصة بالتحرش الجنسي واختلفت في أن مصطلح التحرش الجنسي مصطلح أجنبي دخيل على المجتمعات العربية وهذا ما صعب عملية التعريف حيث وجب علينا تبيانه فيما يلي:

أولاً: التعريف اللغوي للتحرش الجنسي

يُشتق مصطلح التحرش من الفعل "حرش"، ويُقال في اللغة العربية: حرّش فلان بفلان، أي أغراه أو هيجّه أو دفعه إلى القيام بفعل معين. كما يُقصد بالتحرش الإفساد بين الأشخاص وإثارة النزاع أو الفتنة بينهم. أما "التحرش" فيدل على التعرض للغير بقصد الإزعاج أو الاستفزاز أو المضايقة، ويقال: تحرش به إذا تعمد مضايقته أو ملاحقته أو التعرض له بما يثير انزعاجه.

ويتضمن المفهوم اللغوي كذلك معاني الإغراء والاستمالة والخداع ومحاولة التأثير على إرادة الغير بوسائل مختلفة، وهو ما يتقاطع مع السلوكيات التي تشكل جوهر التحرش الجنسي باعتباره اعتداءً على حرية الشخص وكرامته من خلال أفعال أو أقوال أو إشارات ذات طبيعة جنسية غير مرغوب فيها. كما أن الدلالة اللغوية للتحرش تعكس وجود عنصر التعدي على حدود الغير والتدخل في حريته الشخصية، وهو ما يشكل الأساس الذي انطلقت منه التشريعات الحديثة لتجريم هذا السلوك.¹

ومن خلال المعنى اللغوي يتبين أن التحرش يرتبط بفكرة التعرض المتعمد للغير بطريقة تثير الضيق أو الحرج أو الانزعاج، سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وهو ما يجعله سلوكاً مخالفاً للقيم الاجتماعية والأخلاقية التي تقوم على احترام خصوصية الأفراد وصون كرامتهم.

¹ محمد بن أعراب، التحرش الجنسي في الطابوهات المسكوت عنها إلى التجريم القانوني، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، المجلد 06، العدد 01، 2009، ص 446

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

ثانيا :التعريف الإصطلاحي للتحرش الجنسي

يُعد التحرش الجنسي من المفاهيم القانونية الحديثة نسبياً، إذ لم يحظَ باهتمام تشريعي واسع إلا خلال العقود الأخيرة نتيجة تزايد الوعي بحقوق الإنسان وحقوق المرأة، وظهور العديد من الحالات التي كشفت عن خطورة هذه الظاهرة وآثارها السلبية على الأفراد والمجتمع. ويتميز مفهوم التحرش الجنسي بصعوبة وضع تعريف جامع له بسبب تعدد صورته وأشكاله واختلاف البيئات التي قد يقع فيها، سواء في أماكن العمل أو المؤسسات التعليمية أو الفضاءات العامة أو عبر وسائل الاتصال الحديثة¹.

وفي التشريع الجزائري، لم يكن التحرش الجنسي يشكل جريمة مستقلة إلى غاية تعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، حيث استحدث المشرع المادة 341 مكرر التي جرّمت استغلال السلطة الوظيفية أو المهنية لتحقيق أغراض جنسية. وقد جاء هذا التدخل التشريعي استجابة للتحوّلات الاجتماعية والتزامات الجزائر الدولية المتعلقة بحماية المرأة ومكافحة مختلف أشكال العنف والتمييز..²

غير أن هذا المفهوم الضيق لم يعد كافياً لمواجهة صور التحرش الجنسي التي قد تقع خارج إطار السلطة الوظيفية، الأمر الذي دفع المشرع إلى توسيع نطاق التجريم بموجب القانون رقم 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015³، حيث أضاف الفقرة الثانية من المادة 341 مكرر التي تنص على أنه: «يعد كذلك مرتكباً للجريمة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ويعاقب بنفس العقوبة كل من تحرش بالغير بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعاً أو إيحاءً جنسياً.

ويُظهر هذا التعديل رغبة المشرع في توسيع الحماية الجزائية لتشمل جميع أشكال التحرش الجنسي، سواء كانت صادرة عن شخص يملك سلطة على الضحية أو عن أي شخص آخر، وسواء تجسدت في أفعال مادية أو عبارات لفظية أو إشارات وإيحاءات ذات دلالة جنسية. وبذلك أصبح معيار التجريم قائماً على الطبيعة الجنسية للسلوك ومدى مساسه بحرية الضحية وكرامتها، وليس فقط على وجود علاقة تبعية أو سلطة⁴.

أما على مستوى التشريعات المقارنة، فقد اختلفت الدول في تحديد مفهوم التحرش الجنسي. فبعض التشريعات اكتفت بتجريم الأفعال المكونة له دون وضع تعريف دقيق، بينما حرصت تشريعات أخرى على تحديد عناصره القانونية. ويُعد القانون الأمريكي من أوائل القوانين التي تناولت هذه الظاهرة،

¹ قفّاف فاطمة، جريمة التحرش الجنسي وفقاً للقانون 15-19، مجلة الاجتهاد القضائي، تصدر عن جامعة بسكرة، الجزائر، العدد 13، ديسمبر 2016، ص 262

² أحسن بوسقيّة، مرجع سابق، ص 147

³ القانون رقم 15-19، المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، المعدل والمتمم للأمر 66-156، المؤرخ في 8 جوان 1966، الجريدة الرسمية، العدد 71، المتضمن قانون العقوبات

⁴ لقاط مصطفى، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري والقانون المقارن، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2013-2014، ص 04

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

حيث اعتبر التحرش الجنسي شكلاً من أشكال التمييز القائم على الجنس، ويتحقق من خلال سلوك غير مرغوب فيه ذي طبيعة جنسية، سواء تمثل في طلب خدمات جنسية أو ممارسة ضغوط أو تصرفات أو أقوال تمس كرامة الشخص أو تؤثر على ظروف عمله أو دراسته..¹

كما عرف المشرع الفرنسي التحرش الجنسي بموجب المادة 222-33 من قانون العقوبات الفرنسي بأنه فرض أقوال أو تصرفات متكررة ذات طابع جنسي أو جنساني على شخص بما يمس كرامته بسبب طبيعتها المهينة أو المذلة، أو بما يؤدي إلى خلق وضعية مخيفة أو عدائية أو مهينة تجاهه، كما اعتبر من قبيل التحرش الجنسي ممارسة أي ضغط خطير، ولو لمرة واحدة، بهدف الحصول على منفعة أو خدمة ذات طبيعة جنسية..²

وفي الفقه، تعددت التعريفات المقدمة للتحرش الجنسي، إلا أنها تلتقي جميعاً حول فكرة أساسية تتمثل في أن التحرش الجنسي هو كل سلوك أو تصرف أو قول أو إشارة ذات طبيعة جنسية تصدر عن شخص تجاه شخص آخر دون رضاه، ويكون من شأنها المساس بكرامته أو حرته أو خلق بيئة غير آمنة أو غير مريحة له. ويشمل ذلك التعليقات الجنسية، والنظرات المتفحصة، والإيماءات الخادشة للحياء، والملاحقة، والاتصالات المتكررة ذات الطابع الجنسي، واللمس غير المرغوب فيه، وغيرها من الأفعال التي تحمل مدلولاً جنسياً..³

وعليه يمكن تعريف التحرش الجنسي بأنه: كل سلوك غير مرغوب فيه ذي طبيعة أو إيحاء جنسي، يصدر عن شخص تجاه شخص آخر، سواء كان قولاً أو فعلاً أو إشارة أو تصرفاً، ويترتب عليه المساس بكرامة الضحية أو حرمتها أو شعورها بالأمان، ويهدف إلى تحقيق منفعة أو رغبة ذات طابع جنسي بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

ويُعد هذا التعريف شاملاً لمختلف صور التحرش الجنسي التقليدية والإلكترونية، ويعكس الاتجاه الحديث للتشريعات الجنائية التي تسعى إلى توفير حماية فعالة للحرية الجنسية والكرامة الإنسانية وصون السلامة النفسية والمعنوية للأفراد

الفرع الثاني: أركان جريمة التحرش الجنسي بالموظف

تُعد جريمة التحرش الجنسي من الجرائم التي تمس الحرية الجنسية والكرامة الإنسانية للفرد، وقد أولى المشرع الجزائري أهمية خاصة لتجريمها بالنظر إلى خطورتها وانعكاساتها السلبية على الضحية وعلى المحيط المهني والاجتماعي. وبالرجوع إلى نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات، يتضح أن

¹ أكمل يوسف السعيد يوسف، الحماية الجنائية للأطفال من الاستغلال الجنسي، د ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، سنة 2014، ص 148 .

² جمال نجيمي، جرائم الآداب والفسوق والدعارة في التشريع الجزائري، د ط، دار هوم، الجزائر، سنة 2014، ص 396

³ صلاح سحر، التحرش الجنسي في مجال العمل، د ط، وحدة الإعلام والبحوث المركز المصري لحقوق الإنسان، مصر،

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

المشرع جرم هذه الجريمة في صورتين مختلفتين؛ تتمثل الصورة الأولى في استغلال سلطة الوظيفة أو المهنة في إطار علاقة تبعية قائمة بين الجاني والضحية، بينما تتمثل الصورة الثانية في التحرش الجنسي الذي يقع خارج إطار هذه العلاقة، وذلك من خلال أي فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعاً أو إيحاءً جنسياً. ولقيام جريمة التحرش الجنسي في صورتها المرتبطة بالوظيفة أو المهنة، يجب توافر مجموعة من الأركان تتمثل أساساً في الركن الشرعي والركن المفترض والركن المادي والركن المعنوي..

أولاً: الركن الشرعي

يقصد بالركن الشرعي وجود نص قانوني يجرم الفعل ويقرر له عقوبة، تطبيقاً لمبدأ الشرعية الجنائية الذي يقضي بأنه "لا جريمة ولا عقوبة ولا تدابير أمن بغير قانون". ويُعد هذا المبدأ من أهم الضمانات الأساسية لحماية الحقوق والحريات الفردية، إذ يمنع معاقبة أي شخص عن فعل لم يسبق للمشرع تجريمه بنص صريح وواضح¹.

وتستمد جريمة التحرش الجنسي أساسها القانوني من نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات الجزائي التي تنص على أنه: «يعد مرتكباً لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من سنة (1) إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 300.000 دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية.²

ويتضح من خلال هذا النص أن المشرع لم يكتف بتجريم السلوك الجنسي غير المرغوب فيه، بل ركز على خطورة استغلال السلطة المهنية أو الوظيفية لتحقيق أغراض جنسية، لما ينطوي عليه ذلك من اعتداء مزدوج يمس الحرية الجنسية للضحية من جهة، ويشكل انحرافاً في استعمال السلطة من جهة أخرى. كما حرص المشرع على تحديد الوسائل التي يمكن أن يستعملها الجاني، والمتمثلة في إصدار الأوامر أو التهديد أو الإكراه أو ممارسة مختلف أشكال الضغط، وهو ما يضيف على النص دقة في تحديد الأفعال المجرمة.³

ويُلاحظ كذلك أن المشرع شدد العقوبة بالنظر إلى خصوصية الجريمة وخطورة آثارها النفسية والمهنية على الضحية، خاصة عندما يكون المتحرش في مركز يسمح له بالتأثير على الوضعية المهنية أو الاجتماعية للمجني عليه.

¹ احسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائي الخاص**، ط17، ج01، دار هومه للنشر، الجزائر، 2014، ص 159.

² المادة 341 مكرر، الأمر رقم 15 - 19، سبق ذكره

³ محمداتني فاطمة الزهراء ومشري نبيلة، **جريمة التحرش الجنسي في ظل القانون 15-19**، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم الساسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2018-2019، ص 35

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

ثانيا: الركن المفترض

الركن المفترض هو عنصر سابق على ارتكاب الفعل الإجرامي، يتطلبه المشرع في بعض الجرائم ويجب توافره حتى يمكن تصور قيام الجريمة. ويتمثل هذا الركن في وضع أو مركز قانوني معين يفترض وجوده قبل مباشرة النشاط الإجرامي أو أثناء وقوعه..¹

وبالرجوع إلى نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات، يتبين أن الركن المفترض في صورة التحرش الجنسي المرتبط بالوظيفة أو المهنة يتمثل في وجود علاقة سلطة أو تبعية بين الجاني والمجني عليه. فالجريمة لا تتحقق في هذه الصورة إلا إذا استغل الجاني ما يتمتع به من نفوذ أو سلطة مهنية أو وظيفية للتأثير على إرادة الضحية وحملها على الاستجابة لرغباته الجنسية.²

ويقصد بعلاقة التبعية تلك العلاقة التي يكون فيها أحد الطرفين خاضعاً لإشراف أو رقابة أو سلطة الطرف الآخر، كما هو الحال بين المدير والموظف، أو الرئيس والمرؤوس، أو المسؤول الإداري والعامل التابع له. كما يمكن أن تقوم هذه العلاقة في إطار بعض المهن التي تمنح صاحبها سلطة أو نفوذاً على أشخاص آخرين، مثل الطبيب تجاه المريض، أو الأستاذ تجاه الطالب، أو المؤطر المهني تجاه المتربص.³

وتكمن خطورة هذه العلاقة في أن الضحية تجد نفسها في وضعية ضعف مقارنة بالجاني، مما يجعلها أكثر عرضة للخضوع للضغوط أو التهديدات خوفاً من فقدان عملها أو حرمانها من مزايا مهنية أو التعرض لعواقب سلبية تمس مسارها الوظيفي. ومن ثم فإن المشرع اعتبر استغلال هذه السلطة ظرفاً يبرر التدخل الجنائي لحماية الطرف الأضعف في العلاقة.

كما يُلاحظ أن المشرع استعمل عبارة "الغير" دون تحديد جنس المجني عليه، وهو ما يدل على أن الحماية الجنائية تشمل جميع الأشخاص دون تمييز بين الرجل والمرأة. وعليه يمكن أن يكون ضحية التحرش الجنسي رجلاً أو امرأة، كما يمكن أن يكون الجاني من جنس الضحية نفسه أو من الجنس الآخر، طالما توافرت شروط الجريمة وأركانها القانونية.⁴

ومن جهة أخرى، فإن المشرع لم يشترط أن تكون علاقة التبعية دائمة أو رسمية بالضرورة، بل يكفي أن يكون للجاني قدر من السلطة أو النفوذ يمكنه من التأثير على إرادة الضحية واستغلال وضعها المهني أو الوظيفي لتحقيق غايات ذات طبيعة جنسية. ولذلك يعد الركن المفترض من أهم العناصر التي تميز هذه الصورة من جريمة التحرش الجنسي عن غيرها من صور التحرش التي تقع خارج إطار السلطة والتبعية.

¹ نسرین عبد الحمید نبیه، الإجرام الجنسي، د ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة 2008، ص 158

² محمداتني فاطمة الزهراء ومشري نبيلة، المرجع السابق، ص 76.

³ بن حليمة حسينة، المرجع السابق، ص 56

⁴ لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص 62

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

ومن ثم فإن وجود علاقة السلطة أو التبعية يشكل الأساس الذي تقوم عليه جريمة التحرش الجنسي في نطاق الوظيفة أو المهنة، ويبرر تشديد الحماية القانونية للموظف باعتباره الطرف الأضعف في هذه العلاقة، بما يضمن احترام كرامته وصون حريته الجنسية داخل بيئة العمل..¹

ثالثا: الركن المادي

يُقصد بالركن المادي للجريمة المظهر الخارجي للنشاط الإجرامي الذي يأتيه الجاني، والذي يخرج من دائرة النية والأفكار إلى حيز الواقع الملموس. ويُعد هذا الركن أساس التجريم، إذ لا يكفي لقيام المسؤولية الجزائية مجرد توافر النية الإجرامية، بل يجب أن تتجسد هذه النية في سلوك مادي يعاقب عليه القانون. ويتكون الركن المادي عادة من النشاط الإجرامي والنتيجة الإجرامية والعلاقة السببية بينهما، غير أن بعض الجرائم يكفي فيها المشرع بمجرد إتيان السلوك الإجرامي دون اشتراط تحقق نتيجة معينة، وهو ما يعرف بالجرائم الشكلية.

وبالرجوع إلى نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات الجزائري، يتضح أن المشرع حدد الوسائل التي يمكن أن ترتكب بها جريمة التحرش الجنسي في إطار علاقة التبعية الوظيفية أو المهنية، والمتمثلة في إصدار الأوامر، والتهديد، والإكراه، وممارسة الضغوط، وهي وسائل تعكس استغلال الجاني لمركزه الوظيفي أو المهني بغرض تحقيق رغبات ذات طبيعة جنسية.

1 - إصدار الأوامر: تتمثل هذه الوسيلة في استغلال الجاني للسلطة المخولة له قانونا داخل المؤسسة أو المرفق الذي يعمل فيه، وذلك من خلال توجيه أوامر أو تعليمات إلى المرؤوس تتجاوز مقتضيات العمل وتخرج عن نطاق الاختصاصات المهنية المشروعة، بهدف حمله على الاستجابة لرغبات ذات طبيعة جنسية.

ويقصد بالأمر كل توجيه يصدر عن الرئيس إلى المرؤوس ويتعين عليه تنفيذه بحكم علاقة التبعية القائمة بينهما، ولا يشترط أن يكون الأمر مكتوبا، بل قد يكون شفويا أو ضمنيا أو حتى في صورة إشارات وإيماءات يفهم منها المقصود، وغالبا ما يتجنب المتحرش إصدار أوامر مكتوبة حتى لا يترك دليلا ماديا يمكن الاستناد إليه لإثبات الجريمة..²

¹ هشام عبد الحميد فرج، التحرش الجنسي وجرائم العرض، ط01، مطابع دار الوثائق للطباعة والنشر والتوزيع، 2011، ص 32

² السلطة القانونية: وهذه السلطة موجودة في إطار التنظيم الإداري، حيث أنها هي أساس الرقابة الداخلية في أعمال الإدارة العامة، وتنقسم إلى نوعين من الرقابة وهما:
أ. الرقابة الرئاسية (التدرجية): وتكون مفترضة بمجرد وجود علاقة تبعية بين الرئيس والمرؤوس تكريس للمبادئ القانون

الإداري من أجل حسن سير الإدارة، وهذه السلطة لا تشترط وجود نص قانوني، حيث يخضع فيها المرؤوس لرئيسه بالطاعة وتنفيذ الأوامر، وذلك بمجرد وجود علاقة تبعية رئاسية بينهما في السلم الإداري، فبموجب هذه العلاقة يكون للرئيس

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

ومن أمثلة ذلك أن يطلب المسؤول من موظفة الخلوة به أو القيام بتصرفات لا علاقة لها بالعمل مقابل منحها امتيازات مهنية أو تحسين وضعيتها الوظيفية. كما قد يتخذ الأمر شكل المساومة بين المنفعة المهنية المطلوبة والاستجابة للطلبات الجنسية، وهو ما يجعل هذا السلوك صورة واضحة لاستغلال السلطة الوظيفية لأغراض شخصية غير مشروعة..¹

2 التهديد: يُعد التهديد من أكثر الوسائل استعمالاً في جرائم التحرش الجنسي المرتبطة بعلاقة العمل، ويتمثل في تخويف الضحية وإرهابها لحملها على الرضوخ لطلبات الجاني. ويكون ذلك من خلال التلويح بالحق ضرر معين بها أو بحرمانها من حق أو مصلحة تتمتع بها.

وقد يأخذ التهديد صوراً متعددة، كالتلويح بالفصل من العمل أو الحرمان من الترقية أو النقل التعسفي أو تخفيض التقييم المهني أو غيرها من الإجراءات التي تؤثر على المركز الوظيفي للضحية. كما يمكن أن يتم شفويا أو كتابيا أو بواسطة إشارات ورموز يفهم منها قصد التخويف والإكراه النفسي.

ويختلف التهديد المكون لجريمة التحرش الجنسي عن جريمة التهديد المنصوص عليها في المواد 284 إلى 286 من قانون العقوبات، إذ لا يشترط في التحرش الجنسي أن يتعلق التهديد بارتكاب جناية أو جريمة خطيرة، وإنما يكفي أن يكون من شأنه التأثير على إرادة الضحية ودفعها إلى الاستجابة للمطالب الجنسية. أما إذا تضمن التهديد وعيدا بارتكاب جريمة مستقلة كالقتل أو الإيذاء الجسدي، فقد تنور مسألة تعدد الجرائم وفقا للقواعد العامة في القانون الجنائي²

كما أن التهديد في جريمة التحرش الجنسي يختلف عن التهديد المذكور في مضمون المواد من 284 إلى 286 من قانون العقوبات الجزائي والتي تنص على التهديد بارتكاب جريمة معاقب عليها إما بالإعدام أو السجن المؤبد وكانت الوسيلة المستعملة محرر موقع أو غير موقع أو بصورة رموز أو إشعارات، وإستثناء على ذلك إذا كان تهديد الضحية بالقتل وفي هذه الحالة نكون أمام تعدد صوري، أما إذا كان التهديد بالإعتداء أو العنف الغير منصوص عليها في المواد 284 إلى 286 والذي يكون مصحوب بشرط أو أمر، ونكون هنا أمام جريمة التحرش الجنسي.

حق إصدار الأوامر لمروؤسه، كما يمكنه تصحيح أو إلغاء أو توقيف التصرفات التي قام بها الموظف الذي هو تحت سلطته، ويكون ذلك في حالة عدم مخالفته للقانون وفي المقابل يكون الرئيس مسؤولاً عن أعمال مروؤسه.

ب. الرقابة الوصائية: هي من اختصاص السلطات العليا على أعمال الأشخاص والهيئات اللامركزية، وذلك من أجل حماية المصلحة العامة وتكون بموجب نص قانوني، غير انه لا يمكن للسلطة الوصائية من حيث الأصل فرض الأوامر والتوجيهات، ذلك لأن الهيئة المحلية أو المرفقية مستقلة. مصطفى لقاط، مرجع سابق، ص 60

¹ المرجع نفسه، ص 65

² بن أعراب محمد، مرجع سابق، ص 458

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

3 الإكراه: يقصد بالإكراه كل وسيلة تستعمل لإجبار شخص على القيام بفعل أو الامتناع عنه خلافا لإرادته الحرة. ويُعد الإكراه من أخطر الوسائل التي قد يعتمدها الجاني في ارتكاب جريمة التحرش الجنسي، لأنه يؤدي إلى المساس المباشر بحرية الضحية في الاختيار والتصرف¹، وينقسم إلى قسمين: أ **الإكراه المادي:** ويتحقق باستعمال القوة الجسدية أو أية وسيلة مادية أخرى لإكراه - المجني عليه من أجل الواقعة ويتخذ صورة العنف كالضرب، التقييد بالحبال، غير أنه لا تقوم الجريمة إلا إذا ثبت أن المجني عليه قاوم الجاني وتصدى لفعله ونجد هنا أن الفقه الفرنسي قد ضبط مقاييس المقاومة بثلاثة عناصر تتمثل في وجود مقاومة، إختلال في القوى البدنية بين الجاني والمجني عليه، وجود آثار العنف.² ب **الإكراه المعنوي:** أما الإكراه المعنوي فيتحقق من خلال التأثير النفسي على الضحية بطريقة تفقدها حرية الاختيار وتجعلها تستجيب لرغبات الجاني خوفا من نتائج معينة. ويكون ذلك باستعمال وسائل مختلفة كالتخويف أو الابتزاز أو استغلال ظروف شخصية أو مهنية حساسة.

ومن أمثلته تهديد الوظيفة بإفشاء أسرارها الخاصة أو التشهير بها أو الإضرار بمستقبلها المهني إذا لم تستجب لمطالب المتحرش. وفي هذه الحالة لا تُستعمل قوة مادية مباشرة، وإنما يعتمد الجاني على الضغط النفسي لإخضاع الضحية وإضعاف مقاومتها..³

4 ممارسة الضغوط: تتميز هذه الوسيلة بكونها أكثر اتساعا ومرونة من الوسائل السابقة، إذ لم يحدد المشرع شكلا معينا للضغوط التي يمكن أن تمارس على الضحية. ولذلك تشمل كل سلوك من شأنه التأثير على إرادة المجني عليه ودفعه تدريجيا إلى الرضوخ للرغبات الجنسية للجاني. وقد تكون الضغوط مباشرة من خلال الإلحاح المستمر والمطالب المتكررة، وقد تكون غير مباشرة عن طريق الإغراء بالامتيازات المهنية أو التلميحات المستمرة أو خلق جو من المضايقات النفسية داخل بيئة العمل، كما قد تتمثل في الاستغلال المتكرر لمركز السلطة بما يجعل الضحية تشعر بأن رفضها قد يترتب عليه ضرر مهني أو اجتماعي.

ولذلك ترك المشرع تقدير وجود الضغوط من عدمه للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع الذي يستخلصها من ظروف القضية وملابساتها والوسائل المستعملة من طرف الجاني..⁴

يُستفاد من نص المادة 341 مكرر أن المشرع الجزائري اعتبر جريمة التحرش الجنسي من الجرائم الشكلية، أي الجرائم التي تتحقق بمجرد إثبات السلوك الإجرامي دون اشتراط تحقق النتيجة التي كان يسعى إليها الجاني، فالمشرع لم يشترط استجابة الضحية أو تحقق الغرض الجنسي الذي يرمي إليه

¹ عبد الله أوهابيه، شرح قانون العقوبات د ط، بيت الأفكار، الجزائر، سنة 2022، ص 56

² أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 95 .

³ لقاط مصطفى، مرجع سابق، ص 67

⁴ مرجع نفسه، ص 68

الفصل الأول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

المتحرش، وإنما يكفي أن يستعمل إحدى الوسائل المنصوص عليها قانونا بقصد إجبار الضحية على الاستجابة لرغباته الجنسية..¹

وعليه فإن الجريمة تقوم بمجرد صدور الأمر أو التهديد أو الإكراه أو ممارسة الضغوط المقترنة بالقصد الجنسي، حتى ولو رفضت الضحية الاستجابة أو فشل الجاني في تحقيق مبتغاه. ويعكس هذا التوجه رغبة المشرع في توفير حماية مبكرة وفعالة للحرية الجنسية وكرامة الموظف داخل الوسط المهني، وعدم انتظار تحقق ضرر أكبر حتى تتدخل القواعد الجزائية لحماية الضحية.²

والفرق بين بين: "قصد الحصول على مزايا ذات طابع جنسي" كما جاء النص في النسخة الفرنسية، و "قصد إجبار (الغير) على الاستجابة لرغبات (الجاني) الجنسية" كما جاء النص في النسخة العربية، فالنص الأول ألطف من الثاني وأوسع وأقرب إلى نية المشرع، ذلك أن إجبار الغير على الاستجابة للرغبات الجنسية يشكل صورة من صور العنف المعنوي الذي يكون الركن المادي لجريمة هتك العرض والفعل المخل بالحياء مع استعمال العنف، وتتسع عبارة "المزايا ذات الطابع الجنسي" لتشمل كل الأعمال الجنسية من التقبيل والملامسة إلى الوطء، ويشترط القانون أن يكون الجاني هو المستفيد وليس غيره، ومن ثم لا يسأل جزائيا من استعمل الوسائل سالفة الذكر قصد تمكين غيره من الحصول على مزايا ذات طابع جنسي ما لم يشكل هذا الفعل جنحة تحريض قاصر على الفسق أو الدعارة أو فساد الأخلاق، المنصوص والمعاقب عليها في المادة 342 من قانون العقوبات الجزائري، وفي هذه الحالة يشترط أن يكون المجني عليه قاصر ر، أو جنحة وساطة في شأن الدعارة، المنصوص والمعاقب عليها في المادة 343 من قانون العقوبات الجزائري، وفي هذه الحالة يشترط أن يكون ذلك بمقابل، فضلا عن اعتياد المجني عليه على ممارسة الدعارة، فإن تخلفت الشروط المذكورة، وهو الأكثر رجوحا، أفلت الفعل من العقاب رغم بشاعته وجسامته التي تتجاوز حمل المجني عليه على الاستجابة للرغبات الجنسية الشخصية للجاني³

رابعاً: الركن المعنوي

يُقصد بالركن المعنوي الحالة النفسية التي تربط الجاني بالفعل الإجرامي الذي يرتكبه، ويعبر عن الإرادة الإجرامية التي دفعت إلى ارتكاب السلوك المجرم. وتُعد جريمة التحرش الجنسي من الجرائم العمدية التي لا يمكن أن تقوم بمجرد وقوع الفعل المادي، وإنما تتطلب توافر قصد جنائي لدى الجاني، باعتبار أن السلوك المكون للجريمة يصدر عن إرادة واعية وموجهة نحو تحقيق غاية محددة.

¹ أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 150

² سعيد بوعلوي ودنيا رشيد، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، ط 2، دار بلقيس دار البيضاء، الجزائر، 2016،

ص 184،

³ محمداتتي فاطمة الزهراء ومشري نبيلة، المرجع السابق، ص 32

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

ويتمثل الركن المعنوي في جريمة التحرش الجنسي في توافر القصد الجنائي بنوعيه العام والخاص، حيث لا يكفي لقيام الجريمة مجرد ارتكاب أحد الأفعال المنصوص عليها في المادة 341 مكرر من قانون العقوبات، بل يجب أن يكون هذا الفعل مصحوبا بإرادة تحقيق غرض جنسي معين.

1. القصد الجنائي العام: يقصد بالقصد الجنائي العام انصراف إرادة الجاني إلى ارتكاب الفعل المجرم مع علمه بطبيعته غير المشروعة وما يترتب عليه من آثار قانونية. ويتكون هذا القصد من عنصرين أساسيين هما العلم والإرادة.

أ- **عنصر العلم:** يفترض أن يكون الجاني عالما بأنه يستغل سلطته الوظيفية أو المهنية أو يمارس سلوكا من شأنه المساس بحرية وكرامة الضحية في إطار علاقة التبعية القائمة بينهما. كما يجب أن يكون مدركا أن الوسائل التي يستعملها، كالأوامر أو التهديد أو الإكراه أو الضغوط، تشكل أفعالا مجرمة بموجب قانون العقوبات¹.

ولا يشترط أن يكون الجاني عالما بالنص القانوني الذي يجرم فعله، لأن الجهل بالقانون لا يعد عذرا يعفي من المسؤولية الجزائية، وإنما يكفي أن يكون مدركا لطبيعة سلوكه وللظروف المحيطة به، وخاصة وجود علاقة سلطة أو نفوذ يستغلها لتحقيق أغراضه الشخصية.

ب- **عنصر الإرادة:** ويقصد به اتجاه إرادة الجاني الحرة إلى مباشرة السلوك المكون لجريمة التحرش الجنسي دون إكراه أو ضغط يفقده حرية الاختيار. فالجريمة لا تقوم إذا وقع الفعل نتيجة خطأ أو إهمال أو دون إرادة واعية، وإنما يجب أن يكون الجاني قد تعمد القيام بالأفعال أو الأقوال أو التصرفات التي تشكل مظهرا من مظاهر التحرش الجنسي².

وعليه، فإن تحقق العلم والإرادة يؤدي إلى قيام القصد الجنائي العام، إلا أن هذا الأخير لا يكفي وحده لقيام جريمة التحرش الجنسي، نظرا لخصوصية هذه الجريمة وطبيعة المصلحة القانونية التي تحميها.

2. القصد الجنائي الخاص: إلى جانب القصد الجنائي العام، تشترط جريمة التحرش الجنسي توافر قصد جنائي خاص يتمثل في انصراف نية الجاني إلى تحقيق غاية أو منفعة ذات طبيعة جنسية. ويُستفاد ذلك صراحة من نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات التي اشترطت أن يكون استغلال السلطة أو استعمال وسائل الضغط والإكراه "قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية".

ويُعد هذا الغرض الجنسي العنصر المميز لجريمة التحرش الجنسي عن غيرها من الجرائم التي قد تتشابه معها في الوسائل المستعملة. فالرئيس الذي يهدد مرؤوسه لأسباب مهنية أو شخصية لا تتعلق بالجنس لا يكون مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي، حتى وإن كان سلوكه يشكل جريمة أو مخالفة أخرى.

¹ احسن بوسقيعة، **الوجيز في القانون الجزائري العام**، ط04، دار هوما للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2007،

ص109.

² المرجع نفسه، ص 110

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

أما إذا كان الهدف من تلك الأفعال الحصول على منفعة أو استجابة ذات طابع جنسي، فإن القصد الجنائي الخاص يكون متوافرا وتقوم الجريمة بكامل أركانها.

ويُستخلص هذا القصد من مختلف الظروف والملابسات المحيطة بالواقعة، كطبيعة الألفاظ المستعملة، ومضمون الطلبات الموجهة إلى الضحية، وتكرار السلوك، والعلاقة القائمة بين الطرفين، ومدى ارتباط التصرفات الصادرة عن الجاني بتحقيق رغبات أو أغراض جنسية. ونظرا لكون النية أمراً باطنياً يصعب إثباته بصورة مباشرة، فإن القاضي يعتمد في استخلاصها على القرائن والأدلة المستمدة من وقائع القضية وظروفها..¹

وعليه، فإن الركن المعنوي في جريمة التحرش الجنسي يتحقق بتوافر القصد الجنائي العام المتمثل في العلم والإرادة، إضافة إلى القصد الجنائي الخاص المتمثل في نية الجاني الرامية إلى إشباع أو تحقيق رغبات ذات طبيعة جنسية. وبذلك تتكامل أركان الجريمة وتقوم المسؤولية الجزائية متى ثبت أن الجاني استعمل سلطته أو نفوذه أو إحدى الوسائل المنصوص عليها قانوناً لتحقيق غرض جنسي غير مشروع، بما يشكل اعتداءً على الحرية الجنسية وكرامة الضحية داخل الوسط المهني أو الوظيفي.

المطلب الثاني: العقوبة المقررة لجريمة التحرش الجنسي

لقد كان المشرع في بادئ الأمر يعاقب على جريمة التحرش الجنسي بالحبس من شهرين إلى سنة واحدة وبغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج، وتضاعف العقوبة في حالة الحبس.² لكن بعد التعديل الذي مس قانون العقوبات خص المشرع الجزائري عقوبات ردعية لجريمة التحرش الجنسي سنذكرها فيما يلي:

الفرع الاول: العقوبة الأصلية

نصت المادة 341 مكرر من قانون العقوبات الجزائري على أن مرتكب جريمة التحرش الجنسي يعاقب بالحبس من سنة واحدة (1) إلى ثلاث (3) سنوات، وبغرامة مالية تتراوح بين 100.000 دج و300.000 دج، وذلك في حالة استغلال سلطة وظيفية أو مهنية من خلال إصدار أوامر أو التهديد أو الإكراه أو ممارسة الضغوط على الضحية قصد إجبارها على الاستجابة لرغبات ذات طابع جنسي.

ويُستفاد من هذا النص أن المشرع الجزائري لم يكتف بتجريم الفعل، بل حرص على وضع سياسة عقابية تقوم على مبدأ التناسب بين جسامة السلوك الإجرامي وخطورة الاعتداء الواقع على الضحية، خاصة وأن جريمة التحرش الجنسي في إطار العلاقة المهنية أو الوظيفية تنتم بخصوصية ناتجة عن اختلال موازين القوة بين الجاني والمجني عليه. فالجاني في الغالب يستمد سلطته من موقعه الإداري أو

¹ أنيس حسيب السيد المحلاوي، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي والفقه الإسلامي، ط1، مكتبة الوفاء

القانونية الإسكندرية، سنة 2023، ص103

² أحسن بوسقيعة، م رجع سابق، ص 152

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

المهني، الأمر الذي يجعل الضحية في وضعية ضعف وخوف من فقدان عملها أو تعرضها لإجراءات تعسفية، وهو ما يضيف على الفعل خطورة مضاعفة تستوجب التشديد في العقاب.

كما أن المشرع من خلال تحديده لهذا السقف العقابي، يكون قد استهدف تحقيق وظيفتين أساسيتين للعقوبة؛ تتمثل الأولى في الردع العام، من خلال توجيه رسالة واضحة لكافة الفاعلين في الوسط المهني مفادها أن استغلال السلطة لأغراض جنسية يعد سلوكًا مجرمًا يعاقب عليه القانون بعقوبات سالبة للحرية وغرامات مالية معتبرة، أما الوظيفة الثانية فتتمثل في الردع الخاص، أي زجر الجاني نفسه ومنعه من العودة إلى ارتكاب نفس السلوك مستقبلاً.

ومن زاوية أخرى، فإن رفع الحدين الأدنى والأقصى للعقوبة مقارنة بالتشريع السابق يعكس تطور السياسة الجنائية في الجزائر نحو مزيد من التشدد في مواجهة الجرائم الماسة بالحرية الجنسية وكرامة الإنسان، خاصة تلك التي تقع في إطار علاقة التبعية الوظيفية، حيث لم يعد ينظر إلى التحرش الجنسي كفعل بسيط أو عرضي، بل أصبح يُصنف ضمن السلوكيات الخطيرة التي تمس النظام الاجتماعي داخل بيئة العمل وتؤثر سلباً على مناخ المهنية والشفافية.

كما يبرز هذا التشديد رغبة المشرع في توفير حماية فعالة للموظف أو العامل باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة المهنية، من خلال تجريمه لاستغلال السلطة بشكل غير مشروع، بما يضمن احترام مبدأ المساواة داخل أماكن العمل، ويعزز مناخ الثقة والأمان الوظيفي. وبذلك فإن العقوبة المقررة لا تهدف فقط إلى معاقبة الجاني، وإنما أيضاً إلى الوقاية من انتشار مثل هذه السلوكيات داخل المؤسسات والإدارات.

وعليه، فإن النظام العقابي المقرر لجريمة التحرش الجنسي في التشريع الجزائري يعكس توجهًا واضحًا نحو التشديد والصرامة، باعتبار أن هذه الجريمة لا تمس فقط حرية الفرد الجنسية، وإنما تمتد آثارها إلى المساس بكرامته النفسية والاجتماعية وباستقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسة.

الفرع الثاني: ظروف التشديد

تُعد ظروف التشديد من الوسائل القانونية التي يعتمد عليها المشرع لزيادة العقوبة المقررة للجريمة في حالات معينة يرى أنها أكثر خطورة من الصورة العادية لها. غير أن تطبيق هذه الظروف يفترض أولاً ثبوت قيام الجريمة بكامل أركانها القانونية.

وفيما يتعلق بجريمة التحرش الجنسي، فقد نص المشرع الجزائري على تشديد العقوبة في حالتي العود والظروف الخاصة بالضحية¹.

¹ حسينة غواس، حماية المرأة من التحرش الجنسي داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 6، العدد الأول، سنة 2022، ص 1386.

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

أولاً: العود

يُعد العود من الظروف الشخصية المشددة للعقوبة في القانون الجنائي، ويقصد به قيام الجاني بارتكاب جريمة جديدة بعد صدور حكم نهائي سابق بإدانتته من أجل جريمة مماثلة أو مشابهة. ويعكس العود في جوهره استمرارية السلوك الإجرامي لدى الجاني وعدم تأثره بالعقوبة السابقة، مما يدل على درجة أعلى من الخطورة الإجرامية وانعدام الوازع القانوني أو الأخلاقي لديه.

وفي إطار جريمة التحرش الجنسي، قرر المشرع الجزائري تشديد العقوبة في حالة العود، حيث تصبح العقوبة الحبس من أربعة (4) أشهر إلى سنتين (2)، وغرامة مالية تتراوح بين 100.000 دج و 200.000 دج. ويهدف هذا التشديد إلى تعزيز الردع الخاص تجاه الجاني الذي لم تفلح العقوبة الأولى في إصلاح سلوكه أو رده عن العودة إلى ارتكاب نفس الفعل.

كما يعكس هذا التوجه التشريعي حرص المشرع على حماية بيئة العمل من تكرار مثل هذه السلوكيات، خاصة إذا صدرت عن أشخاص يستغلون مواقعهم الوظيفية بشكل متكرر، الأمر الذي قد يؤدي إلى خلق مناخ مهني غير آمن ويؤثر سلباً على الثقة داخل المؤسسة.

ثانياً: ضعف الضحية أو وضعيتها الخاصة

يُعد تشديد العقوبة في حالة ضعف الضحية أو وضعيتها الخاصة من أهم مظاهر الحماية الجنائية التي أقرها المشرع الجزائري في مجال جرائم التحرش الجنسي، وذلك بالنظر إلى كون بعض الفئات تكون أكثر عرضة للاستغلال وأقل قدرة على المقاومة أو التعبير عن الرفض.¹ وقد نص المشرع على تشديد العقوبة إذا كانت الضحية قاصراً، أو تعاني من مرض أو ضعف أو إعاقة جسدية أو ذهنية، أو كانت في حالة حمل، سواء كانت هذه الظروف ظاهرة للجاني أو كان على علم بها مسبقاً. وفي هذه الحالات، ترتفع العقوبة لتصبح الحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات، وغرامة مالية تتراوح بين 200.000 دج و 500.000 دج، وذلك وفقاً للمادة 341 مكرر في فقرتها الثالثة من قانون العقوبات.

ويستند هذا التشديد إلى اعتبارات إنسانية واجتماعية وقانونية، تتمثل في كون هذه الفئات لا تتمتع بذات القدرة على الدفاع عن نفسها أو رفض الضغوط الممارسة عليها، مما يجعلها في وضعية هشاشة تستوجب حماية قانونية مضاعفة. كما أن استغلال هذه الظروف يعد دليلاً على خطورة الجاني وانعدام احترامه للقيم الإنسانية ولحرمة الجسد والكرامة.

ومن جهة أخرى، فإن اشتراط علم الجاني بهذه الظروف أو كونها ظاهرة له يعكس حرص المشرع على قيام المسؤولية الجزائية على أساس إدراك الجاني لطبيعة الضحية، بما يعزز عنصر القصد الجنائي ويمنع التوسع غير المبرر في تطبيق ظرف التشديد.

¹ مهدي بن حمد بن منصور الشعيبي، تجريم التحرش الجنسي وعقوبته، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة

نايف . العربية للعلوم الأمنية، د.م.ن، سنة 2019، ص 56

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

وبذلك، يتضح أن المشرع الجزائري قد تبني سياسة جنائية قائمة على حماية الفئات الهشة داخل المجتمع، من خلال تشديد العقوبة كلما تعلق الأمر بضحية في وضعية ضعف، بما يحقق التوازن بين الردع الجنائي وضمان الحماية الفعالة للكرامة الإنسانية داخل الوسط المهني وغيره من البيئات الاجتماعية.

الفرع الثالث: العقوبة التكميلية

بالإضافة إلى العقوبة الأصلية، أخذ المشرع الجزائري بنظام العقوبات التكميلية في الجرائم الموصوفة بالجرح، وجريمة التحرش الجنسي تعد من هذا النوع. وبالتالي، يجوز للقاضي الحكم بعقوبات تكميلية وفقاً لما نصت عليه المادة 16 مكرر من قانون العقوبات.

وتتمثل هذه العقوبات في الحرمان من بعض الحقوق المدنية، ومنها إمكانية منع المحكوم عليه من ممارسة مهنة أو نشاط معين، خاصة إذا ثبت أن لهذه المهنة صلة مباشرة بارتكاب الجريمة أو أنها شكلت وسيلة لوقوعها.

ويُشترط في هذه العقوبة التكميلية ألا تتجاوز مدتها خمس (5) سنوات، وهو ما يعكس التوازن بين تحقيق الردع وحماية إعادة إدماج المحكوم عليه في المجتمع بعد تنفيذ العقوبة.¹

¹ حسينة غواس، مرجع سابق، ص 1386 .

الفصل الاول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه

خلاصة

يتضح من خلال دراسة الفصل الأول أن المشرع الجزائري حرص على توفير حماية جزائية للموظف العمومي ضد الأفعال التي تمس اعتباره وشرفه أثناء تأدية مهامه، باعتبار أن حماية الكرامة الوظيفية تمثل أحد المقومات الأساسية لضمان حسن سير المرافق العامة، وقد تجسد ذلك من خلال تجريم إهانة الموظف العمومي بمختلف صورها، مع تحديد أركانها القانونية والعقوبات المقررة لها، بما يكفل صيانة الاحترام الواجب للوظيفة العمومية وممثليها.

كما تبين أن المشرع وسع نطاق الحماية ليشمل الجرائم الماسة بالشرف الشخصي للموظف العمومي، وعلى رأسها جريمة التحرش الجنسي، التي أصبحت تشكل خطراً حقيقياً على السلامة النفسية والمعنوية للأفراد داخل الوسط المهني. وقد أظهر التحليل أن النصوص القانونية المتعلقة بهذه الجرائم تسعى إلى تحقيق التوازن بين حماية الموظف العمومي وضمان الحقوق والحريات الأساسية، غير أن بعض الإشكالات العملية المرتبطة بتفسير النصوص وإثبات الأفعال الإجرامية ما تزال تطرح تحديات أمام التطبيق القضائي.

الفصل الثاني:

الجرائم الماسة

بسلطة الموظف

وهيئة الوظيفة

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

انطلاقاً من أهمية الوظيفة العمومية في المحافظة على النظام العام وضمان تنفيذ السياسات العامة، حرص المشرع الجزائري على توفير حماية جزائية خاصة للموظف العمومي ضد مختلف الأفعال التي تمس سلطته الوظيفية أو تعيق ممارسته لاختصاصاته القانونية. وقد تجسدت هذه الحماية من خلال تجريم صور متعددة من الاعتداءات التي تستهدف الموظف أثناء أداء مهامه أو بسببها، سواء تعلقت بأفعال العنف الموجهة ضده والتي تمس سلامته الجسدية والنفسية، أو بالأفعال التي ترمي إلى مقاومة أوامر السلطة العمومية وعرقلة تنفيذ القرارات الإدارية والقضائية، لما تشكله هذه الأفعال من تهديد مباشر لهيبة الدولة وسيادة القانون.

وتبرز أهمية هذه الحماية في كونها لا تستهدف حماية الموظف العمومي كشخص فحسب، وإنما تمتد إلى حماية الوظيفة العمومية ذاتها وما تمثله من سلطة عامة تمارس باسم الدولة ولخدمة المجتمع. فكل اعتداء على الموظف أثناء تأدية مهامه يعد في حقيقته اعتداءً على المرفق العام وعلى السلطة التي يمثلها، وهو ما يبرر إخضاع هذه الأفعال لأحكام جزائية خاصة تتناسب مع خطورتها وآثارها على النظام العام.

وعليه، سيتم في هذا الفصل دراسة الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة، وذلك من خلال التطرق في المبحث الأول إلى جرائم العنف ضد الموظف العمومي، ثم تناول جرائم عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية في المبحث الثاني، قصد بيان أركانها القانونية والعقوبات المقررة لها ومدى مساهمة المشرع الجزائري في توفير الحماية الجزائية اللازمة للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

المبحث الثاني: جرائم العنف ضد الموظف العمومي

إن الحماية الجسدية للموظف العام ليست مجرد إجراء احترازي، بل هي ضرورة أساسية تضمن توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة مما ينعكس إيجابيا على الأداء الحكومي والخدمات المقدمة من طرف الدولة، حيث يشير الكيان المادي للموظف العام إلى سلامته الجسدية وحمايته من أي أداء أو خطر يمكن أن يتعارض له أثناء تأدية عمله الوظيفي، وباعتبار الحق في السلامة الجسدية مصلحة يحميها القانون . حاول المشرع الجزائري حماية الموظف من كل ما يهدد السير الحسن للوظائف الكثيرة التي قد تحتويها الإعتداءات وذلك بسن قوانين تجرم تلك الأفعال الواقعة على الموظفين ووضع لها عقوبات رادعة على مخالفيها.

ومن خلال هذا سوف نعالج هذا المبحث في مطلبين حيث خصصنا المطلب الأول لصور العنف الممارس ضد الموظف أثناء أداء مهامه أما المطلب الثاني خصصناه للظروف المشددة والعقوبات المقررة

المطلب الأول: مفهوم جريمة التعدي

تشمل جريمة التعدي الأفعال التي تهدد السلامة الجسدية للموظف العام ولتحديد مفهوم هذه الجريمة قسمنا هذا المطلب إلى تعريف جريمة التعدي في الفرع الأول وأركانها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف جريمة التعدي

تشمل المصادرة، وغلق المواقع أو الحسابات الإلكترونية المستعملة في ارتكاب الجريمة، والحرمان من استخدام وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال لفترة محددة، فضلاً عن إمكانية المتابعة التلقائية من طرف النيابة العامة.¹

تُعد جريمة التعدي من أخطر الجرائم الواقعة على الأشخاص المحميين قانوناً أثناء ممارسة وظائفهم، لما تنطوي عليه من مساس مباشر بحق أساسي من حقوق الإنسان يتمثل في الحق في السلامة الجسدية والنفسية. وقد أولى المشرع الجزائري هذه الجريمة عناية خاصة من خلال توسيع نطاق الحماية الجزائية المقررة للموظفين العموميين ومهنيي الصحة وغيرهم من الفئات التي تتولى أداء مهام ذات نفع عام، وذلك بإقرار مفهوم واسع للتعدي لا يقتصر على الأضرار البدنية الظاهرة، وإنما يمتد ليشمل كل سلوك عمدي من شأنه المساس بالأمن الجسدي أو النفسي للمجني عليه. ويعكس هذا التوجه حرص المشرع على توفير بيئة وظيفية آمنة تمكن الموظف العمومي من أداء مهامه بعيداً عن الضغوط والاعتداءات التي قد تعيق السير المنتظم للمرفق العام أو تمس هيبة الدولة ومؤسساتها.²

¹ محمد أمين دهيلي، جرائم الاعتداء على الموظف، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2021-2022، ص 08

² زيد بن عيسى، دروس في الوظيفة العامة، موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي للبيض نور البشير، الجزائر، 2020-2021، ص. 22

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

وانطلاقاً من ذلك، يقتضي تحديد مفهوم جريمة التعدي الوقوف على مدلولها القانوني من جهة، ثم بيان محل الحماية الجنائية التي تستهدفها هذه الجريمة من جهة أخرى.

أولاً: المفهوم القانوني لجريمة التعدي

عرف المشرع الجزائري التعدي في الفقرة الثانية من المادة 149 مكرر من قانون العقوبات بأنه: «كل فعل عمدي ينطوي على استعمال القوة أو التهديد باستعمالها، من شأنه إحداث الخوف أو الفرع لدى الغير، مهما كانت الوسيلة المستعملة».¹

ومن خلال هذا النص يتضح أن المشرع تبني مفهوماً واسعاً للتعدي، فلم يحصره في الاعتداءات الجسدية التقليدية التي تؤدي إلى إصابة ظاهرة أو جرح أو عاهة، بل وسع نطاقه ليشمل كل سلوك عمدي يستعمل فيه الجاني القوة أو التهديد بها، متى كان من شأن ذلك المساس بأمن الضحية وسلامتها الجسدية أو النفسية.

ويستخلص من هذا التعريف أن جريمة التعدي تقوم على ثلاثة عناصر أساسية؛ أولهما الطابع العمدي للفعل، إذ لا يكفي مجرد وقوع ضرر أو إصابة، وإنما يجب أن تتجه إرادة الجاني إلى استعمال القوة أو التهديد بها، أما العنصر الثاني فيتمثل في السلوك الإجرامي ذاته، والمتمثل في القوة أو التهديد باستعمالها. في حين يتمثل العنصر الثالث في النتيجة المحتملة للفعل، وهي إحداث الخوف أو الفرع لدى المجني عليه، حتى ولو لم يترتب عن ذلك ضرر جسدي فعلي.²

كما أن عبارة "مهما كانت الوسيلة المستعملة" الواردة في النص تدل على رغبة المشرع في عدم تقييد التجريم بوسيلة معينة، بحيث يمكن أن يتحقق التعدي باستعمال اليد أو أداة معينة أو بواسطة التهديد الشفهي أو الكتابي أو الإلكتروني أو بأي وسيلة أخرى من شأنها بث الرعب والخوف في نفس الضحية. ويُفهم من ذلك أن العبرة لا تكون بشكل الوسيلة وإنما بخطورة الفعل وتأثيره على أمن المجني عليه وسلامته.

ويظهر من خلال هذا التعريف أن المشرع انتقل من المفهوم التقليدي الضيق للعنف إلى مفهوم أكثر شمولاً يراعي مختلف صور الاعتداء الحديثة، خاصة تلك التي تستهدف التأثير النفسي والمعنوي على الضحية دون أن تترك آثاراً جسدية ظاهرة.

ثانياً: محل الحماية الجنائية في جريمة التعدي

تستهدف جريمة التعدي حماية حق الإنسان في سلامة بدنه وسلامة شخصه بوجه عام، وهو حق أساسي كفلته التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية باعتباره من أهم الحقوق للصيقة بالشخصية الإنسانية.

¹ أمر رقم 20-01 المؤرخ في 09 ذو الحجة عام 1441 الموافق لـ 30 يوليو سنة 2020 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات ج ر ج ج عدد 44 صادر في 30 يوليو سنة 2020.

² ممدوح خليل البحر، الجرائم الواقعة على الأشخاص، ط 1، دار إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2009، ص 98.

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

ويقصد بسلامة البدن المحافظة على الكيان الجسدي والنفسي للإنسان من كل اعتداء غير مشروع من شأنه المساس بوظائفه الطبيعية أو التأثير على توازنه البدني أو العقلي.¹

ويقصد بالجسم في المفهوم القانوني ذلك الكيان الحي الذي يؤدي وظائفه الحيوية بصورة طبيعية، وهو مفهوم لا يقتصر على الجانب العضوي المادي للإنسان، وإنما يشمل أيضاً الجانب النفسي والعقلي الذي يعد جزءاً لا يتجزأ من شخصية الفرد وسلامته. ومن ثم فإن الاعتداء على سلامة البدن لا يتحقق فقط عند إصابة أحد أعضاء الجسم أو إحداث جرح أو كسر أو عاهة مستديمة، بل قد يتحقق كذلك من خلال الأفعال التي تمس التوازن النفسي أو العقلي للمجني عليه وتؤدي إلى إصابته بحالة من الخوف أو الرعب أو الاضطراب النفسي.²

ولهذا السبب لم يشترط المشرع أن يؤدي التعدي إلى نتيجة مادية ملموسة، إذ يكفي أن يكون الفعل من شأنه إحداث الخوف أو الفرع لدى الضحية. ويبرز ذلك بوضوح في الحالات التي يلجأ فيها الجاني إلى التهديد أو الترهيب أو استعمال وسائل الإكراه النفسي لإخضاع الموظف العمومي أو التأثير على أدائه الوظيفي، حيث تتحقق الجريمة رغم عدم وقوع إصابة جسدية مباشرة.

كما أن الحماية التي قررها المشرع لا تستهدف مصلحة الفرد وحده، وإنما تمتد إلى حماية المصلحة العامة المتمثلة في ضمان حسن سير المرافق العامة واستمرارها بانتظام واطراد. فالاعتداء على الموظف العمومي أثناء أداء مهامه لا يمس شخصه فحسب، بل يؤثر على الوظيفة التي يؤديها وعلى الثقة الواجب توافرها في الإدارة ومؤسسات الدولة. ومن ثم فإن تجريم التعدي يحقق غاية مزدوجة تتمثل في حماية السلامة الجسدية والنفسية للموظف من جهة، وحماية هيبة الوظيفة العمومية والمرفق العام من جهة أخرى.³

الفرع الثاني: أركان جريمة التعدي

تخضع جريمة التعدي على الموظف العمومي للقواعد العامة التي تحكم البنين القانوني للجريمة في التشريع الجزائري، إذ لا يكفي لقيام المسؤولية الجزائية مجرد وقوع الاعتداء، وإنما يتعين توافر مجموعة من الأركان التي حددها القانون. وتكتسب هذه الجريمة خصوصيتها من طبيعة المصلحة المحمية فيها، والتي لا تقتصر على حماية السلامة الجسدية أو النفسية للمجني عليه، وإنما تمتد إلى حماية الوظيفة العمومية وضمان حسن سير المرافق العامة، لذلك يتطلب قيام هذه الجريمة توافر ركن

¹ احسن بوسقية ،الوجيز في القانون الخاص (الجرائم ضد الاشخاص والجرائم ضد الاموال وبعض الجرائم الاخرى)، ج01، دار هومة، للطباعة والنشر والتوزيع بوزريعة الجزائر، 2005، ص52.

² فتوح عبدالله الشاذلي، جرائم الاعتداء على الاشخاص والاموال، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية، 2002، ص133

³ طباش عز الدين، شرح القسم الخاص من قانون العقوبات (جرائم الأشخاص والأموال)، دار بلقيس للنشر، الجزائر، د

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

شرعي يتمثل في النص القانوني المجرّم للفعل، وركن مفترض يتعلق بالصفة الخاصة للمجني عليه، بالإضافة إلى الركنين المادي والمعنوي اللذين يمثلان العناصر الأساسية لكل جريمة.

أولاً: الركن الشرعي

يقصد بالركن الشرعي للجريمة وجود نص قانوني سابق يجرم الفعل المرتكب ويقرر له عقوبة محددة، تجسيدا لمبدأ الشرعية الجنائية الذي يعد من أهم المبادئ الدستورية والجزائية، والمتمثل في قاعدة "لا جريمة ولا عقوبة ولا تدبير أمن إلا بنص"، ويترتب على هذا المبدأ عدم جواز متابعة أي شخص أو معاقبته جزائياً ما لم يكن فعله منصوصاً عليه صراحة في القانون قبل ارتكابه.¹

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد أن الركن الشرعي لجريمة التعدي على الموظف العمومي يستند أساساً إلى المادة 148 من قانون العقوبات، التي نصت على معاقبة كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو الموظفين أو القادة أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين أثناء مباشرة أعمال وظائفهم أو بمناسبة مباشرتها²، ويظهر من خلال هذا النص أن المشرع لم يهدف فقط إلى حماية الأشخاص المذكورين فيه، وإنما سعى كذلك إلى حماية الوظائف التي يمارسونها باعتبارها مرتبطة بالمصلحة العامة.

وقد عرف هذا المجال تطوراً تشريعياً مهماً بموجب الأمر رقم 01-20 المؤرخ في 30 جويلية 2020 المعدل والمتمم لقانون العقوبات، والذي استحدث منظومة خاصة لحماية مهنيي الصحة وموظفي ومستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية. وفي هذا الإطار نصت المادة 149 مكرر على تجريم كل اعتداء بالعنف أو القوة يقع على هذه الفئة أثناء تأدية مهامها أو بمناسبةها، مع تقرير عقوبات أشد من تلك المنصوص عليها في المادة 148.

وتكمن أهمية هذا التعديل في أنه جاء استجابة للظروف الاستثنائية التي شهدتها القطاع الصحي، خاصة خلال فترات الأزمات الصحية وانتشار الاعتداءات على العاملين في المؤسسات الصحية، الأمر الذي دفع المشرع إلى إقرار حماية جزائية خاصة تتناسب مع طبيعة المهام التي يؤديها والدور الحيوي الذي يضطلعون به في خدمة المجتمع.

كما أن المادة 149 مكرر تميزت بإضافة تعريف قانوني للتعدي، حيث اعتبرت أن كل فعل عمدي ينطوي على استعمال القوة أو التهديد باستعمالها من شأنه إحداث الخوف أو الفرع لدى الغير يعد تعدياً مهماً كانت الوسيلة المستعملة. ويكشف هذا التعريف عن إرادة المشرع في توسيع نطاق الحماية

¹ محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط6، دار النهضة العربية، سنة 1989، ص44

² الامر 01-20

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

الجنائية وعدم حصرها في الاعتداءات الجسدية التقليدية فقط، وإنما تشمل أيضاً الأفعال التي تمس السلامة النفسية للمجني عليه.¹

ومن ثم فإن الركن الشرعي لجريمة التعدي يجد أساسه القانوني في عدة نصوص متكاملة ترمي إلى حماية الموظف العمومي من مختلف صور العنف، سواء كانت موجهة إلى شخصه أو إلى وظيفته أو إلى السلطة التي يمثلها أثناء أداء مهامه.

ثانياً: الركن المفترض

يقصد بالركن المفترض ذلك العنصر السابق على قيام الجريمة والذي يشترط وجوده حتى يمكن تطبيق النص الجزائي الخاص بالتعدي على الموظف العمومي. ويتمثل هذا الركن في الصفة القانونية للمجني عليه، إذ لا تقوم الجريمة وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في المواد 148 وما يليها إلا إذا كان الضحية من الأشخاص الذين خصهم المشرع بالحماية الجزائية المشددة.²

وباستقراء نص المادة 148 من قانون العقوبات يتضح أن هذه الحماية تشمل فئات محددة على سبيل الحصر، تتمثل في القضاة والموظفين والقادة ورجال القوة العمومية والضباط العموميين، وذلك بالنظر إلى طبيعة الوظائف التي يمارسونها وما تتطلبه من حماية خاصة لضمان أدائهم لمهامهم دون تأثير أو إكراه.

كما أضاف المشرع بموجب المادة 149 مكرر فئة أخرى تتمثل في مهنيي الصحة وموظفي ومستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية، اعترافاً بأهمية الدور الذي يقومون به في حماية الصحة العامة وضمان استمرارية الخدمة الصحية. ويشمل ذلك الأطباء والصيادلة وجراحي الأسنان وشبه الطبيين والإداريين وسائر العاملين بالمؤسسات الصحية الذين يساهمون بصورة مباشرة أو غير مباشرة في تقديم الخدمات الصحية للمواطنين.

ولا يكفي توافر صفة المجني عليه وحدها، بل يجب أن يكون الاعتداء قد وقع أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها. فالعبرة ليست بالصفة المجردة للشخص، وإنما بوجود رابطة بين الفعل الإجرامي والوظيفة التي يمارسها، لذلك إذا وقع الاعتداء لأسباب شخصية بحتة لا علاقة لها بالوظيفة، فإن الواقعة تخرج من نطاق النصوص الخاصة بالتعدي على الموظف العمومي وتخضع للقواعد العامة المقررة لحماية الأشخاص.

ومن الجدير بالملاحظة أن المشرع الجزائري اتجه في السنوات الأخيرة إلى تخصيص حماية جزائية مستقلة لبعض الفئات المهنية التي تتعرض لمخاطر خاصة أثناء أداء مهامها، ومن بينها رجال

¹ مكي دردوس، القانون الجنائي الخاص في التشريع الجزائري، ج1، (د ط)، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة 2005، ص202

² كريم بوزيان، "الحماية الجزائية لمستخدمي الصحة في ظل قانون العقوبات لسنة 2020"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 01، جامعة الجيلالي إلياس، سيدي بلعباس، الجزائر، 2020، ص2026

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

القوة العمومية الذين أفرد لهم أحكاماً خاصة في إطار الجرائم الماسة بأمن الدولة أو النظام العام. ويعكس هذا التوجه رغبة المشرع في تعزيز الحماية الجنائية لفئات معينة تبعاً لطبيعة المهام التي تضطلع بها ومستوى المخاطر المرتبطة بها.¹

وتبرز أهمية الركن المفترض في كونه يحدد نطاق تطبيق النصوص الخاصة، إذ بدونه تنتفي الصفة الخاصة للمجني عليه ويصبح الفعل خاضعاً للقواعد العامة المتعلقة بجرائم الضرب والجرح أو غيرها من الجرائم الواقعة على الأشخاص.²

ثالثاً : الركن المادي

يتحقق الركن المادي لجريمة بثلاثة عناصر تتمثل فيه السلوك الإجرامي والنتيجة والعلاقة السببية بين الفعل والنتيجة.

1. السلوك الإجرامي: يُعدّ السلوك الإجرامي الركن الأساسي في الجانب المادي لجريمة التعدي على الموظف العمومي، إذ يتمثل في النشاط الإيجابي الذي يأتيه الجاني باستعمال القوة أو العنف تجاه الموظف أو من في حكمه أثناء تأدية وظيفته أو بسببها، ويُقصد بالسلوك الإجرامي كل فعل إرادي صادر عن الإنسان يترتب عليه المساس بالمصلحة التي يحميها القانون الجنائي، ويكون من شأنه الإخلال بالنظام العام أو الاعتداء على الحقوق والمصالح التي كفل المشرع حمايتها.

وقد اختلفت التشريعات الجنائية في تحديد الوسائل التي يتحقق بها فعل التعدي؛ فبعضها اكتفى بالقوة كالقانونين السوري والأردني، في حين اشترطت تشريعات أخرى استعمال العنف أو القوة معاً، ومن بينها القانون المصري والقطري. أما المشرع الجزائري فقد تبنى اتجاهاً واسعاً عندما نص في المادة 148 من قانون العقوبات على معاقبة كل من «يتعدى بالعنف أو القوة» على الموظف أو أحد رجال القوة العمومية، وهو ما يدل على رغبته في توفير حماية جزائية فعالة للموظفين العموميين أثناء ممارستهم لوظائفهم.³

ويُلاحظ أن المشرع استعمل لفظي **القوة والعنف** معاً رغم التقارب بينهما، إلا أن الفقه الجنائي يميز بينهما من حيث نطاق التطبيق. فالقوة تُعد مفهوماً عاماً يشمل كل وسيلة مادية من شأنها التأثير على إرادة المجني عليه أو الحد من حريته أو عرقلة أدائه لوظيفته، سواء انصب أثرها على الأشخاص أو الأشياء. أما العنف فيقصد به كل اعتداء مادي موجه مباشرة إلى جسم الإنسان بما ينال من سلامته الجسدية أو حريته الشخصية، ومن ثم فإن العنف يعد صورة خاصة من صور القوة، بينما تظل القوة مفهوماً أشمل وأوسع نطاقاً.

¹ محمد أمين دهيلي، جرائم الاعتداء على الموظف، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2022 - 2021، ص 08

² زيد بن عيسى، مرجع سابق، ص 23

³ صباح مصباح محمود سليمان، مرجع سابق، ص 140

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

كما أن السلوك الإجرامي في جريمة التعدي لا يقتصر على الأفعال التي تحدث إصابات أو جروحاً بالموظف العمومي، وإنما يمتد ليشمل مختلف صور الاعتداء المادي التي من شأنها المساس به أثناء أداء مهامه، كالدفع أو الجذب أو الإمساك بالملابس أو عرقلة الحركة أو محاولة نزع الوثائق أو الوسائل المستعملة في أداء الوظيفة. فالعبرة ليست بدرجة الجسامة التي بلغها الفعل، وإنما بتحقيق الاعتداء ذاته بما يمثله من مساس بحرمة الوظيفة العمومية وهيبة الدولة¹.

وعليه، لا يشترط لقيام جريمة التعدي أن تبلغ أعمال القوة أو العنف درجة معينة من الخطورة، إذ يكفي أن يكون الفعل من شأنه المساس بالموظف أو التأثير عليه أثناء ممارسته لوظيفته. ولذلك استقر الفقه والقضاء على أن أبسط صور الاعتداء المادي قد تكفي لقيام الجريمة متى توافرت باقي أركانها القانونية، لأن الحماية الجنائية المقررة في هذه الحالة لا تستهدف حماية شخص الموظف فحسب، وإنما تمتد إلى حماية الوظيفة العامة وضمان السير الحسن للمرافق العمومية.

وتجدر الإشارة إلى أن جريمة التعدي تُعد من الجرائم الشكلية التي يتحقق ركنها المادي بمجرد صدور فعل القوة أو العنف، دون اشتراط تحقق نتيجة إجرامية معينة كإحداث جروح أو عجز أو ضرر جسدي. فالمشرع يعاقب على السلوك ذاته لما ينطوي عليه من تحدٍّ لسلطة الدولة واعتداء على القائمين بخدمة المرفق العام، ومن ثم فإن الجريمة تقوم بمجرد وقوع الاعتداء ولو لم يترتب عليه أي أثر مادي ملموس، ما دام الفعل قد انصب على موظف عمومي أثناء تأدية وظيفته أو بسببها².

ويستفاد من ذلك أن السلوك الإجرامي في جريمة التعدي يتميز باتساع نطاقه، حيث يشمل مختلف صور القوة والعنف مهما كانت درجتها، الأمر الذي يعكس حرص المشرع على توفير حماية جزائية مشددة للموظف العمومي باعتباره ممثلاً للسلطة العامة، وضماناً لاستمرارية المرفق العام في أداء وظائفه بعيداً عن كل أشكال الإكراه أو الاعتداء³.

2. وقت ارتكاب الجريمة: يُعدّ وقت ارتكاب الجريمة من العناصر المهمة الواجب توافرها لقيام جريمة التعدي على الموظف العمومي، إذ لم يكتفِ المشرع الجزائري بصفة المجني عليه كموظف عمومي أو أحد رجال القوة العمومية، بل اشترط كذلك وجود رابطة بين فعل التعدي والوظيفة التي يمارسها. وقد نصت المادة 148 من قانون العقوبات على أن التعدي يجب أن يقع على الموظف «في مباشرة أعمالهم أو بمناسبة مباشرتها»، وهو ما يدل على أن الحماية الجزائية المقررة لا ترتبط بشخص الموظف فقط، وإنما بوظيفته وما تمثله من سلطة عامة.

¹ حسن فريجة، شرح قانون العقوبات الجزائري الجرائم على الأشخاص والأموال، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن

عكنون الجزائر، ص 147

² محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام جنائياً، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2006، ص79

³ محمد إبراهيم الدسوقي علي، مرجع نفسه ص80

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

ويقصد بعبارة «في مباشرة أعمالهم» «أن يقع فعل التعدي أثناء أداء الموظف لمهامه الوظيفية أو خلال قيامه بعمل من الأعمال التي تدخل ضمن اختصاصه القانوني. ويتحقق ذلك عندما يكون الموظف في مقر عمله أو خارجه ما دام بصدد تنفيذ واجبات وظيفته، كأن يتعرض شرطي للاعتداء أثناء تنظيم حركة المرور، أو يتعرض موظف الإدارة للعنف أثناء ممارسته مهامه الإدارية، أو يتعرض المحضر القضائي للاعتداء أثناء تنفيذ إجراء قانوني يدخل ضمن اختصاصه.

أما عبارة «بمناسبة مباشرتها» فهي أوسع نطاقاً من الحالة السابقة، إذ لا يشترط فيها أن يكون الموظف بصدد أداء عمله فعلياً وقت وقوع الاعتداء، وإنما يكفي أن يكون التعدي مرتبطاً بالوظيفة أو ناشئاً عنها أو بسببها. فالعبرة هنا بوجود علاقة سببية بين الوظيفة والاعتداء، بحيث يكون الدافع إلى ارتكاب الفعل هو الأعمال التي قام بها الموظف أو القرارات التي اتخذها بحكم وظيفته. ومن ثم تقوم الجريمة إذا تعرض الموظف للاعتداء بعد انتهاء ساعات العمل أو خارج مقر الوظيفة بسبب إجراء اتخذته أثناء ممارسته لمهامه.

ويترتب على ذلك أن الحماية الجزائية تمتد إلى ما بعد انتهاء العمل الوظيفي متى كان الاعتداء نتيجة مباشرة أو غير مباشرة لأداء الموظف لواجباته المهنية. فلو قام شخص بالاعتداء على موظف بعد مغادرته مقر العمل انتقاماً منه بسبب قرار إداري أصدره أو محضر حرره أو إجراء قانوني قام به، فإن الجريمة تبقى قائمة باعتبار أن الاعتداء وقع بمناسبة مباشرة الوظيفة، حتى وإن لم يكن الموظف يمارس عمله لحظة وقوع الفعل.

ويستفاد من هذا الشرط أن المشرع أراد حماية الوظيفة العامة من كل أشكال الاعتداء التي قد تعيق أدائها أو تؤثر في حياد الموظف واستقلاله، ولذلك اشترط وجود صلة بين الاعتداء والوظيفة. أما إذا وقع الاعتداء لأسباب شخصية بحتة لا علاقة لها بالمهام الوظيفية للمجني عليه، فإن الواقعة تخرج من نطاق المادة 148 من قانون العقوبات وتخضع للأحكام العامة المتعلقة بجرائم الضرب والجرح أو غيرها من الجرائم بحسب الأحوال.

وعليه، فإن شرط وقوع التعدي أثناء مباشرة الوظيفة أو بمناسبتها يعد ركناً جوهرياً في جريمة التعدي على الموظف العمومي، إذ يميزها عن جرائم الاعتداء العادية ويبرر منح الموظف حماية جزائية خاصة تهدف إلى صون هيبة الدولة وضمان السير المنتظم للمرافق العامة.¹

3. النتيجة الإجرامية: ويقصد بها النتيجة التي وجب تحقيقها حتى يكتمل الركن المادي للجريمة، وتتمثل النتيجة الإجرامية في جريمة التعدي على الموظف العام حسب مضمون المادة 148 من قانون العقوبات فيما يلي:

أ. **الضرب :** لم يعرف قانون العقوبات فعل الضرب لكونه مجرم ،على غرار الفقه القانوني الذي عرفه على أنه قيام الجاني بالضغط على أنسجة جسم الضحية والمساس بها بأي وسيلة كانت دون أن يؤدي

¹ الأمر 06-24، سبق ذكره.

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

ذلك الضغط المادي إلى تمزيقها¹، فعليه فإن القانون لم يشترط أن يصل فعل الضرب إلى درجة الجسامة وبالتالي فهو يعاقب عليه حتى ولم يترك أثر على جسم المجني عليه أي حتى لو كان الضرب بسيط²، ويقع فعل الضرب إما بطريقة مباشرة على جسم الضحية، كالضرب باليد أو القدم، أو بطريقة غير مباشرة كاستعمال العصا³، وباعتبار أعمال العنف من الجرائم الإيجابية التي تتطلب وجوب القيام بفعل وبالتالي لا يمكن وقوع الضرب من خلال الإمتناع كالترك، أو عدم القيام بموقف إتجاه الواقعة⁴.

ب. الجرح: يعرف في لسان العرب على أنه "جرح: الجرح الفعل جرحه يجرحه جرحاً أثر فيه بالسلاح وجرحه أثر ذلك فيه والجراحة اسم الضربة أو الطعنة والجمع جراحات وجراح⁵.

كما عرفه الفقه على أنه كل ضرر مادي يمس جسم الإنسان، والذي يؤدي إلى إحداث تمزق في الأنسجة ويستوي أن يكون الجرح سطحياً كالقطع وباطنياً كالتمزق في أحد أجهزة الجسم الداخلية ويدخل كذلك في مضمونه الكسر والحرق، كما أن القانون لا يعتد بالوسيلة المستخدمة في فعل الجرح فيمكن أن يقع بواسطة أداة معينة كالسلاح مثلاً أو كأن يستعين بحيوان يحرضه بالإعتداء على الضحية كالكلب⁶.

ج. المرض: هو كل ما من شأنه الإخلال بسير الطبيعي لوظائف أعضاء جسم الإنسان، ويمكن أن يكون هذا المرض مصحوب بالآلام، وقد تكون الآلام وقتية يشفى منها بشكل نهائي أو متكررة تعود من وقت لآخر دون أن تترك عاهة مستديمة⁷.

كما يعرف على أنه إصابة الصحة بعلة ما تفقده السلامة البدنية أو العقلية أو النفسية وفقاً لما تقرره الشهادة الطبية.

أما في لسان العرب " والمرض: السُّقْمُ نَقِيسُ الصَّحَّةِ"⁸.

د. العجز: ويقصد به عدم القدرة على أداء الوظائف الشخصية اليومية للمجني عليه بشكل طبيعي بسبب إصابته في جسمه أو تعطيل في بعض أعضاء، مثل القدم أو اليد. وليس بالضرورة أن يكون التعطيل كلياً بل يكفي أن يحرم المجني عليه من القيام بأعماله اليومية المعتادة⁹.

و ينقسم إلى:

¹ نبيل صقر، مرجع سابق، ص 97

² حسن فريجة، مرجع سابق، ص 142

³ ممدوح خليل البحر، مرجع سابق، ص 100

⁴ جمال نجيمي، القتل العمد وأعمال العنف في التشريع الجزائري، ط 2، دار هومه الجزائر، د س، ص 264

⁵ جمال نجيمي، مرجع نفسه، ص 264

⁶ نبيل صقر، مرجع سابق، ص 96

⁷ حسين صادق المرصفاوي، في قانون العقوبات الخاص، د ط، دار منشأ المعارف، الإسكندرية، سنة 1970، ص 230

⁸ جمال نجيمي، مرجع سابق، ص 320

⁹ ممدوح خليل البحر، مرجع سابق، ص 11

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

عجز كلي هو الذي يصيب الجسم كله وينقسم بدوره إلى نوعين، عجز كلي مؤقت (وهو عجز يزول بعد فترة معينة وهو المعيار المحدد لوصف الفعل، أو العجز الكلي دائم وهو العجز الذي لا يمكن الشفاء منه وهناك عجز جزئي دائم والذي يعني تعطل في وظيفة عضو ما ويندرج ضمن العاهة المستديمة، وقد يكون عجز جزئي مؤقت وهو عجز لا يؤثر على تكييف الجرائم.¹

هـ. **العاهة المستديمة:** لم يرد لها القانون تعريف في النصوص فهي مذكورة على سبيل المثال لا على سبيل الحصر، ويقصد بها أن يفقد الشخص نهائياً أعضاء جسمه سواء كلياً أو جزئياً بحيث لا يمكن الشفاء منها وذلك من خلال القطع أو الفصل أو التعطيل ويرجع تقديرها للقاضي للفصل فيها وهذا من خلال تقرير الطبيب.²

أما بالنسبة للقانون العقوبة الجزائي ومن خلال نص المادة وجب أن يكون قطع العضو كلياً وليس جزء منه فقط، لأن ذلك لا يدخل ضمن العاهة المستديمة ودليل ذلك ذكره عبارة "بتر أحد الأعضاء" وليس أحد الأعضاء أو جزء منها، ودليل ذلك نص المادة "357" ولكن المحكمة العليا ذهبت إلى غير ذلك حيث جاءت في أحد قراراتها أن العاهة تتمثل في فقدان الكلي والجزئي للعضو.³ كما ذكر المشرع في مضمون المادة من 148 قانون عقوبات⁴ بعض النتائج الأخرى المترتبة عن فعل التعدي على الموظف.

كإسالة الدماء تشويه أو بتر أحد الأعضاء فقدان النظر أو فقد إبصار إحدى العينين، وكذلك إذا أدى العنف أو القوة إلى الموت سواء كان بقصد وهو أن تدخل النية الإجرامية المتمثلة في إحداث القتل باستعمال القوة والعنف، كأن يقوم الجاني بخنق الموظف إلى حد الموت أو أن يكون الموت بدون قصد مثل قيام الجاني دفع المجني عليه ويرده قتيلاً.

كما أضاف المشرع الجزائي في المادة 148 قانون عقوبات، بعض الظروف المشددة لفعل التعدي وأعمال العنف المتمثلة في ظرفي سبق الإصرار والترصد أين قصرها على بعض النتائج فقط دون الأخرى وهي إسالة الدماء، الجرح، والمرض.

أ. **سبق الإصرار:** وقد عرفته المادة 256 من قانون عقوبات الجزائي على أنه "عقد العزم قبل ارتكاب الفعل على إعتداء على الشخص معين أو حتى على شخص يتصادف وجوده أو مقابلته وحتى لو كانت هذه النية متوقفة على أي ظرف أو شرط كان."

ب. **الترصد:** عرفته المادة 257 من قانون العقوبات بأنه "هو إنتظار شخص لفترة طالت أو قصرت في مكان أو أكثر وذلك إما لإزهاق روحه أو الاعتداء عليه."

¹ جمال نجيمي، المرجع السابق، ص 321.

² رمسيس بهنام، قانون العقوبات القسم الخاص، ط 1، دار منشأة المعارف، 2005، ص 871

³ جمال نجيمي، مرجع سابق، ص 363

⁴ الأمر رقم 06-24، سبق ذكره

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

و هنالك من يرى قيام الشروع في التردد لاعتباره واقعة مادية على عكس الإصرار الذي يتمثل في نية الجاني على إرتكاب الفعل، وبالتالي لا يتصور فيه الشروع طبقاً لما جاء به المذهب المادي، أما المذهب الشخصي فأقر أن التردد وحده لا يكفي لتحقيق الشروع لإحتمالية عدول الجاني عن قيامه بالفعل ووجب إرتباطه بظرف الإصرار.¹

كما جاءت المادة 149 مكرر 1 قانون العقوبات المتعلقة بالتعدي على مهني الصحة وأيضاً موظفيها التي أضافت ظرف تشديد يتمثل في حمل السلاح.²

و السلاح بمفهوم القانون العقوبات يحمل معنى السلاح الواسع حيث يشمل جميع الأسلحة بطبيعتها كالسيف، المسدس، البندقية وقد نظمها المشرع في قانون خاص متعلق بالعتاد الحربي والأسلحة والذخيرة وهو الأمر رقم 97 - 06 وذلك حسب درجة خطورتها كما يدخل في ذلك كل شيء يمكن أن يستعمل في أعمال العنف بغض النظر عن طبيعتها أو إستعمالها.³

4. العلاقة السببية: هي الصلة التي تربط بين الفعل والنتيجة، ويشترط أن يكون الفعل الإجرامي هو السبب في حدوث النتيجة⁴، حيث أن العلاقة بين السلوك الإجرامي المتمثل في التعدي بالقوة والعنف يرتبط بالنتيجة المراد إحداثها وهي المساس بسلامة المجني عليه والاضرار بجسمه، وفي حالة تحقق نتيجة الفعل لا تقوم جريمة حيث وجب أن يرتبط إتيان الجاني للفعل بحدوث النتيجة دون أن تتدخل عوامل تمنع حدوثها.⁵

رابعا: الركن المعنوي

تُعد جريمة التعدي على الموظف العمومي من الجرائم العمدية التي لا يكفي فيها مجرد وقوع السلوك المادي، وإنما يتعين أن يصدر هذا السلوك عن إرادة واعية ومدركة لطبيعته غير المشروعة. ولذلك اشترط المشرع توافر القصد الجنائي العام لقيام الجريمة، دون الحاجة إلى توافر قصد جنائي خاص، إذ يكفي أن يكون الجاني قد ارتكب فعل التعدي عن علم وإرادة.

ويتمثل العنصر الأول للقصد الجنائي في العلم، ويقصد به إحاطة الجاني بالوقائع والعناصر التي تتكون منها الجريمة، فيجب أن يعلم أن الفعل الذي يأتيه يشكل اعتداءً أو تعدياً معاقباً عليه قانوناً، وأن يكون على دراية بصفة المجني عليه باعتباره موظفاً عمومياً أو أحد الأشخاص الذين أسبغ عليهم القانون الحماية المقررة بموجب المادة 148 من قانون العقوبات. كما يجب أن يعلم أن الاعتداء يقع أثناء مباشرة

¹ محمد سعيد نمور، الجرائم الواقعة على الأشخاص، ج 1، ط1، دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة لنشر والتوزيع، عمان، سنة 2002، ص44

² الأمر رقم 24-06، مرجع سابق

³ جمال نجيمي، مرجع سابق، ص414

⁴ عبدالله سليمان، مرجع سابق، ص152

⁵ حسين فريجة، مرجع سابق، ص147

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

الموظف لوظيفته أو بمناسبة ممارستها، لأن هذه الظروف تعد من العناصر الجوهرية التي تميز جريمة التعدي على الموظف العمومي عن غيرها من جرائم الاعتداء العادية.

غير أنه لا يشترط أن يكون الجاني على علم بالنص القانوني الذي يجرم فعله أو بالعقوبة المقررة له، تطبيقاً للقاعدة العامة التي تقضي بأن الجهل بالقانون لا يُعد عذراً. وإنما يكفي أن يكون عالماً بالوقائع المادية المكونة للجريمة وبالصفة الوظيفية للمجني عليه. فإذا انتفى هذا العلم، كأن يجهل الجاني جهلاً حقيقياً ومبرراً أن المجني عليه موظف عمومي أو أن الفعل المرتكب لا صلة له بالوظيفة، فإن القصد الجنائي قد ينتفي تبعاً لانتفاء أحد عناصره الأساسية.

أما العنصر الثاني فهو الإرادة، ويقصد بها اتجاه إرادة الجاني الحرة والمختارة إلى ارتكاب فعل التعدي مع قبول النتائج المترتبة عليه. فالجاني يجب أن يكون قد أقدم على استعمال القوة أو العنف بإرادته دون إكراه أو ضغط يعدم حرية الاختيار، وأن يكون قد أراد الاعتداء على الموظف العمومي أو المساس به أثناء أداء مهامه أو بسببها. ولا يهم بعد ذلك الباعث الذي دفعه إلى ارتكاب الجريمة، سواء كان الانتقام أو الغضب أو الاعتراض على قرار إداري أو غير ذلك من الدوافع الشخصية، ما دامت الإرادة قد اتجهت إلى ارتكاب الفعل المجرم قانوناً.

ويتربط على ذلك أن القصد الجنائي في جريمة التعدي يتحقق بمجرد ثبوت علم الجاني بصفة المجني عليه وبالظروف المحيطة بالفعل، واتجاه إرادته إلى استعمال القوة أو العنف ضده. أما إذا وقع الاعتداء نتيجة خطأ غير عمدي أو بسبب حالة من حالات الإكراه التي تنفي حرية الإرادة، فإن الركن المعنوي لا يكون متوافراً، وبالتالي تنتفي المسؤولية الجنائية عن هذه الجريمة بصورتها العمدية.

ويتضح من ذلك أن المشرع الجزائري اكتفى في جريمة التعدي على الموظف العمومي بتوافر القصد الجنائي العام المتمثل في العلم والإرادة، دون اشتراط نية خاصة أو غرض معين، وهو ما ينسجم مع طبيعة هذه الجريمة التي تستهدف حماية الموظف العمومي وضمان ممارسة الوظيفة العامة في جو من الاحترام والطمأنينة بعيداً عن كل أشكال العنف أو الإكراه.¹

المطلب الثاني: قمع جريمة التعدي

تعددت التكييفات لعقوبة جريمة التعدي، فهناك من فرض على مرتكبيها الحبس فقط أما البعض الآخر لم يكتفي بعقوبة الحبس فأضاف عقوبة الغرامة أيضاً كالتشريع الجزائري ومن هذا سبيل في المطلب الأول عقوبة التعدي على الموظف في قانون العقوبات الجزائري في الفرع الأول ثم الغاية من التشديد في الفرع الثاني.

الفرع الأول: العقوبة المقررة لجريمة التعدي

حرص المشرع الجزائري على إقرار حماية جزائية فعالة للموظف العمومي ضد مختلف صور الاعتداء التي قد يتعرض لها أثناء أداء مهامه أو بسببها، وذلك من خلال تقرير مجموعة من العقوبات

¹ زهراء حاتم عبد الكاظم، مرجع سابق، ص 185

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

الأصلية والتكميلية تتناسب مع خطورة الفعل المرتكب وما يمثله من مساس بهيبة الدولة وسير المرافق العامة. وتختلف هذه العقوبات بحسب صفة المجني عليه والظروف المحيطة بالجريمة.

أولاً: العقوبات الأصلية

يقصد بالعقوبات الأصلية تلك العقوبات التي يقرها المشرع مباشرة للجريمة وتعد الجزاء الأساسي المترتب على ارتكابها. وقد نصت المادة 148 من قانون العقوبات على معاقبة كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد الموظفين أو الأعوان العموميين أو رجال القوة العمومية أثناء مباشرة مهامهم أو بمناسبة تأديتها بالحبس من سنتين (02) إلى خمس (05) سنوات وبغرامة مالية تتراوح بين 200.000 دج و500.000 دج.¹

ويتضح من خلال هذه العقوبة أن المشرع اعتبر جريمة التعدي من الجرائم الخطيرة التي تستوجب الردع، ليس فقط بسبب الضرر الذي يلحق بالمجني عليه، وإنما لما تمثله من اعتداء على سلطة الدولة وعرقلة لأداء المرفق العام لمهامه. فالموظف العمومي لا يؤدي عمله باسمه الشخصي، وإنما باعتباره ممثلاً للسلطة العامة، ومن ثم فإن الاعتداء عليه يعد في حقيقته اعتداءً على الوظيفة العامة ذاتها.

كما شدد المشرع العقوبة بالنسبة لبعض الفئات المهنية التي تقتضي طبيعة عملها توفير حماية خاصة لها، ومن ذلك ما نصت عليه المادة 149 مكرر من قانون العقوبات، التي قررت عقوبة الحبس من سنتين (02) إلى ثماني (08) سنوات وغرامة من 200.000 دج إلى 800.000 دج لكل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد مهنيي الصحة أو مستخدمي المؤسسات الصحية أثناء أو بمناسبة ممارسة مهامهم²، ويجد هذا التشديد مبرره في الدور الحيوي الذي يؤديه مستخدمو قطاع الصحة وما يتعرضون له من مخاطر متزايدة أثناء ممارسة مهامهم، الأمر الذي استدعى توفير حماية جزائية أشد لضمان استمرارية الخدمة الصحية وحماية العاملين بها.

ويلاحظ أن المشرع جمع بين عقوبتي الحبس والغرامة، بما يعكس رغبته في تحقيق الردع العام والخاص في آن واحد، من خلال المساس بحرية الجاني من جهة وذهمه المالية من جهة أخرى.

ثانياً: العقوبات التكميلية

إلى جانب العقوبات الأصلية، أجاز المشرع للقاضي توقيع مجموعة من العقوبات التكميلية على مرتكب جريمة التعدي، وذلك بالنظر إلى خطورة السلوك الإجرامي وما يكشف عنه من عدم احترام لسلطة الدولة وممثليها.

فقد نصت الفقرة السادسة من المادة 148 من قانون العقوبات على إمكانية الحكم بحرمان المحكوم عليه من ممارسة حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها في الماجة 14³ قانون العقوبات

¹ الأمر رقم 24-06، سبق ذكره

² الأمر رقم 20-01، سبق ذكره.

³ الماد 14 من قانون العقوبات معدلة بالقانون 23-06

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

لمدة تتراوح بين سنة واحدة وخمس سنوات، تبدأ من تاريخ تنفيذ العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه، كما يجوز الحكم عليه بمنع الإقامة لمدة تتراوح بين سنتين (02) وخمس (05) سنوات.

وتتمثل الحقوق التي يمكن الحرمان منها، وفقاً لأحكام المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات، فيما يأتي:

- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها صلة بالجريمة المرتكبة .
- الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح في الانتخابات .
- الحرمان من حق حمل الأوسمة والنياشين الرسمية .
- عدم الأهلية لأن يكون مساعداً محلفاً أو خبيراً أو شاهداً على العقود أو شاهداً أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال .
- الحرمان من حق حمل الأسلحة .
- الحرمان من ممارسة مهنة التعليم أو إدارة المؤسسات التعليمية أو العمل بها بصفة أستاذ أو مدرس أو مراقب .
- عدم الأهلية لتولي الوصاية أو القوامة .
- سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها وفق ما يحدده الحكم القضائي .

وتهدف هذه العقوبات إلى الحد من الآثار السلبية للجريمة ومنع الجاني من استغلال بعض الحقوق أو المراكز القانونية التي قد تتعارض مع مقتضيات الثقة والاحترام الواجبين في المجتمع.

وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة الحكم بعقوبة جنائية، يصبح القاضي ملزماً بالأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المذكورة أعلاه لمدة قد تصل إلى عشر (10) سنوات، تسري من تاريخ انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه، وهو ما يعكس توجه المشرع نحو تشديد السياسة العقابية تجاه الأفعال التي تمس الموظفين العموميين وتهدد السير العادي للمرافق العامة.

وعليه، يتبين أن المشرع الجزائري لم يكتف بتقرير عقوبات سالبة للحرية وغرامات مالية في مواجهة مرتكبي جريمة التعدي على الموظف العمومي، بل عززها بمجموعة من العقوبات التكميلية التي تستهدف حماية الوظيفة العامة وتعزيز هيبة الدولة وضمان احترام القائمين على تسيير المرافق العمومية¹.

الفرع الثاني: الغاية من تشديد العقوبة لجريمة التعدي

لم يكتفِ المشرع الجزائري بتجريم فعل التعدي على الموظفين العموميين وفرض عقوبات أصلية وتكميلية على مرتكبيه، بل عمد إلى تشديد العقوبة كلما اقترن الفعل بظروف تدل على ازدياد خطورته أو ترتبت عنه نتائج جسيمة تمس السلامة الجسدية للضحية أو حياته. ويجد هذا التشديد أساسه في الرغبة في توفير حماية أكبر للموظف العمومي باعتباره ممثلاً للسلطة العامة، وضماناً للسير الحسن للمرافق العامة.

¹ زهراء حاتم عبد الكاظم، " الضمانات الجنائية الموضوعية للموظف العام " ، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، جامعة

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

وتتجه غالبية التشريعات الجنائية المقارنة إلى تشديد العقوبة إذا ترتب على فعل التعدي جرح أو ضرب أو إصابة بدنية، غير أن المشرع الجزائري ذهب إلى أبعد من ذلك حين ربط تشديد العقاب بدرجة الضرر الناتج عن الاعتداء، وبصفة الضحية أحياناً، وبالظروف التي ارتكبت فيها الجريمة.

فقد نصت المادة 148 من قانون العقوبات على تشديد العقوبة إذا ترتب على التعدي بالعنف أو القوة إسالة الدماء أو الجرح أو المرض، أو إذا ارتكب الفعل مع سبق الإصرار أو الترصد، وكان موجهاً ضد القضاة أو المحلفين أثناء انعقاد جلسات المحاكم أو المجالس القضائية، أو ضد إمام المسجد أثناء أدائه للشعائر الدينية. وفي هذه الحالة ترتفع العقوبة من مجرد الحبس إلى السجن المؤقت من خمس (05) سنوات إلى عشر (10) سنوات، إضافة إلى غرامة مالية تتراوح بين 500.000 دج و1.500.000 دج.

ويظهر من خلال هذا التشديد أن المشرع منح حماية خاصة لبعض الفئات التي تؤدي وظائف ذات أهمية بالغة في المجتمع، لما قد يترتب على الاعتداء عليها من مساس بهيبة العدالة أو بحرمة الشعائر الدينية، وهو ما يبرر رفع مستوى الحماية الجزائية المقررة لها.

كما تتشدد العقوبة بصورة أكبر إذا نتج عن أعمال العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو العجز عن استعماله، أو فقدان البصر أو إحدى العينين، أو الإصابة بأي عاهة مستديمة أخرى. ففي هذه الحالة ترتفع العقوبة إلى السجن المؤقت من عشر (10) سنوات إلى عشرين (20) سنة، مع استبعاد عقوبة الغرامة المالية والاكتفاء بالعقوبة السالبة للحرية نظراً لجسامة النتيجة الإجرامية المترتبة عن الفعل.

أما إذا أدى العنف إلى وفاة الضحية دون أن يكون الجاني قد قصد إحداثها، فإن العقوبة تصبح السجن المؤبد، باعتبار أن النتيجة الخطيرة تجاوزت حدود ما قصده الجاني وإن كانت مرتبطة بسلوكه الإجرامي. أما إذا ثبت أن الجاني اتجهت إرادته إلى إحداث الوفاة، فإن العقوبة تصل إلى الإعدام، بالنظر إلى توافر القصد الجنائي الخاص المتمثل في نية القتل.¹

وفي الإطار ذاته، نصت المادة 149 مكرر من قانون العقوبات على حماية خاصة لمهنيي الصحة ومستخدمي المؤسسات الصحية، حيث شددت العقوبة المقررة في المادة 149 متى اقترن الاعتداء بظروف معينة. فإذا ترتب على العنف إسالة الدماء أو الجرح أو المرض، أو ارتكب الفعل مع سبق الإصرار أو الترصد أو مع حمل السلاح، أصبحت العقوبة من خمس (05) سنوات إلى اثنتي عشرة (12) سنة حبساً، مع غرامة تتراوح بين 500.000 دج و1.200.000 دج.

أما إذا استعمل الجاني سلاحاً أو ترتب عن العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو العجز عن استعماله أو فقدان البصر أو إحدى العينين أو أي عاهة مستديمة أخرى، فإن العقوبة ترتفع إلى السجن من عشر (10) سنوات إلى عشرين (20) سنة وغرامة تتراوح بين 1.000.000 دج و2.000.000 دج.

¹ الأمر 06-24، مرجع سابق.

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

دج. كما تطبق الأحكام المتعلقة بالسجن المؤبد أو الإعدام إذا أدى العنف إلى الوفاة، بحسب ما إذا كانت الوفاة مقصودة أو غير مقصودة.

وقد عزز المشرع الجزائري هذه الحماية بموجب القانون رقم 24-06 المؤرخ في 28 أبريل 2024، الذي خصص قسماً مستقلاً لحماية رجال القوة العمومية، نظراً لما يتعرضون له من مخاطر أثناء أداء مهامهم الأمنية. فنصت المادة 149 مكرر 16 على معاقبة كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد رجال القوة العمومية أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة تأديتها بالحبس من سنتين (02) إلى ثماني (08) سنوات وغرامة من 200.000 دج إلى 800.000 دج.

كما نصت المادة 149 مكرر 17 على تشديد العقوبة إذا ترتب على العنف إسالة الدماء أو الجرح أو المرض، أو ارتكبت الجريمة مع سبق الإصرار أو التردد أو حمل السلاح، حيث تصبح العقوبة من خمس (05) سنوات إلى اثنتي عشرة (12) سنة وغرامة من 500.000 دج إلى 1.200.000 دج.

أما إذا ارتكبت الأفعال باستعمال السلاح ونتج عنها تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو فقدان البصر أو أي عاهة مستديمة، فإن العقوبة ترتفع إلى السجن من عشر (10) سنوات إلى عشرين (20) سنة وغرامة تتراوح بين 1.000.000 دج و 2.000.000 دج. وفي حالة وفاة الضحية، تكون العقوبة السجن المؤبد إذا لم يكن الجاني يقصد إحداث الوفاة، بينما توقع عقوبة الإعدام إذا ثبت اتجاه إرادته إلى إزهاق روح المجني عليه.¹

وينتضح من مجمل هذه الأحكام أن السياسة الجنائية الجزائرية تتجه نحو تشديد الحماية الجزائية للموظفين العموميين ومهنيي الصحة ورجال القوة العمومية، باعتبارهم أشخاصاً يؤدون وظائف ترتبط مباشرة بالمصلحة العامة.

فالمساس بسلامتهم الجسدية لا يقتصر أثره على شخصهم فحسب، وإنما يمتد إلى المساس بهيبة الدولة وتعطيل السير العادي للمرافق العامة وإثارة الشعور بعدم الأمن لدى القائمين عليها. ومن ثم فإن تشديد العقوبات في هذه الحالات يعد تجسيداً لحرص المشرع على ضمان احترام السلطة العامة وحماية من يمثلها أثناء أداء مهامه.²

¹ الأمر 01-20، مرجع سابق

² محمد أحمد المشهداني، الوسيط في شرح القانون العقوبات، مؤسسة الوراق لنشر والتوزيع، الأردن، د.س، ص 243

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

المبحث الثاني: جرائم عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية

تقتضي المحافظة على حسن سير المرفق العام وتمكين الإدارة من أداء وظائفها أن تحاط أوامرها وقراراتها بقوة الإلزام والاحترام من قبل المخاطبين بها، إذ لا يمكن للإدارة تحقيق أهدافها في حفظ النظام العام وضمان استمرارية الخدمات العمومية ما لم تتمتع قراراتها بالنفذ الفعلي. ومن هذا المنطلق، جرم المشرع الجزائري مختلف الأفعال التي من شأنها عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية أو تعطيل آثارها القانونية، باعتبارها تشكل اعتداءً على سلطة الدولة وهيبة الوظيفة العامة وتمس بمبدأ المشروعية الإدارية. وتتدرج هذه الجرائم ضمن الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة، حيث تتخذ صوراً متعددة تبدأ من الامتناع عن تنفيذ الأوامر الصادرة عن السلطات المختصة، وقد تصل إلى المقاومة والعصيان واستعمال العنف أو التهديد ضد الموظفين العموميين أثناء تنفيذهم لمهامهم. كما أقر المشرع لها عقوبات متفاوتة تتناسب مع جسامة السلوك المرتكب والنتائج المترتبة عنه، سعياً لتحقيق الردع العام والخاص وضمان احترام القرارات الإدارية وتنفيذها.

وعليه سيتم تناول هذا المبحث من خلال مطلبين، الأول يتعلق بصور عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية، والثاني يخصص للعقوبات المقررة لها.

المطلب الأول: تعريف وصور عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية

لم يقتصر المشرع الجزائري على حماية الموظف العمومي في شخصه، بل امتدت الحماية إلى الأعمال والقرارات التي يصدرها أو يشرف على تنفيذها باسم السلطة العامة. ولذلك جرم كل سلوك يؤدي إلى تعطيل تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية أو إعاقة الموظفين المكلفين بتنفيذها، وتتوحد هذه الأفعال بين المعارضة السلبية المتمثلة في رفض التنفيذ، والمعارضة الإيجابية التي تتجسد في المقاومة والعنف والتهديد أو التحريض على العصيان، ولكن قبل التطرق إلى صوره لابد من تعريف العصيان في الفرع الأول، ثم دراسة هذه الصور من خلال الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف جريمة العصيان

نقوم من خلال هذا الفرع بتعريف العصيان في اللغة (أولاً)، ثم في الاصطلاح والقانون (ثانياً)

أولاً: لغة

العصيان لغة ضد الطاعة، يقال: عصى عصياً وعصيانياً ومعصيةً إذ لم يُطعه فهو عاصٍ وعصي، أي خرج عن طاعته، وعصى العبد ربه: خالف أمره، وقيل: العصيان عدم الإنقاذ للأمر والنهي وقيل: مخالفة الأمر قصداً.¹

كلمة "عصيان" في اللغة اسم مشتق من عصى يعصي، أي يخالف ولا يطيع. فيقال عصاه يعصوه أي ضربه بالعصا، مثال عصى الرجل القوم بسيفه أي ضربهم بسيفه.¹

¹ سعود فهد سعود العجمي، العصيان المدني وعلاجه في ضوء القرآن الكريم، مجلة كلية دار العلوم، مجلد 36، عدد

119، جامعة القاهرة، مصر، 2019، ص 994

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

كما ذكرت كلمة العصيان بكثرة في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة حيث قال الله تعالى: "وَأَعْلَمُوا أَنَّ فِيكُمْ رَسُولَ اللَّهِ لَوْ يُطِيعُكُمْ فِي كَثِيرٍ مِّنَ الْأَمْرِ لَعَنِتُمْ وَلَكِنَّ اللَّهَ حَبَّبَ إِلَيْكُمُ الْإِيمَانَ وَزَيَّنَهُ فِي قُلُوبِكُمْ وَكَرَّهَ إِلَيْكُمُ الْكُفْرَ وَالْفُسُوقَ وَالْعِصْيَانَ أُولَئِكَ هُمُ الرَّاشِدُونَ"²

أما في سنة النبوية عن العرج عن أبي هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم قال "من أطاعني فقد أطاع الله ومن عصاني فقد عصى الله" من أطاع أميري فقد أطاعني ومن عصى أميري فقد عصاني.³

ثانيا :إصطلاحا وقانونا

1. في الفقه: العصيان عرف في الفقه على أنه " حركة مقاومة ضد دولة أو سلطة صاحب السيادة على أرض أو أفرادها."⁴

كما عرفه الفقه الجنائي بأنه كل مقاومة بواسطة العنف في وجه رجال السلطة العمومية أثناء قيامهم بوظائفهم.

وعرف أيضا بكل ثورة أو مقاومة ضد أوامر السلطة وكون الموظف ملزم بتنفيذ المهام المخولة له يعتبر أكثر شخص معرض للعصيان من قبل الجمهور.⁵

أما العسكريون يعرفونه بأنه قيام المرؤوس برفض الأوامر وطاعتها التي تصدر من قبل الضباط سواء النظاميين وغير النظاميين، ويعتبر أيضا عصيانا إذا رفض الضابط العسكري طاعته الرئيس المدني. وفي الأخير نصل إلى تعريف جامع لجريمة العصيان، كونها لا تخرج عن نطاق التعدد والمقاومة بالعنف أو التهديد باستعماله سواء من طرف شخص أو عدة أشخاص ضد موظفي الدولة أثناء تنفيذهم للأوامر والقوانين المخولة لهم⁶

2. في القانون: عرفه المشرع الجزائري في نص المادة 183 على أنه " كل هجوم على الموظفين أو ممثلي السلطة العمومية الذين يقومون بتنفيذ الأوامر أو القرارات الصادرة منها أو القوانين أو اللوائح أو القرارات أو الأوامر القضائية وكذلك كل مقاومة لهم بالعنف أو التعدي يُكون جريمة العصيان، والتهديد والعنف يعتبر في حكم العنف ذاته."⁷

¹ عبد الله بن إبراهيم الطريقي، مفهوم الطاعة والعصيان، ط 1، دار المسلم للنشر والتوزيع، سنة 1995، ص08

² سورة الحجرات الآية7

³ محمد إسماعيل البخاري الجعفي، صحيح البخاري، كتاب الأحكام، دار ابن كثير، سنة1993، ص01

⁴ إسلام علي الشريف، العصيان وأثره في أحكام الشريعة، مذكرة ماجستير كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية غزة، سنة 2012، ص06

⁵ عائشة لخشين، جريمة التجمهر في القانون الجزائري، مجلة المعيار، مجلد 25، عدد60، 2021، ص26

⁶ القاضي فريد زغبى، الموسوعة الجنائية، الجرائم الواقعة على النظام العام، ط3، مجلد11، دار صادر بيروت، سنة 1995، ص304

⁷ المادة183، الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات.

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

على خلاف المشرع التونسي الذي لم يعط تعريفا واضحا لمعنى جريمة العصيان وإنما اكتفى بذكر أركان الجريمة، ومن خلال النظر إلى نصوص المواد 116 إلى 124 من المجلة التونسية الجنائية، فيمكننا إستخلاص تعريف هذه الجريمة على أنها كل مقاومة بالعنف أو تهديد بالعنف وذلك لأعوان السلطة العامة المكلفة بتنفيذ خدمة عامة في الدولة.¹

أما المشرع المصري وبالرجوع إلى قانون العقوبات لاسيما المواد 133 إلى 137 مكرر منه أنه لم يتطرق إلى مصطلح العصيان ولم يجعل منه جريمة مستقلة بذاتها، وإنما دمجها ضمن الجرائم المتعلقة بالتعدي على الموظفين بمناسبة أداء وظائفهم.²

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فقد عرف جريمة العصيان في المادة 143 من قانون العقوبات بأنه : هو القيام باعتراض الموظفي السلطة العمومية المكلفين بخدمة عمومية وذلك بالمقاومة والعنف وذلك أثناء تنفيذ المهام والقوانين المخولة لهم.³

الفرع الثاني: صور جريمة العصيان

تتحقق صور العصيان من خلال مقاومة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية (أولا)، أو التحريض واستعمال العنف لعرقلة التنفيذ (ثانيا)

أولا: مقاومة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية

تتحقق مقاومة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية عندما يعمد الأفراد إلى تعطيل تنفيذ القرارات الصادرة عن السلطات المختصة أو منع الموظفين العموميين من القيام بالمهام الموكلة إليهم. وقد أولى المشرع الجزائري أهمية خاصة لهذه الأفعال لما تمثله من مساس مباشر بسلطة الدولة ونفاذ قراراتها.⁴

1. العصيان الموجه ضد الموظفين المكلفين بالتنفيذ: يُعد العصيان من أخطر الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة العامة، لأنه يمثل صورة مباشرة من صور التمرد على السلطة العامة ورفض الخضوع لأوامرها المشروعة. ويقصد بالعصيان كل مقاومة أو مواجهة تصدر من شخص أو مجموعة أشخاص ضد الموظفين العموميين أو أعوان القوة العمومية أثناء مباشرتهم تنفيذ القوانين أو اللوائح أو الأوامر أو القرارات أو الأحكام الصادرة عن السلطات المختصة. وقد جرم المشرع الجزائري هذا السلوك ضمن الجرائم الماسة بالإدارة العمومية لما ينطوي عليه من مساس بمبدأ سيادة القانون وإضعاف لهيبة

¹ المجلة الجنائية التونسية، القانون عدد 46 لسنة 2005 ، المؤرخ في 06 جوان 2005 ،الرائد الرسمي، عدد 48 ، بتاريخ 17جوان. 2005

² قانون العقوبات المصري، رقم 1960 \ 16 المنشور بالجريدة الرسمية رقم 1487 ، بتاريخ 01 جانفي 1960 ، المعدل بآخر قانون رقم 2011 \ 08 والمنشور بالجريدة الرسمية رقم 5090 ، بتاريخ 02 ماي 2011

³ قانون رقم 11 - 15 ، الصادر بتاريخ 23 نوفمبر 2014 ، المتضمن قانون العقوبات الفرنسي

⁴ عائشة لخشين، مرجع سابق، ص 520

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

الدولة، باعتبار أن تنفيذ القرارات الإدارية يشكل المرحلة العملية التي تتحقق من خلالها الغاية من إصدارها.¹

ويفترض قيام جريمة العصيان توافر عدة عناصر، يتمثل أولها في وجود موظف عمومي أو أحد رجال القوة العمومية يمارس مهامه بصورة قانونية وفي حدود اختصاصه، كما يجب أن يكون بصدد تنفيذ أمر أو قرار مشروع صادر عن سلطة مختصة. أما العنصر الثاني فيتمثل في صدور فعل مادي من الجاني يتجسد في المقاومة أو العنف أو التهديد أو الامتناع الجماعي الذي من شأنه تعطيل تنفيذ المهمة الرسمية. أما الركن المعنوي فيقوم على القصد الجنائي العام المتمثل في علم الجاني بصفة الموظف وإرادته عرقلة تنفيذ المهمة الموكلة إليه.

وقد نص المشرع الجزائري على جريمة العصيان في المواد 183 إلى 187 من قانون العقوبات، حيث عاقب على كل مقاومة أو اعتداء يقع ضد الموظفين أو رجال القوة العمومية أثناء تنفيذ الأوامر أو الأحكام أو القوانين أو القرارات القضائية والإدارية، مع تشديد العقوبة إذا ارتكب العصيان بواسطة عدة أشخاص أو باستعمال السلاح أو إذا ترتب عنه إحداث جروح أو إصابات للموظفين المكلفين بالتنفيذ. وتستند هذه الحماية الجزائية إلى ضرورة ضمان فعالية القرارات الإدارية وعدم ترك تنفيذها رهيناً بإرادة الأفراد أو قبولهم الشخصي لها، لأن ذلك من شأنه المساس باستمرارية المرفق العام وتهديد النظام العام.² وتبرز أهمية تجريم العصيان في كونه لا يحمي الموظف العمومي بصفته الشخصية فحسب، وإنما يحمي السلطة التي يمثلها أثناء أداء مهامه، إذ إن الاعتداء الموجه إليه يعد في حقيقته اعتداءً على الدولة نفسها وعلى قدرتها على فرض احترام القانون. ولذلك حرص القضاء الجزائري على اعتبار مجرد المقاومة أو التهديد الموجه للموظف أثناء التنفيذ صورة من صور العصيان متى كان الهدف منها عرقلة تنفيذ القرار الإداري أو تعطيل آثاره القانونية.³

2. رفض الامتثال للأوامر الإدارية المشروعة: يشكل الامتناع عن تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية المشروعة إحدى صور عرقلة تنفيذ القرارات الإدارية، إذ تقوم هذه الجريمة عندما يرفض الشخص الخضوع لأمر صادر عن سلطة مختصة رغم علمه بوجوب تنفيذه وبما يرتبه من التزامات قانونية. ويعد هذا السلوك مساساً مباشراً بمبدأ المشروعية الذي يفرض على الأفراد احترام القرارات الإدارية النافذة إلى حين إلغائها أو وقف تنفيذها من الجهة المختصة.

وتستند الإدارة في ممارسة سلطتها إلى ما تتمتع به قراراتها من قرينة المشروعية والنفاز المباشر، الأمر الذي يخولها تنفيذ تلك القرارات دون الحاجة إلى اللجوء المسبق للقضاء في كثير من الحالات.

¹ فيصل بوصيدة، الحماية الجنائية للوظيفة العامة في قانون العقوبات الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، قسم

القانون العام، جامعة باجي مختار، عنابة، سنة 2005، ص 195

² المواد 183 إلى 187 من قانون العقوبات الجزائري

³ عبد الرحمان خلفي، القانون الجنائي الخاص الجزائري، ج02، دار الهدى، الجزائر، 2014، ص 248.

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

ومن ثم فإن رفض الامتثال لها يؤدي إلى تعطيل نشاط الإدارة وإعاقة تحقيق المصلحة العامة التي استهدفتها تلك القرارات.

ويتخذ هذا الرفض صوراً متعددة، فقد يتمثل في الامتناع عن تنفيذ أوامر الإخلاء أو الهدم أو الغلق الإداري أو الامتناع عن تقديم الوثائق والمعلومات المطلوبة قانوناً للسلطات المختصة أو رفض الانصياع لتعليمات الضبط الإداري المتعلقة بالأمن والصحة والسكينة العامة. وفي جميع هذه الحالات يكون السلوك الإجرامي قائماً متى ثبت أن القرار الإداري مشروع وصادر عن جهة مختصة وأن المخاطب به كان على علم بمضمونه وامتنع عن تنفيذه بإرادته الحرة.

كما أن المشرع الجزائري لم يقتصر على تجريم الأفعال الإيجابية المتمثلة في المقاومة والعنف، بل شمل بالحماية الجزائية بعض صور الامتناع التي تؤدي إلى تعطيل تنفيذ القرارات الإدارية أو إفشال الغرض منها، وذلك انطلاقاً من أن الامتناع قد يكون في بعض الأحيان أكثر خطورة من الفعل الإيجابي إذا أدى إلى شل نشاط الإدارة أو منعها من أداء وظائفها الأساسية.¹

ومن الناحية العملية، يظهر هذا النوع من الجرائم بصورة واضحة في مجال الضبط الإداري، حيث ترتبط قرارات الإدارة بحماية النظام العام بعناصره التقليدية المتمثلة في الأمن العام والصحة العامة والسكينة العامة، الأمر الذي يجعل الامتناع عن تنفيذها تهديداً مباشراً للمصلحة العامة يستوجب التدخل الجزائي لردع مرتكبيه.²

3. عرقلة الموظف أثناء أداء مهامه التنفيذية: لا تقتصر جرائم عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية على العصيان أو الامتناع عن التنفيذ، بل تمتد لتشمل كل فعل من شأنه تعطيل الموظف العمومي أو منعه من أداء المهام التنفيذية الموكلة إليه. ويقصد بذلك كل سلوك مادي أو معنوي يهدف إلى إعاقة الموظف أثناء قيامه بتنفيذ القوانين أو اللوائح أو القرارات الإدارية أو الأحكام القضائية.

وقد تتخذ هذه العرقلة صوراً مادية متعددة، كإغلاق الطرق والمنافذ المؤدية إلى مكان التنفيذ، أو إخفاء الأشخاص أو الأشياء محل القرار الإداري، أو منع الموظفين من الدخول إلى الأماكن المخصصة للتفتيش أو المراقبة، أو إتلاف الوسائل اللازمة للتنفيذ. كما قد تأخذ صورة معنوية تتمثل في التهديد أو الترهيب أو ممارسة الضغوط المختلفة التي تحول دون مباشرة الموظف لمهامه بصورة طبيعية.

وتكمن خطورة هذه الأفعال في أنها تستهدف المرحلة التنفيذية للقرار الإداري، وهي المرحلة التي تترجم فيها الإرادة القانونية للإدارة إلى واقع عملي. فإذا تعطل التنفيذ فقد القرار الإداري قيمته العملية وأصبح مجرد نص لا يحقق الغاية التي صدر من أجلها. ولذلك اعتبر الفقه الجنائي أن الاعتداء على

¹ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، ج01، دار هومة، الجزائر، 2014، ص 196.

² محمد حزيط، جرائم الاعتداء على الإدارة العمومية في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2019، ص

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

تنفيذ القرار الإداري لا يقل خطورة عن الاعتداء على القرار ذاته، لأن كلاهما يؤدي إلى النتيجة نفسها وهي تعطيل عمل الإدارة وإضعاف هيبة السلطة العامة.¹

ويستفاد من أحكام المواد 144 وما يليها من قانون العقوبات أن المشرع الجزائري وفر حماية واسعة للموظفين العموميين أثناء ممارسة وظائفهم، فعاقب على الإهانة والتعدي والعنف والتهديد الموجه ضدهم بسبب أو بمناسبة تأدية مهامهم، كما جرم أفعال العصيان المنصوص عليها في المواد 183 إلى 187 من القانون ذاته، بما يكفل حماية عملية تنفيذ القرارات الإدارية من كل صور التعطيل أو العرقلة.² ومن ثم فإن عرقلة الموظف أثناء أداء مهامه التنفيذية لا تعد مجرد اعتداء على شخصه، وإنما تمثل اعتداءً على السلطة العامة التي يجسدها وعلى المرفق العام الذي يعمل في خدمته، وهو ما يبرر تدخل المشرع بعقوبات جزائية تضمن احترام القرارات الإدارية وصون هيبة الوظيفة العامة.

ثانيا: التحريض واستعمال العنف لعرقلة التنفيذ

إذا كانت بعض صور العرقلة تتم بطريقة سلبية أو فردية، فإن بعضها الآخر يتسم بدرجة أكبر من الخطورة عندما يقتن بالتحريض الجماعي أو باستعمال القوة والعنف ضد الموظفين العموميين، الأمر الذي يهدد النظام العام ويعرض سلامة الأعوان العموميين للخطر.

1. التحريض على العصيان وعدم تنفيذ القرارات: التحريض لغة من الفعل حرّض، فيقال حرّض غيره على الأمر إتيانه، حث والحث على الشيء هو الدفع إليه للقيام به³، كما يعني الحمل فيقال حمله على الأمر أي أغراه به⁴، والغالب إذا ذكر التحريض فإن المقصود منه حث الغير على ارتكاب أمر غير مشروع، إلا أنه في بعض الحالات يقصد به الحمل والحث على القيام بعمل الخير، ويظهر ذلك جليا في قوله تعالى: "وَحَرِّضِ الْمُؤْمِنِينَ عَسَى اللَّهُ أَنْ يَكُفَّ بَأْسَ الَّذِينَ كَفَرُوا وَاللَّهُ أَشَدُّ بَأْسًا وَأَشَدُّ تَنكِيلًا"⁵، وفي قوله عز وجل: "يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ حَرِّضِ الْمُؤْمِنِينَ عَلَى الْقِتَالِ إِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ عِشْرُونَ صَابِرُونَ يَغْلِبُوا مِائَتَيْنِ وَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ مِئَةٌ يَغْلِبُوا أَلْفًا مِنَ الَّذِينَ كَفَرُوا بِأَنَّهُمْ قَوْمٌ لَا يَفْقَهُونَ"⁶.

وقد أراد الله سبحانه وتعالى من خلال الآيتين الكريمتين الحث والأمر على إتيان الشيء وهو الدفاع والجياد⁷.

¹ عبد العزيز سعد، الجرائم الواقعة على المصلحة العمومية، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 87.

² المواد 144 إلى 149 والمواد 183 إلى 187 من قانون العقوبات الجزائري

³ ابن منظور، لسان العرب، الجزء السابع، مادة " حرّض " الطبعة الأولى، دار صادر، بيروت، لبنان، 1997، ص، ص

133

⁴ بطرس البستاني، محبط المحيط، مكتبة لبنان 1987 م، ص 195

⁵ سورة النساء الآية 83

⁶ سورة الأنفال 66.

⁷ محمد هاني فرحات، نظرية المحرض على الجريمة في القانونين اللبناني والمقارن، منشورات زين الحقوقية،

بيروت، 2013، ص 30-31

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

وعليه فالمقصود بالتحريض هو التحفيز والدفع والتحريك بأية طريقة وعلى أي وجه¹.

لا يخرج معنى التحريض الاصطلاحي عن معناه اللغوي، فرغم خلو الدراسات والأبحاث الاجتماعية والإنسانية من معنى التحريض، فإن الدلالات تشير إلى أن التحريض يدور حول المحرض على القيام بالمحظور من الأعمال من أجل خلق التصميم والعزيمة على القيام بهذا الفعل، أما في الفقه الجزائي فقد عرف التحريض في مجال ارتكاب الجريمة على أن: "خلق التصميم على ارتكاب الجريمة لدى شخص معين بنية دفع إلى ارتكابها، أو مجرد خلق التصميم على ارتكابها"، وعلي فإن التحريض هو توجي النشاط الإجرامي نحو إرادة الغير توجيها من شأن دفعها إلى ارتكاب جريمة معينة، ومؤدى ذلك أن دور التحريض يقتصر على الاتجاه نحو الركن المعنوي للجريمة دون ركنها المادي، وهذا ما جعل بعض الفقهاء يصف التحريض بأن نشاط ينطوي على "سببية معنوية" لأن ينتمي إلى دائرة الأفكار والنوايا وليس إلى دائرة الأفعال والنتائج².

نص المشرع الجزائري على التحريض في المادة (41) من قانون العقوبات بقوله: يعتبر فاعلا كل من ساهم مساهمة مباشرة في تنفيذ الجريمة أو حرض على ارتكاب الفعل بالهبة أو الوعد أو التهديد أو إساءة استعمال السلطة أو الولاية أو التحايل أو التدليس الإجرامي³.

فالملاحظ أن المشرع الجزائري وإن كان قد نص على التحريض كصورة من صور المساهمة الجنائية، إلا أنه لم يضع له مفهوما قانونيا، واستعاض عن ذلك بتعداد الوسائل التي يتم بها هذا النشاط على سبيل الحصر، بحيث أن كل نشاط يكون الغرض منه دفع انسان إلى ارتكاب جريمة ما، واقتصر بواحد أو أكثر من هذه الوسائل التي حددها القانون بعد تحريضا فإذا لم تتوافر وسيلة من هذه الوسائل انعدم التحريض⁴.

يُعد التحريض على العصيان من الأفعال التي تمس بصورة مباشرة سلطة الدولة وهيبة الإدارة، إذ لا يقتصر أثره على سلوك المحرض وحده، وإنما يمتد ليشمل الأشخاص الذين يتم دفعهم إلى مخالفة القانون أو مقاومة السلطات العمومية. ويقصد بالتحريض كل نشاط يقوم به شخص بقصد التأثير على إرادة الغير وحمله على رفض تنفيذ الأوامر أو القرارات الإدارية أو مقاومة الموظفين العموميين المكلفين

¹ الزبير طهراوي، فاروق خلف، جريمة تحريض الشهود في الفقه الاسلامي والقانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 12، العدد 01، افريل 2021، ص 144

² سوماتي شريفة، التحريض الالكتروني على الانتحار تحد جديد أمام التشريعات الجزائية (لعبة الحوت الأزرق نموذجا)، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية المجلد 59، العدد 02، السنة 2022 : ص 524

³ المادة 41 من الامر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم بالقانون رقم 21-14 مؤرخ في 23 جمادي الأولى عام 1443 الموافق 28 ديسمبر سنة 2021

⁴ سويس أسماء، التحريض عمى الجريمة في قانون العقوبات الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة،

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

بتنفيذها. وقد يكون هذا التحريض شفوياً أو كتابياً أو عن طريق وسائل الإعلام أو شبكات التواصل الاجتماعي أو من خلال الاجتماعات والتجمعات العامة.

وتتبع خطورة التحريض من كونه يؤدي إلى خلق حالة من التمرد الجماعي على السلطة العامة، ويشجع الأفراد على عدم الامتثال للقانون، مما ينعكس سلباً على فعالية الإدارة وقدرتها على تنفيذ قراراتها وتحقيق المصلحة العامة. فالمحرض لا يباشر بنفسه فعل المقاومة أو العصيان، ولكنه يسهم في خلق المناخ المناسب لوقوع الجريمة ويغذي روح التحدي تجاه السلطات المختصة.

وقد أولى المشرع الجزائري أهمية خاصة لهذه الأفعال من خلال تجريم مختلف صور الاشتراك والتحريض على الجرائم، حيث نصت المادة 41 من قانون العقوبات على أن المحرض يعد شريكاً في الجريمة إذا كان التحريض قد أدى مباشرة إلى ارتكابها، كما نصت المادة 46 من القانون ذاته على معاقبة المحرض حتى ولو لم ترتكب الجريمة بسبب عدول الفاعل بإرادته وحدها. ويظهر ذلك بوضوح في جرائم العصيان ومقاومة السلطات العمومية، حيث يؤدي التحريض إلى عرقلة تنفيذ القرارات الإدارية وإضعاف احترام المواطنين للسلطة العامة.

كما تتضاعف خطورة التحريض إذا كان موجهاً إلى مجموعة من الأشخاص أو إذا تعلق بقرارات إدارية مرتبطة بحماية الأمن العام أو الصحة العامة أو السير العادي للمرافق العمومية، لأن نتائجه لا تقتصر على تعطيل قرار إداري معين، بل قد تمتد إلى الإخلال بالنظام العام وتهديد استقرار المجتمع. ولذلك ينظر الفقه الجنائي إلى التحريض باعتباره صورة غير مباشرة للاعتداء على الإدارة العمومية تستوجب التجريم والعقاب حمايةً لهيئة الدولة ومؤسساتها.¹

2. استعمال العنف أو التهديد ضد الموظف العمومي: يمثل استعمال العنف أو التهديد ضد الموظف العمومي إحدى أخطر صور عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية، لما ينطوي عليه من اعتداء مزدوج يمس شخص الموظف من جهة، والسلطة العامة التي يمثلها من جهة أخرى. فالهدف من هذه الأفعال لا يكون مجرد الإضرار بالموظف، وإنما منعه من تنفيذ المهام المسندة إليه وتعطيل القرارات التي يعمل على تطبيقها باسم الإدارة.

ويقصد بالعنف كل اعتداء مادي يقع على الموظف العمومي أثناء أو بسبب ممارسته لوظيفته، كالدفع أو الضرب أو الجرح أو أي فعل من شأنه المساس بسلامته الجسدية. أما التهديد فيقصد به كل وسيلة من وسائل الإكراه المعنوي التي تهدف إلى بث الخوف في نفس الموظف وإجباره على الامتناع عن تنفيذ القرار الإداري أو التراجع عن القيام بواجباته القانونية.

وقد أحاط المشرع الجزائري الموظف العمومي بحماية جزائية خاصة من خلال المواد 144 إلى 149 من قانون العقوبات، التي تعاقب على الإهانة والتعدي والعنف والتهديد الموجه ضد الموظفين العموميين أثناء تأدية وظائفهم أو بسببها، وذلك بالنظر إلى الدور الذي يقومون به في تجسيد سلطة

¹ المواد 41 و 46 من قانون العقوبات الجزائري.

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

الدولة وتنفيذ القوانين والقرارات التنظيمية. وتزداد العقوبة تشديداً كلما ترتب عن العنف إصابات أو جروح أو ارتكب الفعل من عدة أشخاص أو باستعمال أسلحة أو أدوات خطيرة.

ويستند هذا التجريم إلى اعتبارات تتعلق بحماية حسن سير الإدارة وضمان استمرارية المرفق العام، إذ إن السماح بممارسة العنف أو التهديد ضد الموظفين المكلفين بالتنفيذ من شأنه أن يؤدي إلى تعطيل نشاط الإدارة وإضعاف الثقة في قدرتها على فرض احترام القانون. ولذلك لا ينظر القانون إلى هذه الأفعال باعتبارها اعتداءات موجهة ضد أشخاص طبيعيين فحسب، وإنما باعتبارها جرائم ماسة بسلطة الدولة وهيبة الوظيفة العامة.¹

كما أن القضاء الجزائي الجزائي استقر على اعتبار أن صفة الموظف العمومي وارتباط الاعتداء بممارسة الوظيفة يعدان ظرفين أساسيين لقيام هذه الجرائم، وهو ما يعكس حرص المشرع على توفير حماية فعالة للموظف أثناء قيامه بتنفيذ القرارات والأوامر الإدارية.

3. التجمهر أو المقاومة الجماعية أثناء التنفيذ: إن التجمهر قانوني "تجمع الجمهور من الناس في مكان عام أو في طريق عمومي سواء كان مسلح أو غير مسلح، بحيث يشكل هذا التجمع خطر على السلم العام، وأن هذا التجمع لا يتفرق بعد إنذاره من طرف السلطات العامة المختصة بالتفريق"²

و يعرف كذلك أنه "كل اجتماع معتمد أو بالمصادفة للمجموعة من الأفراد على طريق العام ومن شأنه أن يحدث اختلالاً واضطراباً في الأمن وينتج عنه ضرر.

التجمهر يكون مسلحاً أو غير مسلحاً ويكسب صفة الجريمة عندما ينشأ ويكون في الطريق العام، ويتعرض للردع الجزائي عندما ينذر بالتفريق ولا يرضخ للأوامر³.

تُعد المقاومة الجماعية والتجمهر أثناء تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية من أكثر صور العرقلة خطورة، لأنها لا تستهدف الموظف العمومي وحده، بل تهدد النظام العام برمته من خلال خلق حالة جماعية من التحدي والعصيان تجاه السلطة العامة. ويتحقق هذا السلوك عندما يجتمع عدد من الأشخاص بقصد منع تنفيذ قرار إداري أو عرقلة عمل الموظفين وأعاون القوة العمومية المكلفين بالتنفيذ. ويتميز التجمهر بخطورة خاصة بسبب ما يترتب عليه من صعوبة تدخل السلطات العمومية وارتفاع احتمالات تطور الأحداث إلى أعمال عنف أو تخريب أو إخلال بالأمن العام. كما أن العامل الجماعي يمنح المشاركين شعوراً بالقوة والتضامن، مما يشجعهم على الاستمرار في مقاومة السلطة ورفض الامتثال لأوامرها.

¹ المواد 144 إلى 149 من قانون العقوبات الجزائي

² مقني بن عمار مداخلة منشورة بعنوان، الضوابط القانونية والتنظيمية لممارسة حق التظاهر في الجزائر وجزءاً، مخالفتها، المؤتمر العلمي السنوي الثامن بعنوان، "حق التظاهر رؤية قانونية"، الصادرة عن كلية الحقوق جامعة بنها، السنة الرابعة العد الحادي عشر، 27 أبريل سنة 2014، ص 56

³ مورييس نحلة، الحريات، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، الطبعة الأولى، 1999، ص 64

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

وتظهر هذه الصورة غالباً عند تنفيذ قرارات الهدم أو الإخلاء أو الغلق الإداري أو إزالة البناءات غير المشروعة أو تنفيذ التدابير المرتبطة بالمحافظة على النظام العام، حيث يتجمع عدد من الأشخاص لمنع الموظفين أو رجال القوة العمومية من مباشرة مهامهم. وقد تتطور المقاومة الجماعية إلى الاعتداء على الأعوان العموميين أو إتلاف الوسائل المستعملة في التنفيذ أو إغلاق الطرق والمسالك المؤدية إلى مكان التنفيذ.

ولذلك شدد المشرع الجزائري العقوبات المتعلقة بالعصيان كلما ارتكب من عدة أشخاص أو اقترن بحمل السلاح أو استعمال العنف، وهو ما يظهر من خلال أحكام المواد 183 إلى 187 من قانون العقوبات التي تميز بين العصيان الفردي والعصيان الجماعي وتقرر عقوبات أشد في الحالة الثانية حمايةً للنظام العام وضماناً لنفاذ القرارات الإدارية.

وتكمن الحكمة من هذا التشديد في أن المقاومة الجماعية لا تؤدي فقط إلى تعطيل تنفيذ قرار إداري معين، وإنما تمثل تحدياً مباشراً لسلطة الدولة وقدرتها على فرض احترام القانون، وهو ما قد يشجع على انتشار مظاهر الفوضى والتمرد إذا لم تواجه بجزاءات رادعة. ومن ثم فإن تجريم التجمهر والمقاومة الجماعية أثناء التنفيذ يعد وسيلة أساسية لحماية هيبة الوظيفة العامة وصيانة سلطة الإدارة في مواجهة مختلف أشكال العصيان الجماعي.¹

المطلب الثاني: قمع جريمة عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية

من خلال إستقراءنا لنصوص مواد جريمة العصيان، لاحظنا أن المشرع قد وضع عقوبة أصلية كغيرها من الجرائم الأخرى، وقام بتشديد العقوبة بناءً على معيارين وهما تعدد الجناة وحمل السلاح مع الأخذ بعذر من الأعذار المعفية، وهذا ما سنوضحه في فروع هذا المطلب.

الفرع الأول: العقوبة المقررة لجريمة عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية

حرص المشرع الجزائري على توفير حماية جزائية فعالة للسلطة العامة ولموظفيها أثناء ممارسة مهامهم، وذلك من خلال تجريم أفعال العصيان وفرض عقوبات تتناسب مع جسامة الاعتداء الواقع على هيبة الدولة وسير المرافق العامة. وتقوم فلسفة التجريم في هذا المجال على ضرورة ضمان تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة عن السلطات المختصة ومنع كل أشكال المقاومة أو العرقلة التي من شأنها المساس بالنظام العام أو تعطيل أداء الوظيفة العامة. ولتحقيق هذا الهدف، رصد المشرع مجموعة من العقوبات الأصلية والمشددة تختلف باختلاف صور العصيان وخطورة الأفعال المرتكبة والنتائج المترتبة عنها.

أولاً: العقوبة الأصلية لجريمة عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية

نصت المادة 184 من قانون العقوبات على العقوبة الأصلية المقررة لجريمة العصيان، حيث يعاقب مرتكبها بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى سنتين (02)، وبغرامة مالية من عشرين ألف دينار

¹ المواد 183 إلى 187 من قانون العقوبات الجزائري

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

(20.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)¹، ويستفاد من هذا النص أن المشرع اعتبر العصيان من الجرح التي تستوجب عقوبة سالبة للحرية إلى جانب العقوبة المالية، بالنظر إلى ما تمثله هذه الجريمة من اعتداء على أوامر السلطة العامة وعرقلة لتنفيذ القوانين والأنظمة.²

غير أن المشرع لم يكتف بتقرير عقوبة موحدة لجميع صور العصيان، وإنما عمد إلى التفريق بين الحالات المختلفة تبعاً لدرجة خطورتها، وهو ما يظهر من خلال النصوص الخاصة التي تناولت بعض صور العصيان المستحدثة أو المشددة.

ثانياً: العقوبة المقررة للاعتراض على تنفيذ الأعمال المأمور بها من قبل السلطة العمومية

جرّم المشرع كل اعتراض أو مقاومة تحول دون تنفيذ الأعمال التي تأمر بها السلطة العمومية أو تباشرها طبقاً للقانون، لما يشكله هذا السلوك من مساس مباشر بمبدأ المشروعية وبسلطة الدولة في تنفيذ قراراتها.

وقد كانت العقوبة المقررة لهذه الصورة تتمثل في الحبس من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر وغرامة مالية لا تتجاوز ربع قيمة التعويضات المدنية المحكوم بها ولا تقل عن عشرين ألف دينار. غير أن المشرع شدد العقوبة متى تم الاعتراض عن طريق التجمهر أو التهديد أو استعمال العنف، حيث ترتفع العقوبة إلى الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين مع الإبقاء على العقوبات المالية المقررة قانوناً.

وبموجب التعديل الأخير لقانون العقوبات لسنة 2024، اتجه المشرع نحو مزيد من التشديد من خلال رفع الحد الأقصى للعقوبة السالبة للحرية من ستة أشهر إلى سنة كاملة، مع استحداث غرامة مالية تتراوح بين خمسين ألف دينار (50.000 دج) ومائة ألف دينار (100.000 دج)، وهو ما يعكس رغبة المشرع في مواجهة تزايد حالات عرقلة تنفيذ القرارات الإدارية والأعمال المأمور بها قانوناً.³

ثالثاً: العقوبة المقررة لعدم الامتثال لأوامر التسخير

تعد أوامر التسخير من الوسائل القانونية التي تلجأ إليها السلطات العمومية لضمان استمرارية المرافق العامة أو مواجهة الظروف الاستثنائية التي تستدعي تعبئة الأشخاص أو الوسائل اللازمة لخدمة المصلحة العامة. ولأهمية هذه الأوامر، جرم المشرع الامتناع عن تنفيذها متى صدرت ومُبْلَغَت للمعني وفق الأشكال القانونية والتنظيمية المعمول بها.

وعليه، يعاقب كل من يمتنع عمداً عن الامتثال لأمر التسخير بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة مالية تتراوح بين عشرين ألف دينار (20.000 دج) ومائة ألف دينار (100.000 دج)، أو

¹ القانون رقم 06-23، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر رقم 156 - 66، المؤرخ في 8 جوان

1966، المتضمن قانون العقوبات

² المادة 187، القانون رقم 06-23، سبق ذكره

³ المادة 187، قانون رقم 06-24، سبق ذكره

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

بإحدى هاتين العقوبتين فقط. ويلاحظ أن المشرع منح القاضي سلطة تقديرية في الجمع بين العقوبتين أو الاكتفاء بإحدهما تبعاً لظروف كل قضية ودرجة خطورة الفعل المرتكب.¹

رابعاً: العقوبة المقررة لغلق مقرات الإدارات والمؤسسات العمومية

استحدث المشرع الجزائري أحكاماً جزائية خاصة لمواجهة ظاهرة غلق مقرات الإدارات والمؤسسات العمومية، لما يترتب عنها من تعطيل للمرفق العام وحرمان المواطنين من الخدمات الأساسية التي تقدمها الدولة.

وفي هذا الإطار، يعاقب كل من يقوم بغلق مقر إدارة أو مؤسسة عمومية بالحبس من ثلاث سنوات إلى سبع سنوات وبغرامة مالية تتراوح بين ثلاثمائة ألف دينار (300.000 دج) وسبعمئة ألف دينار (700.000 دج).

وتتشدّد العقوبة إذا ترتب عن هذه الأفعال عرقلة دخول الموظفين أو المرتفقين إلى هذه المرافق أو منعهم من الخروج منها، حيث تصبح العقوبة الحبس من خمس سنوات إلى عشر سنوات والغرامة من خمسمئة ألف دينار (500.000 دج) إلى مليون دينار (1.000.000 دج).

كما يبلغ التشديد أقصى درجاته إذا ارتكبت هذه الأفعال باستعمال القوة أو التهديد أو من قبل شخصين أو أكثر أو بواسطة حمل السلاح، إذ يعاقب الجناة بالسجن من عشر سنوات إلى عشرين سنة وبغرامة مالية تتراوح بين مليون دينار (1.000.000 دج) ومليون دينار (2.000.000 دج). ويعكس هذا التشديد خطورة الوسائل المستعملة وما يمكن أن تقضي إليه من اضطرابات تمس الأمن والنظام العامين.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع ساوى بين الشروع والجريمة التامة في هذه الصورة، حيث نص صراحة على معاقبة الشروع بنفس العقوبة المقررة للجريمة المكتملة، وهو ما يبرز الإرادة التشريعية الصارمة في مكافحة هذه الأفعال قبل تحقق نتائجها الإجرامية.²

خامساً: العقوبة المقررة لعرقلة تنفيذ الأحكام القضائية

في إطار تعزيز احترام الأحكام القضائية وضمان تنفيذها الفعلي، أضاف المشرع الجزائري بموجب التعديلات الأخيرة صورة جديدة من صور العصيان تتمثل في عرقلة أو اعتراض تنفيذ حكم قضائي بصفة عمدية.

وتتمثل هذه الجريمة في كل فعل أو سلوك يرمي إلى منع أو تأخير تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية النهائية الصادرة عن الجهات القضائية المختصة، وهو ما يشكل مساساً خطيراً بمبدأ حجية الأحكام القضائية وبهيبة السلطة القضائية.

¹ المادة 187 مكرر من قانون العقوبات.

² المادة 187 مكرر 1 ، قانون رقم 14-21، المؤرخ في 28 ديسمبر 2021 ، المعدل والمتمم للأمر 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966 ، المتضمن قانون العقوبات.

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

ولذلك قرر المشرع عقوبة الحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وغرامة مالية من مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى ثلاثمائة ألف دينار (300.000 دج). أما إذا ارتكبت الأفعال باستعمال القوة أو التهديد باستعمالها، أو من قبل شخصين أو أكثر، أو بواسطة حمل السلاح، فإن العقوبة ترتفع إلى الحبس من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات والغرامة من ثلاثمائة ألف دينار (300.000 دج) إلى خمسمائة ألف دينار (500.000 دج).¹

ويعكس هذا التجريم المستحدث حرص المشرع على تكريس مبدأ سيادة القانون وضمان فعالية الأحكام القضائية باعتبارها عنواناً للحقيقة القانونية وركيزة أساسية لدولة القانون والمؤسسات.

الفرع الثاني: الظروف المشددة والأعذار المعفية لجريمة عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية

لم يكتف المشرع الجزائري بتجريم أفعال العصيان وتحديد العقوبات الأصلية المقررة لها، بل عمد إلى تشديد العقوبة في بعض الحالات التي تكشف عن قدر أكبر من الخطورة الإجرامية، كما قرر في المقابل بعض الأعذار القانونية التي تعفي الجاني من العقاب متى توافرت شروطها القانونية. ويهدف هذا التنظيم التشريعي إلى تحقيق التوازن بين حماية السلطة العامة وضمان حسن سير المرافق العمومية من جهة، وتشجيع الجناة على العدول عن سلوكهم الإجرامي والعودة إلى احترام القانون من جهة أخرى.

أولاً: الظروف المشددة

يقصد بالظروف المشددة تلك الملابسات أو الوقائع التي تحيط بالجريمة أو بمرتكبها وتكشف عن درجة أكبر من الخطورة الإجرامية، مما يدفع المشرع إلى تشديد العقوبة المقررة قانوناً مقارنة بالعقوبة الأصلية. وقد أخذ المشرع الجزائري في جريمة العصيان بعدة ظروف مشددة تتمثل أساساً في تعدد الجناة وحمل السلاح، بالإضافة إلى بعض الوسائل الخطيرة المستعملة في مواجهة السلطة العمومية

1. ظرف تعدد الجناة : يعد تعدد الجناة من أهم الظروف المشددة في جريمة العصيان، وذلك لما ينطوي عليه من خطورة خاصة تتمثل في زيادة قدرة الجناة على مقاومة ممثلي السلطة العمومية وإضعاف إمكانية تنفيذ الأوامر والقرارات الصادرة عنهم.

وقد نصت المادة 185 من قانون العقوبات على أنه إذا ارتكبت جريمة العصيان من قبل أكثر من شخصين مجتمعين، فإن العقوبة ترتفع إلى الحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج. ويتضح من خلال هذا النص أن المشرع شدد العقوبة برفع الحد الأدنى والأقصى للعقوبة السالبة للحرية مقارنة بالعقوبة الأصلية المنصوص عليها في المادة 184 من قانون العقوبات..²

¹ المادة 187 مكرر 2 ، قانون رقم 24-06، سبق ذكره.

² المادة 185 ، قانون رقم 23-06، سبق ذكره.

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

ويستند هذا التشديد إلى أن اجتماع عدة أشخاص على ارتكاب فعل العصيان من شأنه أن يولد قوة جماعية تمكن الجناة من فرض إرادتهم على ممثلي السلطة العامة، كما يزيد من احتمالية وقوع أعمال عنف أو اضطرابات تمس بالأمن والنظام العام، وهو ما يبرر التدخل التشريعي بتشديد الجزاء الجنائي.

2. ظرف حمل السلاح: يعتبر حمل السلاح من أخطر الظروف المشددة التي أحاط بها المشرع جريمة العصيان، لما يمثله من تهديد مباشر لسلامة الأشخاص المكلفين بتنفيذ القانون، ولما يخلقه من رهبة وخوف لدى رجال السلطة العمومية أثناء مباشرتهم لمهامهم.

ويقصد بالسلاح كل أداة يمكن استعمالها في الاعتداء أو الدفاع أو التهديد أو الإكراه، سواء كانت أسلحة نارية أو بيضاء أو أي أداة أخرى من شأنها إحداث أذى بالأشخاص أو الممتلكات. ولا يشترط أن يكون السلاح قد استعمل فعلياً، بل يكفي مجرد حمله أثناء ارتكاب الجريمة حتى يتحقق ظرف التشديد.¹ وعليه، إذا ارتكبت جريمة العصيان من شخص واحد أو شخصين وكان أحدهما أو كلاهما يحمل سلاحاً، فإن العقوبة تصبح الحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات وغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج، وفقاً لما تقرره المادة 184 من قانون العقوبات² ..

كما تتشدد العقوبة أكثر إذا ارتكبت الجريمة من قبل أكثر من شخصين مجتمعين ويحملون أسلحة ظاهرة، حيث تصبح العقوبة الحبس من سنتين إلى خمس سنوات مع الغرامة المقررة قانوناً، وذلك طبقاً لأحكام المادة 185 من قانون العقوبات.

ولم يفرق المشرع بين السلاح الظاهر والسلاح المخفي، إذ قرر العقوبة نفسها حتى في حالة حمل أسلحة مخبأة، لأن الخطورة الإجرامية لا ترتبط بظهور السلاح أو خفائه، وإنما بكون الجاني مستعداً لاستعماله عند الاقتضاء في مواجهة ممثلي السلطة العامة.

ويستفاد من ذلك أن المشرع الجزائري اعتمد معياراً موضوعياً لتشديد العقاب، قوامه مدى ما يشكله السلاح من تهديد فعلي أو محتمل لسلامة الأشخاص المكلفين بتنفيذ القانون، الأمر الذي يبرر تشديد العقوبة حمايةً للوظيفة العامة وللنظام العام.

ويظهر من خلال هذا التشديد حرص المشرع على توفير حماية جزائية فعالة لممثلي السلطة العامة وضمان تنفيذ القرارات الإدارية والقضائية دون إكراه أو ضغط أو اعتداء.

3. استعمال التجمهر أو التهديد أو العنف: تشدد العقوبة كذلك عندما يتخذ العصيان صورة أكثر خطورة تتمثل في الاعتراض على تنفيذ أعمال السلطة العمومية بواسطة التجمهر أو التهديد أو العنف.

¹ أمنة تازير، واقع المتاجرة بالسلامة في الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، مجلد رقم 5، عدد 1، سنة 2020،

ص 95

² المادة 184، قانون رقم 23-06، سبق ذكره

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

فالتجمهر يمنح الجناة قوة جماعية تؤثر على قدرة السلطة العامة في تنفيذ قراراتها، كما أن التهديد والعنف يمثلان اعتداءً مباشرًا على الأشخاص المكلفين بتنفيذ القانون. ولهذا رفع المشرع الحد الأقصى للعقوبة إلى سنتين حبس مع الإبقاء على الحد الأدنى والعقوبات المالية المقررة قانونًا.¹

ثانيا: الأعذار المعفية

إلى جانب الظروف المشددة، أقر المشرع الجزائري بعض الأعذار القانونية التي تعفي الجاني من العقاب رغم قيام الجريمة وتوافر أركان المسؤولية الجزائية. ويقصد بالأعذار المعفية الحالات التي يحددها القانون على سبيل الحصر ويترتب على توافرها سقوط العقوبة كليًا عن الجاني تحقيقًا لاعتبارات تتعلق بالمصلحة الاجتماعية أو السياسة الجنائية.

وقد نصت المادة 52 من قانون العقوبات على أن الأعذار القانونية هي حالات محددة قانونًا يترتب عليها، مع قيام الجريمة والمسؤولية، إما الإعفاء من العقاب إذا كانت أعذارًا معفية، وإما تخفيف العقوبة إذا كانت أعذارًا مخففة.

وفي جريمة العصيان خص المشرع الجاني بعذر قانوني معفي يتمثل في **عذر التوبة أو العدول الاختياري**، وهو ما نصت عليه المادة 186 من قانون العقوبات.

ويتحقق هذا العذر عندما ينسحب الأشخاص المساهمون في جريمة العصيان بمجرد أول تنبيه توجهه إليهم السلطة العمومية المختصة، وقبل قيامهم بأي عمل تنفيذي أو ممارسة أي وظيفة من وظائف العصيان. ففي هذه الحالة يعفى المشاركون من العقاب رغم شروعهم في السلوك الإجرامي.

ويستند هذا الإعفاء إلى اعتبارات تتعلق بالسياسة الجنائية الحديثة التي تهدف إلى تشجيع الجناة على العدول عن سلوكهم غير المشروع قبل تفاقم آثاره، وتغليب مصلحة المجتمع في إنهاء حالة العصيان بصورة سلمية دون اللجوء إلى استعمال القوة أو توقيع العقوبات.

وعليه، فإن عذر التوبة في جريمة العصيان يمثل مظهرًا من مظاهر المرونة التشريعية التي تسمح للمشرع بتحقيق الردع من جهة، وتشجيع الامتثال الطوعي للقانون من جهة أخرى، بما يحقق التوازن بين مقتضيات النظام العام ومتطلبات العدالة الجنائية².

¹ وذلك وفقًا لأحكام المادة 187 من قانون العقوبات

² المادة 186، قانون 82-04، المؤرخ في 13 فيفري 1982، المعدل والمتمم للأمر رقم 156 - 66 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

خلاصة

أبرزت دراسة الفصل الثاني أن المشرع الجزائري لم يقتصر على حماية الاعتبار والشرف الوظيفي للموظف العمومي، بل امتدت هذه الحماية لتشمل سلطته القانونية وهيبة الوظيفة التي يمارسها. فقد جرم مختلف أشكال العنف الموجهة ضد الموظف العمومي أثناء أو بسبب أداء مهامه، باعتبارها أفعالا تمس النظام العام وتؤثر على السير المنتظم للمرافق العامة.

كما أظهرت الدراسة أن المشرع أولى أهمية خاصة لجرائم عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية، بالنظر إلى ما تشكله من تهديد مباشر لسلطة الإدارة ولتنفيذ القرارات الصادرة عنها. ومن خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لهذه الجرائم، تبين أن السياسة الجنائية الجزائرية تهدف إلى توفير بيئة قانونية تسمح للموظف العمومي بأداء مهامه في ظروف آمنة، مع تعزيز هيبة الدولة وضمان احترام سلطاتها القانونية.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة الموسومة بـ "جريمة الاعتداء على تأدية الوظيفة في التشريع الجزائري"، يتضح أن الوظيفة العمومية تُعد من الركائز الأساسية التي تقوم عليها الدولة الحديثة، إذ تضطلع بدور جوهري في ضمان استمرارية المرافق العامة وتحقيق المصلحة العامة وتجسيد سيادة القانون. ولما كان الموظف العمومي هو الأداة البشرية التي تمارس من خلالها الدولة اختصاصاتها وسلطاتها المختلفة، فإن أي اعتداء يوجه إليه أثناء تأدية مهامه أو بسببها لا يقتصر أثره على شخصه فحسب، وإنما يمتد ليطال هيبة الإدارة وفعالية المرفق العام وثقة المواطنين في مؤسسات الدولة.

وقد أظهرت الدراسة أن المشرع الجزائري أدرك مبكرًا خطورة الاعتداءات التي تستهدف الموظف العمومي أثناء ممارسة وظائفه، لذلك أحاطه بحماية جزائية خاصة تجاوزت القواعد العامة المقررة لحماية الأشخاص العاديين، حيث جرم مختلف الأفعال التي تمس شرفه واعتباره وسلطته الوظيفية، وخصص لها عقوبات تتناسب مع خطورتها وآثارها على حسن سير المرافق العامة. كما كشفت الدراسة أن السياسة الجنائية الجزائرية في هذا المجال تقوم على تحقيق التوازن بين حماية الموظف العمومي من جهة، وضمان الحقوق والحريات العامة للأفراد من جهة أخرى، بما يمنع التعسف في استعمال السلطة ويضمن في الوقت ذاته احترام الواجب للوظيفة العمومية.

ومن خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لهذه الجرائم، تبين أن المشرع الجزائري قد وسع من نطاق الحماية الجنائية لتشمل صورًا متعددة من الاعتداءات، سواء تلك الماسة باعتبار الموظف العمومي وشرفه، مثل جريمة الإهانة والتحرش الجنسي، أو تلك الماسة بسلطته القانونية وهيبة الوظيفة، مثل جرائم العنف وعرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية. ويعكس هذا التوسع رغبة المشرع في توفير بيئة قانونية آمنة تمكن الموظف العمومي من أداء واجباته دون خوف أو ضغط أو تهديد، بما يحقق الفعالية الإدارية ويحافظ على استقرار النظام العام.

كما بينت الدراسة أن التعديلات التشريعية المتعاقبة التي مست قانون العقوبات الجزائري جاءت استجابة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والأمنية التي شهدتها المجتمع الجزائري، حيث سعى المشرع إلى مواكبة التطورات المستجدة من خلال استحداث نصوص جديدة وتشديد العقوبات في بعض الجرائم التي أصبحت تشكل تهديدًا متزايدًا للوظيفة العمومية. غير أن فعالية هذه الحماية لا تتوقف على مجرد وجود النصوص القانونية، بل تتطلب كذلك حسن تطبيقها من قبل الجهات القضائية المختصة، وتوفير الآليات الكفيلة بضمان تنفيذها على أرض الواقع.

وقد أسفرت الدراسة عن جملة من النتائج المهمة، يمكن إجمالها فيما يأتي:

- أن الوظيفة العمومية تحظى بحماية جزائية خاصة ومتميزة في التشريع الجزائري بالنظر إلى طبيعتها المرتبطة بالمصلحة العامة.

الخاتمة

- أن المشرع الجزائري جرم مختلف صور الاعتداء التي يمكن أن تعيق الموظف العمومي عن أداء مهامه أو تمس مكانته الوظيفية.
 - أن جريمة الإهانة تعد من أبرز الجرائم الماسة باعتبار الموظف العمومي وشرفه، وقد أحاطها المشرع بمجموعة من الشروط والأركان الخاصة.
 - أن جريمة التحرش الجنسي تمثل إحدى الجرائم المستحدثة نسبياً ضمن منظومة الحماية الجنائية للموظف العمومي، خاصة في الوسط المهني.
 - أن جرائم العنف ضد الموظف العمومي تشكل اعتداءً مباشراً على سلطة الدولة وهيبته الإدارية، الأمر الذي يبرر تشديد العقوبات بشأنها.
 - أن جرائم عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية تهدد فعالية الإدارة وتمس بمبدأ المشروعية واحترام القانون.
 - أن المشرع الجزائري انتهج سياسة جنائية تقوم على تشديد العقاب كلما تعلق الأمر باعتداء يستهدف الوظيفة العمومية أو يؤثر على حسن سير المرافق العامة.
 - أن التعديلات التشريعية الحديثة ساهمت في تعزيز الحماية القانونية للموظف العمومي وتوسيع نطاقها.
- ورغم ما توفره النصوص القانونية من حماية معتبرة، فقد كشفت الدراسة عن بعض النقائص والإشكالات العملية التي ما تزال تثير صعوبات على مستوى التطبيق، ومن أهمها:
- وجود بعض المصطلحات القانونية ذات الطابع المرن التي قد تؤدي إلى اختلاف التفسير القضائي من حالة إلى أخرى.
 - تشتت الأحكام المتعلقة بحماية الموظف العمومي بين عدة نصوص قانونية، مما قد يصعب الإحاطة بها بصورة شاملة.
 - محدودية الدراسات الفقهية المتخصصة التي تناولت الجرائم الماسة بالوظيفة العمومية في ضوء التعديلات التشريعية الحديثة.
 - قلة الاجتهادات القضائية المنشورة المتعلقة ببعض الجرائم المستحدثة، مما يحد من إمكانية استقراء التوجه القضائي بشأنها.
 - استمرار بعض الصعوبات المرتبطة بإثبات الجرائم الواقعة في الوسط المهني، خاصة الجرائم التي تعتمد على وسائل معنوية أو غير مادية.
- واستناداً إلى النتائج المتوصل إليها، يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات التي قد تسهم في تعزيز الحماية الجزائية للوظيفة العمومية، من بينها:
- مراجعة بعض النصوص القانونية بما يضمن مزيداً من الدقة والوضوح في تحديد الأفعال المجرمة وأركانها.

الخاتمة

- توحيد الأحكام القانونية المتعلقة بحماية الموظف العمومي ضمن إطار تشريعي أكثر انسجامًا وتكاملاً.
 - تعزيز التكوين القانوني للموظفين العموميين حول حقوقهم ووسائل الحماية المقررة لهم قانونًا.
 - تشجيع نشر الأحكام والاجتهادات القضائية المتعلقة بالجرائم الماسة بالوظيفة العمومية لتوحيد التطبيق القضائي.
 - تكثيف البرامج التحسيسية والتوعوية الرامية إلى نشر ثقافة احترام الموظف العمومي وهيبته المرفق العام.
 - دعم آليات التبليغ والحماية القانونية للموظفين الذين يتعرضون للاعتداء أثناء أداء مهامهم.
 - مواصلة تطوير السياسة الجنائية بما يواكب المستجدات الاجتماعية والتكنولوجية التي قد تفرز صورًا جديدة من الاعتداء على الوظيفة العمومية.
- وخلاصة القول، فإن حماية الموظف العمومي ليست غاية في حد ذاتها، وإنما هي وسيلة لضمان حسن سير المرافق العامة وصون هيبة الدولة وتحقيق المصلحة العامة. لذلك تبقى فعالية الحماية الجزائية المقررة للوظيفة العمومية رهينة بتكامل الأدوار بين المشرع والقضاء والإدارة والمجتمع، بما يضمن توفير بيئة وظيفية آمنة تمكن الموظف العمومي من أداء رسالته في خدمة المواطن والدولة بكل كفاءة وحياد ونزاهة.

المصادر

والمراجع

المصادر

القران الكريم

الاورام

1. أمر رقم 20-01 المؤرخ في 09 ذو الحجة عام 1441 الموافق لـ 30 يوليو سنة 2020 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات ج ر ج ج عدد 44 صادر في 30 يوليو سنة 2020.
2. الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 08 يونيو 1966 المتضمن قانون الاجراءات الجزائية المعدل والمتمم بالقانون رقم 25-14 مؤرخ في 9 صفر عام 1447 الموافق 3 غشت سنة 2025، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية - العدد 54 - الصادر في 13 شوال 1447 الموافق لـ 19 سبتمبر 2025
3. الامر رقم 66-156 مؤرخ في 8 يونيو 1966، ج ر ج ج، عدد يتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم بالأمر رقم 20-01 المؤرخ في 30 جويلية 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج ر ج ج العدد 44 صادر في 30/07/2020 المعدل والمتمم بالقانون رقم 24-06 مؤرخ في 19 شوال 1445 الموافق لـ 28/02/2024 ج.ر عدد 30 الصادرة بتاريخ 30/04/2024

القوانين

1. القانون 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-22 مؤرخ في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر سنة 2022، ج.ر عدد 84 مؤرخة في 19/12/2022.
2. القانون العضوي رقم 04-11، المؤرخ في 6 سبتمبر سنة 2004، المعدل والمتمم بالقانون العضوي 26-03: المؤرخ في 04 شوال عام 1447 الموافق لـ 23 مارس 2026 يتضمن القانون الاساسي للقضاء، الجريدة الرسمية العدد 23 الصادرة بتاريخ 29/03/2026:
3. قانون العقوبات المصري، رقم 1960 \ 16 المنشور بالجريدة الرسمية رقم 1487 ، بتاريخ 01 جانفي 1960، المعدل بآخر قانون رقم 2011 \ 08 والمنشور بالجريدة الرسمية رقم 5090 ، بتاريخ 02 ماي 2011

المراجع

المعاجم

1. ابن منظور، لسان العرب، الجزء السابع، مادة " حرض " الطبعة الأولى، دار صادر، بيروت، لبنان، 1997

2. بطرس البستاني، محبط المحيط، مكتبة لبنان 1987

الكتب العامة

1. أكمل يوسف السعيد يوسف، الحماية الجنائية للأطفال من الاستغلال الجنسي، د ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، سنة 2014

2. أوهابية عبد الله ، شرح قانون العقوبات د ط، بيت الأفكار، الجزائر، سنة 2022

3. بو سقيعة أحسن ،الوجيز في القانون الجزائري العام ،الطبعة الثانية عشر، دار هومة الجزائر، 2012-2013.

4. _____ ، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، ج01، دار هومة، الجزائر، 2014.

5. _____ ، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، ط17، ج01، دار هومة للنشر، الجزائر، . 2014.

6. _____ ، الوجيز في القانون الجزائري العام، ط04، دار هوما للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2007.

7. _____ ،الوجيز في القانون الخاص (الجرائم ضد الاشخاص والجرائم ضد الاموال وبعض الجرائم الاخرى)، ج01، دار هومة، للطباعة والنشر والتوزيع بوزريعة الجزائر، 2005.

8. _____ ، الوجيز في القانون الجزائري الخاص (الجرائم ضد الأشخاص والأموال)، الجزء الأول، ط 20، دار هومة، الجزائر 2018 .

9. _____ ، الوجيز في القانون الجزائري العام، ط ،07، دار هومة الجزائر، سنة 2008.

10. جمال نجيمي، القتل العمد وأعمال العنف في التشريع الجزائري، ط2 ، دار هومة الجزائر، د س.

11. _____ ، جرائم الآداب والفسوق والدعارة في التشريع الجزائري، د ط، دار هومة، الجزائر، سنة 2014.

12. حسن فريجة، شرح قانون العقوبات الجزائري الجرائم على الأشخاص والأموال، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر.

13. حسين صادق المرصفاوي، في قانون العقوبات الخاص، د ط، دار منشأ المعارف، الإسكندرية، سنة 1970.

14. رمسيس بهنام، قانون العقوبات القسم الخاص، ط 1 ،دار منشأة المعارف، 2005

المصادر والمرجع

15. سعيد بوعلي ودنيا رشيد، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، ط 2، دار بلقيس دار البيضاء، الجزائر، 2016.
16. سمير عالية هيثم من عالية، الوسيط في شرح قانون العقوبات - القسم العام-، ط01، المؤسسة الجامعية لبنان 2010.
17. طباش عز الدين، شرح القسم الخاص من قانون العقوبات (جرائم الأشخاص والأموال)، دار بلقيس للنشر، الجزائر، د س ن
18. عبد الرحمان خلفي، القانون الجنائي الخاص الجزائري، ج02، دار الهدى، الجزائر، 2014.
19. عبد الله بن إبراهيم الطريقي، مفهوم الطاعة والعصيان، ط 1، دار المسلم للنشر والتوزيع، سنة 1995
20. فتوح عبدالله الشاذلي، جرائم الاعتداء على الأشخاص والأموال، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية، 2002.
21. القاضي فريد زغبى، الموسوعة الجنائية، الجرائم الواقعة على النظام العام، ط 3، مجلد 11، دار صادر بيروت، 1995
22. لحسين بن شيخ آث ملويا، المنتقى في القضاء العقابي، طبعة 1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008
23. محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام جنائيا، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2006
24. محمد أحمد المشهداني، الوسيط في شرح القانون العقوبات، مؤسسة الوراق لنشر والتوزيع، الأردن، د.س.
25. محمد إسماعيل البخاري الجعفي، صحيح البخاري، كتاب الأحكام، دار ابن كثير، سنة 1993.
26. محمد سعيد نمور، الجرائم الواقعة على الأشخاص، ج 1، ط 1، دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة لنشر والتوزيع، عمان، سنة 2002.
27. محمد هاني فرحات، نظرية المحرض على الجريمة في القانونين اللبناني والمقارن، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2013.
28. مكي دردوس، القانون الجنائي الخاص في التشريع الجزائري، ج1، (د ط)، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة 2005.
29. ممدوح خليل البحر، الجرائم الواقعة على الأشخاص، ط 1، دار إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2009.
30. مورييس نحلة، الحريات، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، الطبعة الأولى، 1999
31. نبيل صقر، الوسيط في جرائم الأشخاص، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، د س

الكتب الخاصة

1. أنيس حسيب السيد المحلاوي، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي والفقه الإسلامي، ط1 ، مكتبة الوفاء القانونية الإسكندرية، سنة 2023
2. صباح مصباح محمود سليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، ط1 ، دار الحماد للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.
3. صلاح سحر، التحرش الجنسي في مجال العمل، د ط، وحدة الإعلام والبحوث المركز المصري لحقوق الإنسان، مصر، دس.
4. عبد العزيز سعد، الجرائم الواقعة على المصلحة العمومية، دار هومة، الجزائر، 2018
5. محمد حزيط، جرائم الاعتداء على الإدارة العمومية في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2019.
6. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط6 ، دار النهضة العربية، سنة 1989 .
7. نسرین عبد الحميد نبيه، الإجرام الجنسي، د ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة 2008.
8. هشام عبد الحميد فرج، التحرش الجنسي وجرائم العرض، ط01، مطابع دار الوثائق للطباعة والنشر والتوزيع، 2011.

المحاضرات

1. زيد بن عيسى، دروس في الوظيفة العامة، موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي للبيض نور البشير، الجزائر، 2020-2021

المقالات

2. آمنة تازير، واقع المتاجرة بالسلامة في الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، مجلد رقم 5 ، عدد 1 ، سنة 2020
3. حسينة غواس، حماية المرأة من التحرش الجنسي داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 6، العدد الأول، سنة 2022
4. الزبير طهراوي، فاروق خلف، جريمة تحريض الشهود في الفقه الاسلامي والقانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 12، العدد 01، افريل 2021.
5. زهراء حاتم عبد الكاظم، الضمانات الجنائية الموضوعية للموظف العام ،مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، جامعة بغداد، العدد 7 ، المجلد 29 ، سنة 2021 .
6. سعود فهد سعود العجمي، العصيان المدني وعلاجه في ضوء القرآن الكريم، مجلة كلية دار العلوم، مجلد 36 ، عدد 119 ، جامعة القاهرة، مصر، 2019

المصادر والمرجع

7. سوماتي شريفة، التحريض الالكتروني على الانتحار تحد جديد أمام التشريعات الجزائية (لعبة الحوت الأزرق نموذجاً)، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية المجلد 59 :، العدد 02 :، السنة 2022
8. عائشة لخشين، جريمة التجمهر في القانون الجزائري، مجلة المعيار، مجلد 25 ،عدد 60 ، 2021
9. كريم بوزيان، " الحماية الجزائية لمستخدمي الصحة في ظل قانون العقوبات لسنة 2020 " ، مجلة الدراسات القانونية المقارنة ،العدد 01 ، جامعة الجيلالي إلياس، سيدي بلعباس، الجزائر، 2020
10. قففاف فاطمة، جريمة التحرش الجنسي وفقاً للقانون 15-19، مجلة الاجتهاد القضائي، تصدر عن جامعة بسكرة، الجزائر، العدد 13 ، ديسمبر 2016 .
11. محمد بن أعراب، التحرش الجنسي في الطابوهات المسكوت عنها إلى التجريم القانوني، مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، المجلد 06، العدد 01، 2009.
12. محمد جبر رفش، الآثار الموضوعية المترتبة على جريمة الإهانة الأمر في قانون العقوبات قوى الأمن الداخلي العراقي، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، جامعة بابل، العدد 05 ،المجلد 28 ،سنة 2020
13. مقني بن عمار مداخله منشورة بعنوان، الضوابط القانونية والتنظيمية لممارسة حق التظاهر في الجزائر وجزءاً، مخالفتها، المؤتمر العلمي السنوي الثامن بعنوان "حق التظاهر رؤية قانونية"، الصادرة عن كلية الحقوق جامعة بنها ،السنة الرابعة العد الحادي عشر، 27 أبريل سنة 2014 .

المذكرات

1. إسلام علي الشريف، العصيان وأثره في أحكام الشريعة، مذكرة ماجستير كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية غزة، سنة 2012 .
2. بوصيدة فيصل، الحماية الجنائية للوظيفة العامة في قانون العقوبات الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة باجي مختار، عنابة، سنة 2005 .
3. سويس أسماء، التحريض على الجريمة في قانون العقوبات الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016.
4. فيصل بوصيدة، الحماية الجنائية للوظيفة العامة في قانون العقوبات الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة باجي مختار، عنابة، سنة 2005 .
5. قن خضرة وحريبي فتيحة، جرائم إهانة الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، جامعة الجلفة، 2019-2020.
6. لقاط مصطفى، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري والقانون المقارن، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 ، 2013-2014.
7. محمد أمين دهيلي، جرائم الاعتداء على الموظف، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم سياسية، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2022 - 2021 .

المصادر والمرجع

8. محمداتتي فاطمة الزهراء ومشري نبيلة، جريمة التحرش الجنسي في ظل القانون 15-19، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم الساسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2018-2019
9. مهند بن حمد بن منصور الشعبي، تجريم التحرش الجنسي وعقوبته، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، د.م.ن، سنة 2019 ، .
10. نادية سخان، الحماية الجنائية للشرف والاعتبار، دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانوني الجنائي الجزائري، اطروحة دكتوراه تخصص الفقه والاصول جامعة الحاج لخضر باتنة ، 1 السنة الجامعية 2015-2016.

الفہرہ

1	مقدمة
	الفصل الأول: الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف أثناء تأدية مهامه
5	المبحث الأول: جرائم الإهانة الماسة باعتبار الموظف العمومي
5	المطلب الأول: مفهوم جريمة إهانة الموظف العمومي وأساس تجريمها
5	الفرع الأول: تعريف جريمة الإهانة
7	الفرع الثاني: تمييزها عن الجرائم المشابهة لها
8	المطلب الثاني: أركان جريمة إهانة الموظف والعقوبات المقررة
9	الفرع الأول: أركان جريمة الإهانة
14	الفرع الثاني: العقوبة في جريمة الإهانة
19	المبحث الثاني: الجرائم الماسة بشرف الموظف العمومي (التحرش الجنسي)
19	المطلب الأول: تعريف واركأن جريمة التحرش الجنسي
19	الفرع الأول: تعريف جريمة التحرش الجنسي
22	الفرع الثاني: أركان جريمة التحرش الجنسي بالموظف
29	المطلب الثاني: العقوبة المقررة لجريمة التحرش الجنسي
29	الفرع الأول: العقوبة الأصلية
30	الفرع الثاني: ظروف التشديد
32	الفرع الثالث: العقوبة التكميلية
33	خلاصة

الفصل الثاني: الجرائم الماسة بسلطة الموظف وهيبة الوظيفة

36	المبحث الثاني: جرائم العنف ضد الموظف العمومي
36	المطلب الأول: مفهوم جريمة التعدي
36	الفرع الأول: تعريف جريمة التعدي
38	الفرع الثاني: أركان جريمة التعدي
47	المطلب الثاني: قمع جريمة التعدي
47	الفرع الأول: العقوبة المقررة لجريمة التعدي
49	الفرع الثاني: الغاية من تشديد العقوبة لجريمة التعدي
52	المبحث الثاني: جرائم عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية
52	المطلب الأول: تعريف وصور عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية
52	الفرع الأول: تعريف جريمة العصيان

الفهرس

54	الفرع الثاني: صور جريمة العصيان
61	المطلب الثاني: قمع جريمة عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية
61	الفرع الأول: العقوبة المقررة لجريمة عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية
64	الفرع الثاني: الظروف المشددة والأعذار المعفية لجريمة عرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية
67	خلاصة
69	الخاتمة
73	المصادر
74	المراجع
80	الفهرس

تناولت هذه الدراسة جريمة الاعتداء على تأدية الوظيفة في التشريع الجزائري، من خلال بيان مختلف الأفعال المجرمة التي تستهدف الموظف العمومي أثناء أو بسبب ممارسته لمهامه، وقد ركزت الدراسة على الجرائم الماسة باعتبار وشرف الموظف العمومي، والمتمثلة أساساً في جريمة الإهانة وجريمة التحرش الجنسي، مع تحليل أركانها القانونية والعقوبات المقررة لها.

كما تناولت الدراسة الجرائم الماسة بسلطة الموظف العمومي وهيبة الوظيفة، وعلى رأسها جرائم العنف وعرقلة تنفيذ الأوامر والقرارات الإدارية، بهدف تقييم مدى فعالية الحماية الجزائية التي أقرها المشرع الجزائري. وقد خلصت الدراسة إلى أن المشرع وفر حماية قانونية معتبرة للوظيفة العمومية، غير أن فعالية هذه الحماية تظل مرتبطة بحسن تطبيق النصوص القانونية وتطويرها بما يتلاءم مع المستجدات العملية.

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العمومية - الموظف العمومي - الحماية الجزائية

Abstract

This study examines the crime of assault in the performance of duties under Algerian law. It identifies various criminal acts targeting public employees during or because of the performance of their duties. The study focuses on crimes affecting the dignity and honor of public employees, primarily insult and sexual harassment, analyzing their legal elements and prescribed penalties.

The study also addresses crimes affecting the authority of public employees and the prestige of the office, particularly crimes of violence and obstruction of the implementation of administrative orders and decisions. The aim is to assess the effectiveness of the criminal protection provided by the Algerian legislator. The study concludes that the legislator has provided considerable legal protection for public office; however, the effectiveness of this protection remains contingent upon the proper application and development of legal texts to align with practical realities.

Keywords: Public office - Public employee - Criminal protection