

كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

الرقم التسلسلي: .....

مذكرة بعنوان:

## جريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي في التشريع الجزائري

مقدمة لإستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص: قانون عام معمق

إشراف الدكتور: جمال كفالي

إعداد الطالبتين:

خديجة بوحارة

منى وادي

### لجنة المناقشة

أمال بوجياوي	أستاذ محاضر قسم -أ-	الشاذلي بن جديد -الطارف	رئيسا
جمال كفالي	أستاذ محاضر قسم -ب-	الشاذلي بن جديد -الطارف	مشرفاً ومقرراً
سارة قريمس	أستاذ مساعد قسم -أ-	الشاذلي بن جديد -الطارف	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فَلْيَاغُثْ لَنَا مِنْ بَرِّكَ وَأَمْنِكَ يَا أَرْحَمَ الرَّاحِمِينَ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Minister de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université el tarf

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit



جامعة الشاذلي بن جديد  
UNIVERSITE CHADLI BENJEDID

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

## تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

المسيد (ة) : .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: ..... 4.1.0.0.0.8.1.10.6.0.0.4.0.0.0.7

الصادرة بتاريخ: ..... 20.23./06/20

عن دائرة: .....

المسجل بقسم: ..... الحقوق

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنوانها:

.....  
.....

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 20.23./06/20

إمضاء المعني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Minister de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université el tarf

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit



جامعة الشاذلي بن جديد

UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

## تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة) : ..... السيد بن جديد

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: ..... 11.9.99.12.3.00058.20008

الصادرة بتاريخ: ..... 2023.01.11

عن دائرة: ..... الطارف و ولاية الطارف

المسجل بقسم : ..... الحقوق

والمكلف بإنجاز منكرة تخرج ماستر عنوانها:

..... جبروتية ..... صابنة ..... والندري ..... عاك ..... المونوف ..... الامور ..... في التسريع

..... السيد بن جديد

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: ..... 2023.01.13

إمضاء المعني



# شكر

**قال الله تعالى في محكم كتابه العزيز:**

**"ولئن شكرتم لأزيدنكم"**

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل اليه لولا فضل الله علينا.

لا يسعني هذا المقام الا ان أبدي جزيل الشكر والإمتنان.....

الى الدكتور كفالي جمال الذي أشرف على هذا الجهد ولم يبخل علينا بالنصح والإرشاد

طيلة فترة إعدادة.....

كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور العايب نصر الدين على كامل

مجهوداته التي أبدلها معنا رغم إلتزاماته المهنية.....

كما نتقدم بكامل عبارات الشكر والامتنان للدكاترة الأفاضل بويحيياوي أمال ، قريمس

سارة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم فحص مضمون هذا العمل البحثي لمناقشته

وتصويبه.



## إهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا  
بطاعتك ولا تطيب الحياة إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك  
ولا تطيب الجنة إلا برويتك.

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة ، إلى نبي الرحمة ونور العالمين  
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أهدي هذا العمل المتواضع وثمرته جهدي إلى:

إلى تلك اليك السمراء التي خطواتي الأولى يعطفها حبها  
ككتاباتي يدي الأولى بتأني هذبتها، الذي فسر لي العالم عملاً وعطاء  
إلى من أهدى نفسه لأجلنا براً وحباً حفظه الله "أبي الغالي".

إلى الينبوع الذي لا يمل العطاء، إلى من أروضتني الحب والحنان  
إلى من كان دعائها سر نجاحي، إلى أخلص إنسان في هذا الوجود "أمي".

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهم ذكركم فتؤادي أخواتي  
"نور الهدى فاطمة هاجر ألاء الرحمان".

إلى سدي ومصدر قوتي وطلعي الثابت أخي "يحيى عبد الرؤوف".

إلى شمعة وبهجة البيت ابن أختي "أحمد سراج الدين".

إلى ابن و ابنة أختي "أرسلان وسيلين".

إلى رفيقة دربي و توأم روحي "منى".

إلى صديقاتي الغاليات "إيمان دلولة كوثر".

إلى كافة دكاترة وطلاب كلية الحقوق.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع.

الطالبة: خديجة بوحارة



## إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى

ها قد وصلت رحلتنا الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة وما أنا أختتم بحسب تخرجي بكل همة ونشاط.

الحمد لله الذي وفقني لتتميم هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بفضله تعالى مهداة:  
إلى من تشققت يداه في سبيل رعايتي، إلى من علمني الصبر و القوة والمثابرة، إلى من سعى دائما إلى وجود ضيكتي ولم يبخل علي شيء "أبي الصبور"  
إلى أحمز وأحملي إنسانة في حياتنا التي أنارت دربي بنصائحها وكانت بحرا طافيا يجري بفيض الحب و البسمة، إلى من زينته حياتي بضياء البدر و شموع الفرح، إلى من منحتني القوة والعزيمة لمواصلة الدرب وكانت سببا في مواظبي دراستي، إلى من علمتني الاجتهاد، إلى الغالية على قلبي "أمي".

إلى من لم ينس أبدا بتذكيري بطلب العلم قائلا لي إقرئي، إلى من لم يبخل علي يوما بنصيحة حتى ولو كانت صغيرة إلى من إعتبرته قدوة "شعيب عزيزي".  
إلى أخي سندي "علاء - سامي". إلى أخواتي عزيزاتي "فهيمة - بسمة".  
إلى زهور البيت الصغار "قطر الندى - سجود - معتز - محمد - يونس - أنس".  
إلى صديقاتي وحبيبات قلبي "إيماناتي - إكرام - كريمة - نادرة - أميرة - صبرينة - وسام - مروة - رحمة - دلولة - كوثر - فاطمة - نور - منية شفاها الله". إلى من تفوق كونها صديقتي إلى من بكينا معا وفرحنا معا وكانت بمثابة الأخت الحنون لي "خديجة الغالية"

الطالبة منى وادي

# قائمة المختصرات

- ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية.

-دون دار النشر: د د ن.

-دون سنة النشر: د س ن.

-دون طبعة: د ط.

-صفحة: ص.

-طبعة: ط.

-عدد: ع.

- من الصفحة إلى الصفحة: ص ص.

هفتاد و نه

## مقدمة

تعتبر الوظيفة العامة الأداة القانونية و الأساسية لتنفيذ السياسة العامة للدولة، فهي تمثل معيار تطورها و تقدمها من خلال موظفيها الذين يسهرون على هذه السياسة، فهم المرآة العاكسة لها في شتى المجالات.

حيث أن الوظيفة العامة هي مجموع الأشخاص الطبيعيين والمعنويين الذين تتألف منهم إدارة الدولة المسيرة للمرافق العامة يخضعون للقانون الإداري ولعلاقة نظامية ويتمتعون بنظام قانوني خاص وبامتيازات و ضمانات مهمة لكونهم يعملون لخدمة المرافق العمومية والصالح العام.

وبتزايد مسؤوليات الدولة وامتدادها الشامل لكل الميادين والمجالات أنشأت هيكل و مؤسسات عمومية تضم موظفين عموميين يعملون تحت إشرافها و تحت توجيهاتها و تطبيقاً لأوامرها.

من هذا المنطلق يعتبر الموظف العمومي الممثل الرئيسي للدولة وعصبها الحيوي، و المعبر عن إرادتها والجهة المنفذة لسياستها، و الموكل إليه مهام أداء الخدمة للمواطنين و الحفاظ على النظام العام، فلا يمكن وجود دولة حسنة التنظيم دون موظفين عموميين.

ونظراً للدور الذي يلعبه الموظف العمومي في ممارسة النشاط الإداري تحقيقاً للصالح العام، فعلاقته بالإدارة المستخدمة فضل المشرع الجزائري أن تكون علاقة تنظيمية ينتج عنها مجموعة من الحقوق يتمتع بها الموظف و تعزز مركزه القانوني مقابل جملة من الإلتزامات و الواجبات التي تقع على عاتقه، تختلف باختلاف الهدف من توظيفه و الخدمات المراد تأديتها و تقديمها.

ولكي يقوم الموظف العمومي بعمله على أحسن وجه كان لا بد من المشرع أن يحيطه بترسانة قانونية تضم تدابير و ضمانات تجعله بأمان عن كل التهديدات والإعتداءات التي تمس شرفه أو إعتبره أو سلامة جسمه.

فجريمة الإهانة والتعدي من بين الجرائم التي يتعرض لها الموظف العمومي أثناء ممارسته لمهامه أو بمناسبةها، وتعتبر من أكثر الجرائم خطورة لما لها نتائج سلبية تؤثر على الموظف العمومي خاصة و سير

الجهاز الاداري عامة، لهذا قام المشرع الجزائري بفرض عقوبات وجزاءات لهذا الفعل الإجرامي للحد منه وكان الهدف من ذلك حماية الموظف وضمان السير الحسن للوظيفة العامة.

### أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في كونها متعلقة بالعلاقة التي تربط بين طرفين لا يمكن لأحد منهما أن يستغني أو يتخلى عن الآخر، فالمواطن منذ ولادته إلى وفاته في علاقة دائمة مع الإدارة، هذه الأخيرة هي كذلك لا معنى لوجودها وإستمرارها إذا تخلى المواطن عن خدماتها، ومن هنا تبرز الأهمية العملية والعلمية لهذا الموضوع.

### فالأهمية العملية:

تكمن الأهمية العملية في إلقاء الضوء على الموظف العام و إبراز الواجبات الملقاة على عاتقه بالإضافة إلى الاعتداءات و الإهانات التي يتعرض لها أثناء ممارسة عمله، إضافة إلى إبراز أركان جريمة الإهانة والتعدي على الموظف العام والعقوبات المقررة لهذه الجرائم.

### أما الأهمية العلمية:

فتكمن هي الأخرى في محاولة الإمام بجوانب الموضوع من خلال التطرق إلى النصوص القانونية المتعلقة به وكذلك إثراء الدراسات المتعلقة بالموظف بإبراز الجرائم التي تمسه و التي حاول قانون العقوبات الجزائري - على غرار التشريعات المقارنة - معالجتها وضبطا.

### أسباب اختيار الموضوع:

يرجع اختيار دراسة موضوع جريمة الإهانة و التعدي على الموظف العمومي في التشريع الجزائري إلى أسباب ذاتية و أسباب موضوعية.

### الأسباب الذاتية:

- الرغبة الشخصية في إختيار موضوع في القانون الإداري و خاصة في الوظيفة العامة.
- الرغبة الشخصية في التعرف على الجرائم المتعلقة بالإهانة والتعدي على الموظف العمومي.
- الرغبة في معرفة مجالات الحماية الجزائية التي يقرها قانون العقوبات للموظف العمومي.

## الأسباب الموضوعية:

- كون هذا الموضوع يمس فئة مهمة في المجتمع وهي فئة الموظف الذي يعتبر الشريان الحيوي للدولة و أدواتها الأساسية في تطبيق قانونها و تحقيق الصالح العام.

## أهداف الدراسة:

تكمن أهداف الدراسة في:

- تبيان العقوبات المقررة لجرمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي و كيفية حماية الموظف العام أثناء تأدية مهامه.

- الوصول إلى حماية أكبر للموظف أثناء قيامه بمهامه على أكمل وجه دون تقصير أو إهمال، وفقا لما تفرضه القوانين والتنظيمات المنظمة للوظيفة، وما تتطلبه المهام الوظيفية وما يفرضه الضمير الوظيفي من واجبات إتجاه المتفاعلين بالخدمة.

- تبيان مدى تناسب الجزاء المقرر لهذه الجرائم وآثارها على سير عمل الموظف.

## الإشكالية:

من بين أهم الإشكالات المطروحة على مستوى الإدارات العمومية، والتي تشكل مجالا هاما لبسط آراء وأفكار كثير من رجال القانون، موضوع أفعال التعدي واهانة الموظف العمومي، حيث أنه بالرغم مما تحويه المنظومة القانونية الجزائية من آليات قانونية لحماية الموظف العمومي، غير أن سلوكيات الإهانة والتعدي تأخذ منحى تصاعدي، إلى أن أصبحت تشكل خطرا حقيقيا على الموظف وتهدده في نفسه وعرضه وجسمه، ناهيك عن آثارها السلبية حتى على آدائه الوظيفي، مما يوحي إلى وجود بعض القصور في النصوص القانونية التي تحتاج إلى مراجعة وضبط دقيقين، قصد تجسيد نصوص قانونية توفر حماية أكبر وطمأنينة دائمة للموظف العمومي، ومن ثم تنحصر مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الآتي :

مامدى كفاية الحماية الجنائية المقررة في قانون العقوبات الجزائري للحد من الإهانة والتعدي على الموظف العمومي؟ بمعنى آخر هل وفق المشرع الجزائري في توفير المناخ القانوني الملائم للموظف العمومي لآداء مهامه في كنف من الامن والطمأنينة؟

ولأجل معالجة هذه المشكلة وتحليلها، وبغية الوصول إلى فهم واضح، سيتم طرح الأسئلة الفرعية

الآتية:

-فيما تتمثل جريمة الإهانة و التعدي على الموظف العمومي؟

-ماهي الأركان المكونة لكل جريمة و الوسائل المستعملة فيها؟

-ماهي العقوبات المقررة لجريمة الإهانة و التعدي على الموظف العمومي؟

**المنهج المتبع:**

لدراسة هذا الموضوع إعتمدنا على المنهج الوصفي كونه المناسب لتوضيح المفاهيم القانونية فقها وقضاء وقانونا، وبيان أركان كل من جريمة الإهانة وجريمة التعدي و العقوبات المقررة عند إرتكابها في قانون العقوبات الجزائري، ولغرض تبسيط وتحليل بشكل علمي منظم، لمختلف المفاهيم ومحددات البحث، وشرح وتحليل بعض النصوص التشريعية والآراء الفقهية تم إعتداد المنهج التحليلي:الذي ساعد على إستقراء النصوص القانونية و التنظيمية المتعلقة بجريمة الإهانة و التعدي على الموظف العمومي وفق ترتيب منطقي ليتمكننا من الإلمام بأكبر قدر من المعلومات حول موضوعنا و كذلك لتحليل كل جريمة على حدى.

والإعتماد على هذه المناهج لم يمنع من مزج يسير لبعض أدوات وآليات البحث العلمي كلما دعت الضرورة إلى إستخدامها وذلك في مواطن معينة من البحث، كالنقد مثلا.

**تقسيم الدراسة:**

بغية الإلمام بكل ما يمكن أن يفيد في الإحاطة بجوانب الإشكالية المطروحة، يقسم البحث إلى

فصلين:

**الفصل الأول** تناول:الأحكام العامة لجريمة الإهانة و التعدي على الموظف العمومي.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العمومي محل الإهانة و التعدي.

المبحث الثاني: أركان جريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي.

الفصل الثاني تم تخصيصه للجزاءات المقررة لجريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي.

المبحث الأول: العقوبات المقررة للشخص الطبيعي المرتكب لجريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي.

المبحث الثاني: العقوبات المقررة للشخص المعنوي المرتكب لجريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي.

وخلصت الدراسة إلى خاتمة تتضمن عرضا موجزا لما إحتوت عليه المذكرة من أفكار، وتم من

خلالها عرض لأهم النتائج المتوصل إليها.

# الفصل الأول

الأحكام العامة لجريمة

الإهانة والتعدي على

الموظف العمومي.

إذا كان القانون الإداري لا يهتم أساسا إلا بالأشخاص المعنوية العام، فإن الشخص المعنوي بحكم طبيعته لا يستطيع أن يؤدي رسالته إلا عن طريق شخص آدمي يكون المعبر عن إرادته، وهذا الشخص الأدمي هو الموظف الذي يعتبر الشريان الحيوي للإدارة فهو الذي يمثلها ويتصرف باسمها ، وإعتبارا لأهميته كفل المشرع له جملة من الحقوق حددها في القوانين و اللوائح، وفي مقابل ذلك ألزمه بواجبات محددة لا يجوز الإتفاق على ما يخالفها بإعتبارها من النظام العام، إلا أنه في بعض الأحيان يتعرض الموظف العمومي الى إهانات وإعتداءات تنتج عنها نتائج سلبية عديدة عليه وعلى الدولة ، لذلك فإن العناية بالموظف يعتبر مطلبا شرعيا ونظاميا، وفي هذا الإطار شرع القانون مجموعة من العقوبات ردعا لكل فعل إجرامي يمس الموظف العمومي نفسيا أو جسديا.

وفي هذا الصدد قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين حيث تطرق في المبحث الأول إلى الإطار المفاهيمي للموظف العمومي محل الإهانة والتعدي وإلى أركان جريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي في المبحث الثاني.

## المبحث الأول - الإطار المفاهيمي للموظف العمومي محل الإهانة و التعدي:

الإدارة وهي بصدد ممارستها لنشاطاتها تستخدم وسائل متعددة حتى تتمكن من القيام بمهامها و مسؤولياتها، ومن بين هذه الوسائل نجد العنصر البشري و الذي يسمى بالموظف العام، حيث يعتبر أهم مورد من الموارد التي تمتلكها الإدارة وهو الأداة المنفذة للقوانين والتنظيمات، كما يعتبر الركيزة الأساسية لتحقيق أهدافها و تحقيق السياسة العامة.

يتمتع الموظف العمومي بالعديد من الحقوق والضمانات مقابل الجهود التي يبذلها و الأعمال التي يؤديها لضمان سير المرفق العام، وهذا ما سنتحدث عنه في هذا المبحث حيث تطرقنا في المطلب الأول إلى مفهوم الموظف العام من كل نواحيه الفقهية والقضائية و القانونية، أما في المطلب الثاني فتطرقنا إلى حقوق وواجبات الموظف العام.

## المطلب الأول - مفهوم الموظف العمومي:

يعتبر الموظف العام العصب الحيوي والوسيلة الأساسية التي تسند عليه الدولة في ضمان سير المرافق العامة، و إعتبارا للمكانة التي يحتلها الموظف في النظام الإداري سنحاول إبراز مفهوم الموظف العام من منظور الفقه والقضاء والقانون.

## الفرع الأول - التعريف الفقهي للموظف العمومي:

ساهم الفقه بدوره في تقديم تعريفات للموظف العام والتأصيل لمفهومه، وهذه التعاريف أوردها العديد من الفقهاء ويمكن ذكر أهمهم:

في فرنسا عرف الفقيه مارسيل فالين الموظف العمومي بأنه: "كل من يساهم بطريقة عادية في إدارة مرفق عام يدار بالأسلوب المباشر و يشغل وظيفة دائمة داخله في الكادر الإداري" <sup>1</sup>.

كما عرفه بلانتي بأنه: "هو ذلك الشخص الذي يسهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط مرفق عام إداري" <sup>2</sup>.

كذلك عرف الفقيه هوريو الموظفين بأنهم: "كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت إسم موظفين أو مستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى" <sup>3</sup>.

أما في مصر فقد عرف الأستاذ محمد حامد الجمل الموظفون بأنهم: "هم عمال المرافق العامة" <sup>4</sup>.

في حين عرف الدكتور فؤاد العطار الموظف العام بأنه: "كل من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام يديره أحد أشخاص القانون العام" <sup>5</sup>.

1- رشا عبد الرزاق جاسم الشمري ، "المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية و القانون الوضعي" ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة، ط 01، 2016 ، ص 24.

2- هتاف جمعة صبحي أبو راشد، "مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة بين النظرية والتطبيق (دراسة مقارنة)"، مكتبة القانون و الاقتصاد، الرياض-السعودية ، د ط ، 2014 ، ص73.

3- محمد الصغير عبد العزيز ،"القانون الإداري بين التشريعي المصري و السعودي" ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة، ط 01، 2015 ، ص 117.

4- عبد الناصر صالحى ، "الموظف العمومي و علاقته بالدولة" ، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، المركز الجامعي تندوف ، ع 3، جوان 2015، ص119.

5-قادر أرام غيب الله ،"التناسب بين المخالفة و العقوبة الإنضباطية و دور القضاء الإداري في الرقابة عليه (دراسة مقارنة)"، المركز العربي للنشر و التوزيع ،القاهرة ، ط 01، 2020، ص31.

كما عرف الموظف العام بأنه: "كل فرد يلحق بأداة قانونية بصفة غير عارضة بعمل دائم في خدمة مرفق عام يديره شخص وطني من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر"<sup>1</sup>.

أما إذا أردنا التحدث عن محاولات رجال الفقه في الجزائر حول إعطاء تعريف للموظف العام. ففي هذا الصدد يرى أن الوضع في الجزائر لا يزال في بدايته بحيث نكاد لا نجد تعريف محدد وحقيقي للموظف العام بإستثناء بعض التعليقات و الشروح، فقد عرف الأستاذ عبد الرحمان الرميلى أن الأعوان العموميين بأنهم: "الأشخاص الذين إرتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم، دون أن يشاركوا مباشرة ولا بصفتهم الشخصية في إعدادة"<sup>2</sup>.

كما عرف الأستاذ محيو أحمد الموظف العام: "الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب مواد قانون التوظيف العمومي، و الذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد يطبق عليهم تلقائيا، دون أن يكون لهم أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة"<sup>3</sup>.

أما من جانب فقهي آخر فإنه يؤكد بأن هناك تعريف واسع للموظف لا يعتمد على المركز القانوني للأعوان و لكن على الدور الذي يضطلعون به داخل الجهاز الإداري فهو تعريف وظيفي

<sup>1</sup> - نور الدين سوداني، "الموظف العام و علاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية"، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، جامعة أوت سكيكدة، المجلد 15، ع01، 27 أبريل 2022، ص984.

<sup>2</sup> محمد الأحسن، " النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)" ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2016/2015، ص20.

<sup>3</sup> - سليم جديدي، "سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري"، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، د ط، 2011، ص39.

يدخل ضمنه كل الأعوان العموميون بغض النظر عن المصلحة التي ينتمون إليها أو مركزهم القانوني أو مستوى و طرق توظيفهم أو نظام الأجور الذي يخضعون له <sup>1</sup>.

من خلال التعاريف الفقهية السابقة نرى أن فكرة الموظف العام تقوم على العناصر الآتية:

- أن يعمل في وظيفة عمومية دائمة.
- أن تكون الوظيفة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.
- أن يعين الموظف في وظيفته من السلطة التي تملك تعيينه قانونا.

### الفرع الثاني - التعريف القضائي للموظف العمومي:

لقد كان للقضاء دور هام في إعطاء تعريف للموظف العام، وفي هذا الفرع سنقوم بتقديم بعض

التعاريف القضائية للموظف العمومي:

### أولا - تعريف الموظف العمومي في القضاء الفرنسي:

تصدى القضاء الإداري الفرنسي لمحاولة وضع تعريف مفهوم الموظف إضافة إلى بيان العناصر الأساسية المطلوب توافرها في الشخص لكي يكتسب صفة الموظف العام و قد تأثر القضاء الإداري الفرنسي عند تعريفه الموظف العام بالأفكار الأساسية التي يستند إليها نظام الوظيفة العامة في فرنسا حيث تعتبر الوظيفة العامة رسالة و خدمة ينقطع لها الموظف و يكرس لها جل نشاطه، وقد قضى

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، "الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية"، ط3، دار هومة، الجزائر، 2013، ص91.

مجلس الدولة الفرنسي بأنه "يعد موظفا عاما كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية في الكادر و تكون في خدمة مرفق عام"<sup>1</sup>.

كما عرفه مجلس الدولة الفرنسي في عدة مناسبات بأنه: "الشخص الذي تناط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة، وهو نفس التعريف الذي تبناه قانون التوظيف العمومي الفرنسي سواء الصادر سنة 1945 أو سنة 1959، وركز مجلس الدولة الفرنسي في تعريفه على عنصرين حتى يمكن إعتبار الشخص موظفا عاما:

-إستمرارية الوظيفة و دوامها.

-الإندماج في التسلسل الهرمي لإحدى هيئات الإدارة أو أحد المرافق العامة الإدارية"<sup>2</sup>.

### ثانيا -تعريف الموظف العمومي في القضاء المصري :

عرفت المحكمة الإدارية في مصر العليا الموظف بقولها: "الموظف العام هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"<sup>3</sup>.

كما أفتت إدارة الفتوى بمجلس الدولة المصري بأن "صفة الموظف العام لا تقوم بالشخص ولا تجري عليه أحكام الوظيفة العامة... إلا إذا كانت علاقته بالحكومة مستقرة و دائمة في خدمة مرفق

<sup>1</sup> نوفان العقيل العجاردة ، "سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، ط01، 2007، ص 27.

<sup>2</sup> نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص ص 984 - 985.

<sup>3</sup> أحمد مصطفى أذياب أبو بكر، "نطاق تقييد السلطة التأديبية بالحكم الجنائي في القانون الليبي"، د د ن، ليبيا، د ط، 2021، ص 25.

عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وقد عرفته أيضا بأنه من يقوم بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره أو تشرف عليه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام<sup>1</sup>.

### ثالثا - تعريف الموظف العمومي في القضاء الجزائري :

يعد القضاء الإداري الجزائري حديث النشأة وهذا راجع لعدة أسباب أهمها أن المشرع قد فصل في مدلول الموظف العام بشكل واضح و دقيق ،لذلك لا نكاد نعثر على حكم قضائي يحاول أن يتعرض لتعريف الموظف العمومي أو على الأقل محاولة تحديد مفهومه على ضوء المعايير و الأسس التي وضعها الفقه الإداري<sup>2</sup>، مع ذلك نجد أن القضاء الجزائري ميز بين الموظف الدائم و العون المتعاقد ، وإعتبر كل العاملين في جهاز الدولة أو الهيئات المحلية أو الهيئات العمومية ذات الطابع الإداري موظفين عموميين.

### الفرع الثالث - التعريف القانوني للموظف العمومي:

قبل تناول تعريف المشرع الجزائري للموظف العمومي، سنتطرق أولا إلى تعريفه في القانون الفرنسي و القانون المصري.

### أولا - تعريف الموظف العمومي في القانون الفرنسي:

لم تتضمن التشريعات الفرنسية التي صدرت في مجال الوظيفة العامة تعريفا محددًا للموظف العام، يتسم بالعمومية والشمول، وذلك لأن هذه التشريعات التي تناولت لمصطلح الموظف العام، إكتفت

<sup>1</sup>نوفان العقيل العجامة ، المرجع السابق ، ص 28.

<sup>2</sup> - مصطفى بن جلول، وليد ملياني بو بكر، "الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم التعدي اللفظي"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية، مخبر بحث الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجزائر 01، المجلد 05، ع02، 2020، ص638.

بتحديد معناه في مجال انطباقها فقط، ولهذا ظل تعريف الموظف العام لفترة طويلة حدده قضاء مجلس الدولة دون وجود تعريف تشريعي له<sup>1</sup>.

غير أن المادة الأولى من قانون التوظيف الفرنسي رقم 2294 الصادر في 19 أكتوبر 1946 نصت على: "يسرى على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة و يشغلون درجة من درجات الكادر في إحدى الإدارات المركزية للدولة أو في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات القومية"<sup>2</sup>.

إضافة إلى نظام الموظفين الصادر بالأمر 224-59 في 04 فبراير 1959 الذي حل مكان قانون أكتوبر 1946 والقانون الخاص بحقوق و إلتزامات الموظفين رقم 634 الصادر في 13 يوليو 1983 على نفس المفهوم<sup>3</sup>، و قانون 09 يناير 1986 المتعلق بالوظيفة العامة في المستشفيات طبقا للمادة رقم 06 حيث نص على أن: "الموظفين هم الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة بدوام كامل أو غير كامل بحيث أن مقدار العمل على الأقل مساو لنصف الوقت مع الحصول على درجات التدرج الوظيفي"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - علي عبد الفتاح محمد خليل، "الموظف العام و ممارسة الحرية السياسية"، ط 01، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002، ص 14 .

<sup>2</sup> - سليمان محمد نصر الدين، "جريمة إختلاس المنفعة و تقاضي العمولات من أعمال الوظيفة العامة"، المركز العربي للنشر و التوزيع، القاهرة، د ط، 2018، ص 99.

<sup>3</sup> - حمزة حسن خضر الطائي، مازن ليلو راضي، "الفساد الإداري في الوظيفة العامة"، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، د ط، 2015، ص 26.

<sup>4</sup> - ثامر نجم عبد الله العكيدي، "دور القضاء الإداري في حماية حقوق و حريات الموظف العام (دراسة مقارنة)"، المصرية للنشر و التوزيع، القاهرة، ط 01، 2019، ص 24.

كما جاء في القانون الخاص بموظفي الدولة الفرنسي المؤرخ في 19 أكتوبر 1996 المادة الأولى "يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون إحدى درجات السلم الرئاسي في إحدى الهيئات بالإدارة المركزية أو في المرافق القائمة على الأموال العامة و المؤسسات العامة" <sup>1</sup>.

### ثانيا - تعريف الموظف العام في القانون المصري:

لم تتضمن التشريعات المصرية المتعاقبة للوظيفة العامة تعريفا محددًا للموظف العام، و كانت القوانين و اللوائح الخاصة بالوظيفة العامة تستخدم أكثر من مصطلح للتعبير عن شاغلي الوظائف العامة، و كان أكثر الألفاظ شيوعاً، الموظفون العموميون، المستخدمون الملكيون، مستخدمو الحكومة، المستخدمون الحكوميون، وذلك دون توضيح التمييز بين كل مصطلح <sup>2</sup>.

ففي ظل القانون رقم 46 لسنة 1964 فقد ورد في المادة الثانية منه: "يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة" <sup>3</sup>.

كما نصت المادة الأولى من القانون 47 لسنة 1978 على أن: "العامل كل من يعين في إحدى الوظائف المبنية بموازنة كل واحدة من الوحدات التي يخضع العاملون فيها لأحكام القانون المذكور، و هم العاملون بوزارات الحكومة و مصالحها أو بالأجهزة التي لها موازنة خاصة بها أو بوحدات الحكم المحلي، وكذلك العاملون بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم" <sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 12.

<sup>2</sup> - علي عبد الفتاح محمد خليل، المرجع السابق، ص 18.

<sup>3</sup> - عبد العزيز بن محمد الصغير، المرجع السابق، ص 118.

<sup>4</sup> - صدام حسين ياسين العبيدي، "إستغلال الموظف العام لمنصبه الوظيفي و علاجه في الشريعة الإسلامية و القانون الوضعي (دراسة

مقارنة)"، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط 01، 2019، ص 41.

أما قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لعام 2016 فقد نصت المادة 02 في فقرتها الخامسة على أن الموظف هو: "كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة"<sup>1</sup>.

### ثالثا - تعريف الموظف العمومي في القانون الجزائري:

عرف الموظف العمومي في الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة في المادة الأولى: "يعتبر موظفين ، الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة ، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات ، والجماعات المحلية ، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم"<sup>2</sup>.

من هنا أشار نص المادة بصريح العبارة أنه حتى تنطبق صفة الموظف يشترط:

- الوظيفة الدائمة.
- صدور قرار التعيين.
- أن يعمل الموظف في مرفق عام تديره الدولة وأحد أشخاص القانون العام والمتمثلة في: السلطة المركزية كالوزارات والسلطة اللامركزية (المحلية) الولاية و البلدية، مرافق أخرى متمثلة في الهيئات و المؤسسات العمومية.

كما عرف الموظف العمومي في المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية في المادة 05: "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب

<sup>1</sup>- عيسى محمد يوسف كرمستيحي ، "أثر الحكم الجزائري في المسؤولية التأديبية للموظف العام"، السعيد للنشر و التوزيع، القاهرة، ط01، 2018، ص59.

<sup>2</sup>- المادة 01 من الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، ج. ر.ج.ع، ع46، الصادر في 08 يونيو 1966، ص547.

عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية تسمية "الموظف" ، ويكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة والإدارة " <sup>1</sup> .

كذلك عرف الأمر رقم 03/06 مؤرخ في 16 يوليو 2006 المتعلق بالوظيفة العامة في المادة 04 الموظف العمومي بأنه: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري" <sup>2</sup> .

وأشار المشرع قبل ذلك في المادة 02 منه لمجال تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية معتمدا على المعيار العضوي، فنصت المادة المذكورة أن الموظف يمارس نشاطا في المؤسسات و الإدارات العمومية<sup>3</sup> ، ويقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية في هذه المادة : المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة غير الممركزة التابعة لها مثل مديرية التربية والصحة والسكان .

-الجماعات الإقليمية .

-المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

-المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري العلمي والثقافي والمهني، العلمي والتكنولوجي.

-المؤسسات التي يمكن أن يخضع موظفيها إلى قانونها الأساسي .

<sup>1</sup> -المادة 05 من المرسوم تنفيذي رقم 59/85 ، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج .ر.ج.ج، ع13، الصادر في 24 مارس 1985، ص334.

<sup>2</sup> -المادة 04 من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، ج .ر.ج.ج، ع46، الصادر في 16 يوليو 2006، ص4.

<sup>3</sup> -عمار بوضياف ، "الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع ،المحمدية ،الجزائر، ط01، 2015، ص ص 20-21.

وبالنظر إلى مضمون المادة 04 والمادة 02 من القانون الأساسي للوظيفة العامة يشترط لإكتساب صفة الموظف توافر الشروط التالية:

- صدور أداة قانونية: التعيين.

- ديمومة الوظيفة: أي إستمرار الموظف في الوظيفة إلا في حالات ( الوفاة، الإستقالة، التسريح، العزل.... وغيرها ).

- الترسيم: أي تثبيت الموظف في رتبته في السلم الإداري.

- أن يعمل في خدمة مرفق عام.

عرف في المادة 02 في الفقرة الثانية من الأمر رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته الموظف العمومي هو:

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

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

3- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما<sup>1</sup>.

نستنتج من تعاريف المواد القانونية السابقة أن الموظف العمومي هو: "كل شخص يعمل في وظيفة دائمة يخدم في مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام، و الذي ثبت (رسم) في درجة في السلم الإداري.

### المطلب الثاني - العلاقة القانونية بين الموظف العمومي والإدارة:

تنجر على العلاقة القانونية التي تربط بين الموظف العمومي والإدارة حقوق وواجبات على الموظف و الإدارة تحكمها اللوائح والتنظيمات المحددة في قواعد وقوانين الوظيفة العمومية، لذا سنتطرق في هذا المطلب المتكون من فرعين إلى الحقوق التي تخولها قوانين الوظيفة العامة للموظف العمومي بحكم مهامه ووضعيته السلمية، كما سنعالج في الفرع الثاني الواجبات المنوطة بالموظف العمومي بتنفيذها وإحترامها وتجنب كل ما يعارض هذه الواجبات خلال فترته المهنية.

### الفرع الأول - حقوق الموظف العمومي:

يتمتع الموظف العمومي بمجموعة من الحقوق و المتمثلة في :

**أولاً-الحق في الراتب:** يقصد بالراتب مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل تفرغه و إنقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة، و الراتب تكفلت النصوص الخاصة بتحديدده و هو ما يؤكد مرة أخرى الطابع القانوني للعلاقة الوظيفية، فلا تملك جهة الإدارة الزيادة في الراتب أو إنقاص منه، أو منح موظفين رواتب معينة تختلف عن نظرائهم، كما لا يملك الموظف أن يفرض راتب معين ووجب أن

<sup>1</sup> - المادة 02 من القانون رقم 01/06، المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، ج. ر.ج.ج، ع، 14، الصادر في 08 مارس 2006، ص5.

يدفع إليه مهما كان مؤهله، فتحديد الرواتب مسألة تنفرد بها النصوص الخاصة و تضبط بناء على إعتبرات عديدة<sup>1</sup>.

**ثانيا-الحق في الحماية:** نصت المادة 30 من الأمر 03/06 أنه على الدولة أن تتكفل بحماية موظفيها من جميع التهديدات و الإهانات و التهجم الذي قد يتعرضون له أثناء تأديتهم لمهامهم ، و تضيف المادة 31 من نفس الأمر أن الإدارة العمومية ملزمة بحماية موظفيها من العقوبات المدنية التي يتعرضون لها في حالة ما إذا ارتكب أحدهم خطأ في الخدمة و تعرض إلى متابعات قضائية<sup>2</sup>.

**ثالثا-الحق في الإضراب:** الإضراب هو الإمتناع عن العمل لمدة محدودة مع تمسك المضربين بالوظيفة، وهو يستهدف إحداث الضغط و التأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب التي قام الإضراب من أجلها ، و الإضراب لا يقوم فقط من أجل تحقيق مطالب مهنية بل قد يقوم لإظهار السخط أو التذمر أو للتعبير عن الإحتجاج إزاء قضية من القضايا السياسية أو الإقتصادية أو الاجتماعية...إلخ.

ويعتبر الإضراب سلاحا خطيرا إذا ما شهده العمال في المشروعات الخاصة فهو يعطل النشاط في هذه المشروعات التي قد تعمل في مجال النفع العام و تزداد خطورته إذا ما قام به الموظفون في المرافق العامة فيعطل نشاط هذه المرافق<sup>3</sup>.

كما نجد أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية قد نظم هذا الحق بموجب المادة 36 من الأمر 03/06 و التي نصت على: "يمارس الموظف حق الإضراب في التشريع و التنظيم المعمول بهما"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>-عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 121.

<sup>2</sup>عبد القادر بن مزوزية، "دليل الموظف الجزائري"، د د ن، الجزائر، د ط، 2017، ص 15.

<sup>3</sup>السيد الجوهري عبد العزيز، "الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، الصحة المركزية بن عكنون، الجزائر، د ط، 1985، ص 156.

<sup>4</sup> المادة 36 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المصدر السابق.

رابعاً- حق الموظف في التمثيل النقابي: هو حرية إنشاء النقابات دون إذن مسبق و حرية الإنضمام إليها من عدمه، والإنسحاب منها دون أي تمييز مهما كان شكله، و حرية تأسيس الإتحاد و كذلك حرية التسيير النقابية و حرية ممارسة النشاط النقابي من طرف الأعضاء بكل حرية و إستقلالية.

خامساً- حق الترقية: تعتبر الترقية حق من الحقوق التي يتمتع بها الموظف وفق شروط وإجراءات وضوابط معينة، ويستفيد منها الموظفون العاملون في إدارتهم الأصلية و الملحقون لدى إدارات عمومية أخرى. والمقصود بها أن يشغل الموظف منصبا أو رتبة أعلى من التي كان يشغلها وذلك بعد إدراج اسمه في جدول الترقية وتوفره على الشروط المتطلبة قانونا و إستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك الذي ينتمي إليه.

كما تناول المشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نظام الترقية بنوعيه سواء الترقية في الدرجات أو الترقية في الرتبة من حيث تعريفها و ضماناتها و شروط إجراءاتها و نستنتج أن المشرع إستند في نظام الترقية على المزاجعة بين معيار الأقدمية و الخبرة المهنية و معيار الكفاءة في إختيار من هو أهل للترقية و الصعود في المسار المهني الأمر الذي يعود بالفائدة على الدولة من جهة و ضمان حقوق الموظفين ومن بين أهمها الترقية في المسار المهني<sup>1</sup>.

سادساً- الحق في الترسيم: يعتبر الترسيم في سلك من الأسلاك الإدارية بمثابة ترقية من وضعية موظف متمرن أو مؤقت إلى موظف مرسوم ، شريطة برهنة الموظف عن جدارته و كفاءته المهنية ، و كذا رغبته الأكيدة في العمل و أداء المهام المنوطة به.

<sup>1</sup> جمال الدين دندن ، "النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات و المؤسسات العمومية " ، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية ،

كما يختلف الترسيم بالنسبة للمتمرنين و بالنسبة للأعوان المؤقتين، فبالنسبة للمتمرنين يتم ترسيمهم بناء على شهادة من رؤسائهم المباشرين بعد إستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك الذي ينتمون إليه ، و ذلك بعد فترة تدريب لمدة سنة على الأقل و سنتين على الأكثر يتم على إثرها ترسيمهم، و إعفائهم من مهامهم لعدم أهليتهم و كفاءتهم المهنية، أما بالنسبة للأعوان المؤقتين يتم ترسيمهم بعد قضاء ما لا يقل عن سبعة سنوات من الخدمة الفعلية بالإدارة ، إضافة إلى المروءة و حسن السلوك ، ويتم ذلك بعد ما يتم إحصاء عددهم و عرض وضعيتهم على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة لحصر قائمة المستفيدين منهم.

يعرف الترسيم أيضا بأنه هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

**سابعا- الحق في التقاعد و الحماية الإجتماعية:** التقاعد هو عبارة عن نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل ، هي بمعنى النهاية الطبيعية لعلاقة العمل و بالتالي يعتبر السبب و الحالة القانونية و الشرعية لإنهاء علاقة العمل<sup>1</sup>.

كما يعرفه الأستاذ عطاء الله بوحميده بأنه : " قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ العامل سنا معيناً ، مع إستيفاء سنوات خدمة محددة و تنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد"<sup>2</sup>.

كما أنه إذا أصيب الموظف بمرض أو عجز عن العمل، أو أحيل إلى التقاعد فإنه يستفيد من منحة تساعد على العيش الكريم و هذا ما نصت عليه المادة 33 من الأمر 03/06 "للموظف

<sup>1</sup> سليمان أحمية، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية"، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 1998، ص 34.

<sup>2</sup> عطاء الله بوحميده، الفضل غير تأديب في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعمال"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجزائر ، 1998/1999، ص 09.

الحق في الحماية الاجتماعية وفق التشريع المعمول به"<sup>1</sup>.

**ثامنا-الحق في تحقيق العدالة والمساواة بين الموظفين:** المساواة تعني أن جميع البشر سواسية بغض النظر عن جنسهم أو أعمارهم، أو أصلهم العرقي أو القومي، لغتهم أو دينهم أو توجههم الجنسي، أو عن أي سبب آخر متعلق بالشخص، والمساواة في العمل مقررة في قانون عقد العمل، فيجب معاملة العاملين بصورة متساوية من ناحية التوظيف و أوضاع و شروط العمل، تعليم الموظفين و الترقى في المهنة، كما أنه لا يجوز لرب العمل أن يميز بين العمال عند وضع قرارات لتوزيع المهام أو عند تقديم إمكانيات للترقية أو إنهاء صلة العمل.

**تاسعا-الحق في العطل:** وضع المشرع الجزائري للموظف العمومي نظاما للراحة من عناء العمل و التعب لتجديد نشاطه، فهي تعتبر حق مستقر في مختلف التشريعات و تحرص الكثير من الدساتير على النص عليه، فقد نصت المادة 39 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية على هذه العطل: "للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر"، و يدخل في هذا الإطار أيام العطل الأسبوعية التي نصت عليها المادة 191 من قانون الوظيفة العمومية 03/06: "للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به"، كذلك العطل السنوية التي نصت عليها المادة 194 من نفس الأمر: "للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر"، إضافة إلى العطل المرضية التي نصت عليها المواد 201 و 202 و 203 من الأمر 03/06 و عطلة الأمومة مدفوعة الراتب .

**الفرع الثاني - واجبات الموظف العمومي :**

<sup>1</sup>المادة 33 من الأمر رقم 03/06، المصدر السابق.

الوظيفة العامة حقوق وواجبات، فلكي يتمتع الموظف بحقوقه، لا بد أن يلتزم بمجموعة من الواجبات الوظيفية التي حددها الأنظمة واللوائح والقرارات، سواء النظام العام للخدمة المدنية ولوائحه، أو الأنظمة الوظيفية الخاصة، ومن الواجبات الوظيفية ما يظهر:

**أولاً-قيام الموظف بعمله شخصيا:** إن أول واجب من واجبات الموظف العمومي هو أن يقوم بعمله بإخلاص وأمانة، و أن يؤدي الأعمال الموكولة إليه شخصيا و يحترم مواعيده الرسمية، بحيث لا يجوز أن ينيب غيره في القيام بهذه الأعمال إلا إذا أجاز القانون ذلك في الحدود التي يسمح بها هذا القانون، فالإنابة في القانون الإداري لا تجوز إلا حين ينص القانون على ذلك و عندئذ لا تجوز إلا في الأحوال التي خول القانون الإنابة فيها، ولا يجوز القياس عليها، ولأنها مقيدة لا يجوز الأخذ فيها بطريق القياس أو التماثل أو التشابه وما إلى ذلك لأن اللوائح و القوانين قد عينت السلطة المختصة بمباشرة أعمال الدولة و نظمت طرق إدارتها<sup>1</sup>، فالموظف مطالب بالتقيد بهذه الإلتزامات المهنية وأن لا يتنازل عنها، ففي حالة رفضه يعاقب تأديبيا لأنه يعتبر إهمالا للمنصب، فلقد نص المشرع في المادة 47 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن أدائه في تنفيذ المهام الموكولة إليه".

**ثانيا-إحترام مواقيت العمل:** إن هذا الواجب تقضيه ضرورة المحافظة على إستمرارية سير المرافق العامة، و لذلك جعل المشرع الجزائري "محاربة جميع أشكال التغيب" من الواجبات الأساسية الملقاة على الموظف العام فكل موظف يتغيب عن عمله دون عذر مقبول أو دون إذن مسبق يتعرض إلى عقوبات تأديبية بالإضافة إلى الخصم في الأجر، و في حالة التغيب غير المبرر الذي يتجاوز مدته ثمانية و أربعون(48) ساعة، ترسل الإدارة إلى الموظف العام تنبيها مع إشعار بالإستلام، ليلتحق بمنصب

<sup>1</sup> - السيد الجوهري عبد العزيز، المرجع السابق، ص ص 136-137.

عمله و إن لم يستجب إلى هذا التنبيه بعد إنقضاء مدة ثمانية وأربعون(48) ساعة، يعد في حالة تغيب غير شرعي وينفصل من وظيفته لتخليه عن منصبه<sup>1</sup>.

**ثالثا-واجب طاعة الرؤساء:** و مقتضى هذا الواجب أن ينفذ الموظف ما يصدر إليه من أوامر بدقة و أمانة وذلك في حدود القوانين واللوائح و يتحمل كل رئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر منه، كما يكون مسؤولا عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه و السلطة الرئاسية تفرضها طبيعة النظام الإداري لأنه وفقا للمرسوم الأساسي للوظيفة العامة يخضع كل موظف في ممارسة أعمال وظيفته لموظف آخر يعلوه درجة و يقابل السلطات المقررة للرؤساء مسؤوليتهم عن تصرفاتهم الشخصية فضلا عن مسؤولياتهم عن تصرفات الموظفين الخاضعين لسلطاتهم وتطبيقا لذلك نصت المادة 19 على أن لايعفى أي موظف مهما تكن مرتبته في التسلسل الإداري من أية مسؤولية يتحملها نتيجة مرؤوسه<sup>2</sup>.

**رابعا-واجب الإلتزام بالسر المهني و المحافظة على الوثائق الإدارية:** الموظف بحكم وظيفته قد يطلع على كثير من الأسرار التي تخص المواطنين أو الموظفين أو الإدارة التي يعمل بها، ولذلك تنص مختلف تشريعات العالم صراحة على المحافظة على السر المهني، والى هذا جنح المشرع الجزائري واعتبر إفشاء الأسرار المهنية، أو الأسرار المصنفة كذلك في التنظيم أو محاولة إفشائها، وكذلك تهريب وثائق الخدمة والمعلومات و التسيير، أو المعلومات ذات الطابع المهني أو إخفاؤها جريمة تأديبية من الدرجة الثالثة حسب المادة 180 الأمر 03 /06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة<sup>3</sup>.

كما نصت المادة 48 من الأمر 03/06 منه: "يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو جبر علم به، أو إطلع عليه بمناسبة ممارسة

<sup>1</sup> - كمال رحماوي، "تأديب الموظف العام للقانون الجزائري"، دار هومة لطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، د ط، 2003، ص73.

<sup>2</sup> محمد أنس قاسم، "مذكرات في الوظيفة العامة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط02، 1989، ص198.

<sup>3</sup> - جميلة قدودو، "النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري"، دار كنوز لإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان-الجزائر، د ط،

مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهنية إلا بترخيص مكتوب من السلطة السليمة المؤهلة".

**خامسا- واجب ممارسة الموظف للمهام الموكلة إليه بإخلاص و دون تحيز:** تنص المادة 41 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العامة: "على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز" فلا شك أن قيام الموظفين بأداء واجباتهم و إتزاماتهم الوظيفية بدقة و أمانة هو الذي يضمن تطور المرفق العام و الخدمة العامة ، الوظيفة العامة و الدولة ككل ، إذ يقول الرسول صلى الله عليه و سلم : {إذا عمل أحدكم عملا فليتيقنه}<sup>1</sup>.

**سادسا- واجب التحفظ:** يتعين على الموظف ان يحافظ بسلوكه على سمعة الإدارة ولو كان ذلك خارج الخدمة ، فلا يجوز للموظف العام المساس بسمعة الإدارة عند الإدلاء بآرائه السياسية ، كما لا يسمح له بتحريض الموظفين عن الإضراب.

ويرى الأستاذ محمد براهيمى بأن مرونة هذا الواجب قد تدفع الإدارة إلى إستعماله لتحقيق أغراض سياسية<sup>2</sup>.

**سابعا- واجب المحافظة على الوسائل العامة:** الوسائل العامة هي ملك لجميع الموظفين ، لذا يجب المحافظة عليها وعدم تبذيرها أو إتلافها أو إستعمالها لغرض المصلحة الخاصة ، لأنها موجودة من أجل خدمة المصلحة العامة ، تنص المادة 50 من الأمر 03/06 على: "يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه" ، كما تنص المادة 51 من نفس الأمر على: "يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة المحلات و التجهيزات ووسائل الإدارة".

<sup>1</sup>-جميلة قدودو، المرجع السابق، 2021، ص135.

<sup>2</sup>كمال رحاوي، المرجع السابق ، ص ص 79-80.

ثامنا- واجب الالتزام بالمحافظة على أخلاقيات و كرامة الوظيفة: من أجل إعطاء الإحترام و الرهبة للشخص الذي ينوب عليه الموظف في النشاط إلا وهي الدولة التي يجب أن تتمتع بمكانة عالية و جب على الموظف الإلتزام بالمحافظة على أخلاقيات و كرامة الوظيفة ، و يبدأ إحترام الموظف لوظيفته من هندامه الخارجي من حسن الهندام و نظافته، إلى حديثه مع الناس، إلى حياته الخاصة بعد العمل في علاقاته مع من يليق بمكانته و إرتياده للأماكن المحترمة ، و في هذا الصدد نصت المادة 42 من الأمر 03/06 المتضمن القانوني الأساسي للوظيفة العامة على: " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان خارج الخدمة ، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم"<sup>1</sup>.

تاسعا- واجب إحترام الجمهور: هو أن يباشر الموظف مهامه بإخلاص ويعامل الأشخاص بإحترام مثلا شخص يريد إخراج شهادة ميلاد أو بطاقة تعريف وطنية ..... وغيرها ، فيجب على الموظف حسن معاملته وأن يقوم بتلبية حاجة هذا الشخص ، فلا يجوز عليه أن يشترط على هذا المتعامل تقديم له أي هبة أو هدية أو أي رشوة ، لأن هذا العمل يعتبر من مسؤولياته ، فلو تقبل هنا الموظف الرشوة يستوجب متابعتة جزائيا وذلك حسب المادة 54 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة.

### المبحث الثاني - أركان جريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي:

تعتبر جريمة التعدي وإهانة الموظف العمومي من أخطر الجرائم التي تمس قطاع الوظيف العمومي، التي تخلف آثار سلبية على الإدارة والموظف، وباعتبار أن الموظف العام ممثلا للدولة في كل مايقوم به من أعمال لوظيفته ، ومن ثم على الدولة الحفاظ على هيبة وكرامة الموظف العام، لذلك نص المشرع على تجريم كل فعل ينطوي على إهانته أو ينال من كرامته ، فوضع العديد من القوانين

<sup>1</sup> عبد القادر بن مزوزية ، المرجع السابق ، ص 17.

لمكافحة هذه الجرائم، و لتبianaها قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين حيث تناولنا في المطلب الأول أركان جريمة الإهانة الواقعة على الموظف العمومي، أما في المطلب الثاني فتحدثنا عن أركان جريمة التعدي.

### المطلب الأول - أركان جريمة إهانة موظف عمومي:

تعتبر جريمة إهانة الموظف فكرة واسعة ومبعثرة يمكن أن ترتكب بوسائل متعددة ، تتحقق إما بالقول أو الفعل ، الإشارة والكتابة أو وسائل حديثة، و تعتبر هذه الأفعال فيها إحتقار و حطا لكرامة الموظف في أعين الناس ، و لأنها تمس بشرفه و سمعته الخاصة أصدرت نصوص قانونية من أجل توفير الإحترام اللازم له و حمايته و من بين هذه النصوص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري. تقوم هذه الجريمة على أركان أساسية و هذا ما سنتناوله ضمن هذا المطلب ، فسنطرق في الفرع الأول إلى الركن الشرعي ثم الركن المادي في الفرع الثاني، وفي الأخير نشير إلى الركن المعنوي.

### الفرع الأول - الركن الشرعي:

جاء في المادة 144 الواقعة في الجزء الثاني للكتاب الثالث من الباب الأول في الفصل الخامس من قانون العقوبات الجزائري التي تنص على: "يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات و بغرامة من 100.000 إلى 500.000 دج ، أو إحدى هاتين العقوبتين فقط ، كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها ، وذلك بقصد المساس بشرفهم أو بإعتبارهم أو بالإحترام الواجب لسلطتهم."

كما نصت المادة 144 مكرر من قانون العقوبات الجزائري على: "يعاقب بغرامة من مئة ألف (100.000) دج إلى خمسة مائة ألف (500.000) دج ، كل من أساء إلى رئيس الجمهورية

بعبارة تتضمن إهانة أو سبا أو قذفا سواء كان ذلك عن طريق الكتابة أو الرسم أو التصريح أو بأية آلية لبث الصوت أو الصورة أو بأية وسيلة إلكترونية أو معلوماتية أو إعلامية أخرى".

وتنص المادة 149 من الأمر رقم 01/20 المتعلق بقانون العقوبات الجزائري على: "يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج، كل من أهان أحد مهني الصحة بمفهوم القانون رقم 11/18 المؤرخ في 18 شوال عام 1439 الموافق 2 يوليو 2018 والمتعلق بالصحة، أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية، بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو بالرسم، أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة، قصد المساس بشرفهم أو بإعتبارهم أو بالإحترام الواجب لهم".

### الفرع الثاني - الركن المادي:

نعني بالركن المادي إخراج الأفكار الإجرامية إلى العالم الخارجي بتجسيدها بأفعال تمثل الجانب المادي للجريمة و يتكون من ثلاث عناصر أساسية هي السلوك الإجرامي الذي يظهر في صورتين إما بصورة إيجابية أو صورة إمتناع، أما العنصر الثاني فيتمثل في النتيجة و أخيرا الرابطة السببية بين السلوك و النتيجة.

**أولاً- السلوك الإجرامي:** و هو ما يطلق على كل ما من شأنه أن يشكل إهانة و يمس بالكرامة و السمعة و الشرف و الأخلاق أو المركز لهذا الشخص، وأن هذه العبارة كلفظة تشمل السب و الشتم و ليس من الضروري أن يستهدف المجني عليه مباشرة بل يكفي لأن يكون ظاهر الفاعل ترجمة لفكرة الجاني<sup>1</sup>.

لم يعرف المشرع الجزائري الإهانة بل إكتفى بالنص على عقوبتها، لذلك نتطرق إلى بعض التعاريف الفقهية و القضائية كما يلي:

<sup>1</sup> - فريد الرغبي، "الموسوعة الجنائية"، ج 13، دار الصادر بيروت، د ط، د س ن، ص ص 69-70.

- الإهانة هي إصطلاح نوعي يشمل كل تعد ذي صفة ماسة بالشرف أو الكرامة، و ترتكب بالقول أو الإشارة أو التهديد على موظف أثناء تأديته أعمال وظيفته أو بسبب تأديتها<sup>1</sup>.

- كما عرفت الإهانة بأنها كل فعل أو قول أو إشارة يؤخذ من ظاهرها الإحتقار و الإستخفاف والتي يكون فيها المساس بشرف الشخص الموجهة له هذه التصرفات كرفع الصوت أو عمل حركة بالرأس أو الضحك بقهقهة، و عموما فالإهانة تعني الطعن أو الإزدراء أو التسفيه و التحقير و الإمتهان وما تندرج ضمنها الكلمات التي تحمل معنى التطاول و التعدي<sup>2</sup>.

- الإهانة هي فكرة واسعة، تشمل جميع صور الإعتداء على الشرف و الإعتبار مثل الإساءة و القذف والسب، وفي هذا المعنى قالت محكمة النقض أن كلمة الإهانة تنصرف إلى كل ما يوجه للموظف ماسا بشرفه و كرامته أو إحساسه قذفا أو سبا أو غيرهما. وبناء على ذلك فلا يشترط في الإهانة أن تصل إلى حد القذف أو السب ، بل يعتبر من قبيل الإهانة كل ما يدل على إحتقار الموظف أو شأنه أو أعماله أو وظيفته، فمعنى الإهانة يتحقق ولو بعبارة تنطوي على جريمة لو أسندت إلى الأفراد لأنها أوسع نطاق من السب و القذف<sup>3</sup>.

**ثانيا- صفة المجني عليه:** يتعين على المجني عليه في جريمة الإهانة أن يكون موظفا عاما، والموظف يجب أن يكون أحد المذكورين في نص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري وهم القاضي، ضابط عمومي، قائد أو رجال القوة العمومية، إضافة إلى رئيس الجمهورية الذي يعتبر موظف في الدولة حسب المادة 144 مكرر من قانون العقوبات الجزائري.

### ثالثا- الوسائل المستعملة في جريمة الإهانة:

<sup>1</sup> عمر سليمان مريوان، "القذف في نطاق النقد الصحفي (دراسة مقارنة)"، المركز القومي، القاهرة، ط 01، 2014، ص 66.

<sup>2</sup> نوال طارق إبراهيم العبيدي، "الجرائم الماسة بجرية التعبير عن الفكر"، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان- الأردن، ط 01، 2009، ص 100.

<sup>3</sup> رضا السيد عبد العاطي، "الجنحة المباشرة"، دار محمود للنشر و التوزيع، القاهرة، ط 01، 2016، ص ص 83-84.

\***الإهانة بالقول:** القول هو كل ما ينطق به الإنسان بكلمات مفهومة بغض النظر عن اللغة المستعملة في النطق بها وقد تكون بأسلوب عادي يتضمن كلمات فيها حطا من قدر وشرف وإعتبار الشخص الموجه له و قد يكون بالصياح في صورة أصوات يعبر بها عن مشاعره كالصراخ و الدمدمة .<sup>1</sup>

\***الإهانة بالإشارة:** وهي حركة يقوم بها الجاني في مواجهة المجني عليه كأن يأتي بحركة يفهم منها معنى الإهانة و الإحتقار و مثال ذلك نزع الأوراق بعنف، أو كمن يأتي بغمزة من عينيه تنطوي على المساس بكرامة المتعدى عليه.<sup>2</sup>

\***الإهانة بالتهديد:** هو إدخال الخوف والقلق في نفس المجني عليه من طرف الجاني المراد إلحاق الضرر له ، ويكون هذا التهديد إما إيراد الشر لشخصه أو لماله أو أي شيء يتعلق به ، و تكون عادة إما بالقول أو الكتابة أو الإشارة.

\***الإهانة بإرسال أو تسليم أي شيء:** كمن يرسل ظرفا فيه صورة بذينة أو فاحشة أو غيره أو بتسليم طرد به كفن أو قاذورات.<sup>3</sup>

\***الإهانة بالكتابة أو الرسم:** فالكتابة هي أشكال و رموز علنية موجهة للشخص تتخذ عدة أشكال مثل اللافتات و المنشورات و الإعلانات ، تكتب باليد أو الطباعة في الورق أو القماش، أما الرسم هو رسم أشياء مذلة و مهينة للشخص بمعنى إفراغ المعنى في أشكال أو رموز خاصة بالأفلام.

<sup>1</sup> -جمال ضرايفية ، " جرائم الإهانة و التعدي على المؤسسات الصحية و مستخدميها" ، مذكرة مقدمة ضمن نيل شهادة الماستر تخصص قانون جنائي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي تبسي ، تبسة ، 2021/2020 ، ص 19.

<sup>2</sup> خضرة قن ، فتحة حربي ، " جرائم إهانة الموظف العام في القانون الجزائري" ، مذكرة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون جنائي و علوم جنائية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور، الجلفة ، 2020/2019 ، ص 13.

<sup>3</sup> أحسن بوسقيعة، "الوجيز في القانون الجنائي الخاص(الجرائم ضد الأشخاص و الجرائم ضد الأموال و بعض الأموال الأخرى)"، ج 1، دار هومة للنشر والتوزيع ، بوزريعة الجزائر، د ط ، 2005 ، ص ص 52-53.

رابعاً- حدوث الواقعة في مواجهة الموظف في حكمه أثناء و بسبب الوظيفة:

هي تلك الألفاظ والإشارات المشككة للإهانة عند قيام الموظف بعمله أو بسببه أي عندما يكون في مهام عمل خارج مكان الوظيفة مثل ما صرح به في نص المادة 144.

الفرع الثالث - الركن المعنوي:

يظهر الركن المعنوي لجريمة الإهانة في:

أولاً- القصد الجنائي العام: تطلب لقيام جريمة الإهانة توافر القصد الجنائي العام ، و هو إتجاه إرادة وعلم الجاني لإرتكاب الفعل الذي يتضمن إهانة في حق الموظف العمومي ، فهذا النوع من الجرائم يعتبر من الجرائم العمدية لأن الجاني يكون على دراية بأن ما يقوم به يمس بشرف و إعتبار الموظف.

ثانياً- القصد الجنائي الخاص: يختلف القصد الجنائي الخاص عن العام فهو لا يكفي بمجرد تحقق غرض الجاني كما في القصد الجنائي العام ، بل يذهب إلى أكثر من ذلك فيتغلغل إلى نوايا الجاني و يعتد بالغاية التي دفعته إلى إرتكاب الجريمة.

و يتمثل القصد الجنائي الخاص لجريمة الإهانة في نية المساس بشرف و سمعة الموظف و إعتباره و ذلك بإستعمال أقوال و عبارات مهينة، و هذا دلالة لعبارة المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري بقولها: " وذلك بقصد المساس بشرفهم أو إعتبارهم أو بإحترام الواجب لسلطتهم".

المطلب الثاني - أركان جريمة التعدي الواقعة على الموظف العمومي:

تعرف جريمة التعدي على الموظف العام بأنها كل إعتداء يمس بسلامة جسم الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بمناسبة تأديتها ، بأي شكل من أشكال العنف و القوة سواء الضرب أو الجرح أو القتل أو التعدي و هذا ما وضحته المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري.

تقوم هذه الجريمة على أركان متمثلة في الركن الشرعي، المادي و المعنوي.

### الفرع الأول - الركن الشرعي:

يمثل الركن الشرعي النص الذي يجرم الفعل المرتكب و الذي من خلاله توجد الجريمة، حيث ينص قانون العقوبات أن لا جريمة ولا عقوبة ولا تدبير أمن إلا بنص.

نلاحظ أن المشرع الجزائري قد أقر بجريمة التعدي في المادة 148 من قانون العقوبات بقولها: "يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات و بغرامة من 200.000 إلى 500.000 دج ، كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو أحد الموظفين أو القواد أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين في مباشرة أعمال و وظائفهم أو بمناسبة مباشرتها"<sup>1</sup>، و لقد عرفت المادة 149 مكرر في فقرتها الأخيرة فعل التعدي على أنه كل فعل عمدي ينطوي عن إستعمال القوة أو التهديد بإستعمالها ، من شأنه إحداث الخوف أو الفرع لدى الغير مهما كانت الوسيلة المستعملة.

### الفرع الثاني - الركن المادي:

إن القانون الجنائي لا يعاقب على مجرد النوايا و الأفكار الإجرامية ما لم يأخذ مظهرها خارجيا يدل عليها و يطابق النص التجريمي ، لذلك يعتبر الركن المادي العنصر الأساسي و الجوهرى لقيام جريمة التعدي، تتمثل عناصره في:

### أولا - السلوك الإجرامي:

<sup>1</sup>المادة 148 من القانون رقم 06 /20 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 ، المؤرخ في 28 أبريل 2020 ، المتضمن قانون العقوبات الجزائري ، ج.ج.ج.ج ، ع 25، الصادر في 29 أبريل 2020، ص11.

السلوك الإجرامي هو ذلك النشاط المادي الخارجي الصادر عن الجاني و الذي يسبب ضرراً، ويكون من شأنه إحداث النتيجة التي يجرمها القانون، يأخذ هذا الأخير العديد من الصور في جريمة التعدي وتتمثل فيما يلي:

**1-الضرب:** ويقصد به كل سلوك يقوم به الجاني و من شأنه التأثير على جسم الإنسان ولا يشترط أن يحدث هذا السلوك جرح في جسم الموظف أو يتطلب علاجاً فبمجرد إثبات السلوك تقوم الجريمة دون إنتظار جرح أو إصابة الموظف .

**2- الجرح:** و يراد به كل قطع أو تمزيق في الجسم أو في أنسج ، و يتميز عن الضرب بأن يترك أثراً في الجسم و يدخل ضمن الجرح: الرضوض ، القطوع ، التمزق ، العض ، الكسر ، الحروق<sup>1</sup>.

كما يقصد به كل مساس بجسم الإنسان يؤدي إلى إحداث قطع فيه أو تمزيق لأنسجته ، فليس كل مساس بجسم الإنسان يعد جرحاً ، و إنما ينبغي أن يتخذ المساس صورة إحداث قطع في الجسم وتمزيق لأنسجته ، ويختلف قطع الجسم عن تمزيق الأنسجة لأن قطع الجسم يكون سطحياً و يقتصر على مادة الجلد، بينما تمزيق الأنسجة يكون عميقاً لكونه ينال الأنسجة الداخلية التي يكسوها الجلد<sup>2</sup>.

لا يشترط إستعمال القوة و العنف في التعدي ،فالتعدي البسيط يشعر الموظف العام الخوف و الرهبة ، لكن هناك من يرى أن القوة و العنف تشترط في التعدي كدفع شخص و سقوطه على الأرض، لف ذراع شخص....إلخ.

<sup>1</sup>أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص ص 52-53.

<sup>2</sup>-فتوح عبد الله الشادلي، "جرائم الإعتداء على الأشخاص و الأموال"، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، د ط ، 2002 ، ص

يقصد بالتعدي هو: "الأفعال التي تنطوي على قدر من إستعمال القوة البدنية و يمس الطمأنينة للجسم و حصانته دون أن يمس ذلك بمادته<sup>1</sup>.

وعرفه الدكتور أحسن بوسقيعة بأنه: "تلك الأعمال المادية التي وإن كانت لا تصيب جسم الضحية مباشرة فإنها تسبب لها إنزعاج أو رعب شديد من شأنه أن يؤدي إلى اضطراب في قواها الجسدية أو العقلية ،ومن هذا القبيل إطلاق عيار ناري لإجراء الرعب في نفس الشخص أو تهديده بمسدس أو سكين أو بمدرات أو عصا أو البصق في وجه شخص أو قذفه بالماء أو إرسال لشخص ظرفا يحتوي على صور و أكفان"<sup>2</sup>.

ثانيا - الأشخاص المعتدى عليهم:

حددتم المادة 148 من قانون العقوبات و هم : القضاة ، الموظفين ، القواد أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين.

ثالثا - وقت التعدي:

حسب المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري فإن التعدي يكون إما أثناء تأدية العمل أو بمناسبة مباشرة العمل.

**1- أثناء تأدية العمل:** يقع الإعتداء على موظف الدولة أثناء وقت عملة الرسمي وداخل المرفق الذي يؤدي فيه وظائفه.

<sup>1</sup> نصر الدين مبروك، "الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم"، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، ط01، 2003، ص128.

<sup>2</sup> أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص59.

2- **بمناسبة مباشرة العمل:** تقوم الجريمة في حالة أداء الموظف لمهامه سواء داخل مكان العمل أو خارجه، بشرط أن يكون العمل بمناسبة الوظيفة (أي أن يكون الموظف في مهمة عمل خارج أوقات و مكان العمل).

إن فعل الإعتداء في جريمة التعدي يمكن أن يقوم بأي وسيلة لأن المشرع لم يحدد الوسيلة التي يتحقق بها الركن المادي.

أما النتيجة التي أحدثت نتيجة السلوك الإجرامي و المتمثلة في الإعتداء بالقوة والعنف إذا ترتب ما يلي:

\* **المرض:** وهو كل عارض يخل بالسير الطبيعي لوظائف الحياة في الجسم ، و يجب أن يمثل قدرا من الخطورة، و يستمر طالما لم يحدث الشفاء و ذلك بزوال أعراض المرض لآثاره زوالا تاما فالكسر يتم شفاؤه بجبر العظم ، و الجرح يشفى بإلتئام الأنسجة<sup>1</sup>.

\* **العاهة المستديمة:** تعرف بأنها فقدان أي عضو من أعضاء الجسم ، أو فقدان منفعة جزئيا أو كليا شرط أن يكون الفقد غير قابل للشفاء.

\* **سبق الإصرار:** عرفته المادة 256 من قانون العقوبات بأنه: " عقد العزم قبل إرتكاب الفعل على الإعتداء على شخص معين أو حتى على شخص يتصادف وجوده أو مقابلته وحتى لو كانت هذه النية متوقفة على أي ظرف أو شرط كان"<sup>2</sup>.

\* **الترصد:** عرفه المشرع في المادة 257 بأنه: " إنتظار شخص لفترة طالت أو قصرت في مكان أو

<sup>1</sup> -جلال ثروت ، علي عبد القادر القهوجي ، "قانون العقوبات القسم الخاص" ، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية ، مصر ، د ط ، 2011 ، ص 179.

<sup>2</sup> - المادة 256 من قانون العقوبات، المصدر السابق .

أكثر و ذلك إما لإرهاق روحه أو للإعتداء عليه"<sup>1</sup>.

\*بتر أحد الأعضاء: يقصد به فقدان منفعة أحد أعضاء الجسم وفصله نهائياً مما يؤدي إلى تعطيل وظيفته.

وقد تظهر نتائج أخرى بسبب السلوك الإجرامي و هي:

\*فقدان البصر.

\*التشويه.

\*إسالة الدماء.

وقد يؤدي العنف والتعدي في بعض الأحيان إلى الموت سواء كان بقصد أو بغير قصد.

رابعاً-العلاقة السببية: تعتبر عنصر أساسي من عناصر الركن المادي في جريمة التعدي على الموظف العام، فهي تربط بين الفعل والنتيجة ، أي أن الفعل هو سبب حدوث النتيجة، و كما رأينا سابقاً أن نتائج الإعتداء متنوعة، فمثلاً عند حدوث العاهة المستديمة ، فمتى ثبت أن الإعتداء الذي وقع من المتهم هو السبب الأول المحرك لعوامل أخرى تعاونت و إن تنوعت على إحداث العاهة المستديمة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة فهو مسؤول عن كافة النتائج التي ترتبت على فعله، لأنه كان من واجبه توقع كافة النتائج<sup>2</sup>.

الفرع الثالث - الركن المعنوي:

<sup>1</sup> - المادة 257 من قانون العقوبات، المصدر السابق .

<sup>2</sup> عبد الملك جندي، "الموسوعة الجنائية"، ج5، ط2، دار العلم للجميع، بيروت-لبنان، دس ن، ص 806.

يعتبر القصد الجنائي إتجاه إرادة الجاني إلى ارتكاب الجريمة مع العلم بأركانها و نيتها ، ويعد القصد الجنائي العام بأنه الركن المعنوي للجريمة و يتمثل في عنصري العلم و الإرادة، فبالنسبة للعلم يجب أن يكون الجاني عالما علما يقينا غير مقترن بأي جهة بأن فعله سوف يحدث عملا إجرامي يعاقب عليه القانون، ويعلم أن المجني عليه موظف عام يحمل صفة الوظيفة، أما بالنسبة للإرادة فهي يجب أن تتمتع إرادة الجاني بالحرية التامة و الوعي، تعتبر جريمة التعدي من الجرائم العمدية فهي لا تقوم إذا كان المجني يحمل صفة الضحية وإنما هنا تقوم جريمة أخرى و هي الضرب و الجرح و التعدي على شخص عادي و أيضا الإرادة هي إتيان الجاني جريمته المتمثلة في التعدي بالعنف و القوة على المجني عليه و هو واعي كل الوعي بالأعمال التي يأتي بها <sup>1</sup> .

أما القصد الجنائي الخاص فيتمثل في نية المجني في ارتكاب الفعل الإجرامي وهو التعدي على الموظف العمومي.

---

<sup>1</sup>-فاطمة بن خدير، "جرائم الإهانة و التعدي الواقعة على الموظف و المؤسسة في التشريع الجزائري"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي تبسي ، تبسة ، 2018/2019 ، ص32.

تمارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها فهم الأداة الرئيسية لتحقيق أهدافها، و لهذا أولى المشرع الموظف أهمية كبيرة ضمن موضوعاته خصوصا في التشريع الإداري. وبما أن الدولة هي شخص معنوي عام فإنها لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي ينفرد بإرادتها و هو الموظف العمومي، يتمتع هذا الأخير بمجموعة من الحقوق مقابل تأدية مهامه وواجباته على أكمل وجه.

كما يعتبر الموظف العام رأس الحرب في الدولة و عليه تقع مسؤولية المواجهة و التطبيق لتحقيق الأهداف المسطرة و لأنه يعبر بهذه الأهمية الكبيرة يجب حمايته من كل إعتداء على كرامته أو سلامة جسمه حيث إهتم المشرع الجزائري بهذه الأخيرة بصفة خاصة ووضع قوانين خاصة مجمعة في مواد أعطت أهمية بالغة له و شرع عقوبات ردعا لجرائم الإهانة و التعدي التي يتعرض لها و بهذا يمكن المحافظة عليه داخل المجتمع.



# الفصل الثاني

## الجزاءات المقررة

لجريمتي الإهانة والتعدي

على الموظف العمومي.

يعتبر الموظف العمومي هو يد الدولة الأساسية في تطبيق قوانينها وفرض سلطتها والقيام بنشاطاتها المختلفة اشباعا لحاجيات ومتطلبات الأفراد وحماية للمصلحة العامة، غير أن الموظف العمومي قد يتعرض إلى اعتداءات كثيرة في حياته العملية، وحفاظا على سلامته وأمنه عمل المشرع الجزائري على حمايته من كل ما يهدده من اعتداءات على سلامة جسمه أو على كرامته وإعتباره، عن طريق فرض جزاءات وعقوبات على كل من يهينه أو يعتدي عليه سواء كان شخصا طبيعيا ( المبحث الأول) أو شخصا معنويا ( المبحث الثاني).

### المبحث الأول - العقوبات المقررة للشخص الطبيعي المرتكب لجرمي الإهانة والتعدي:

إن الشخص الطبيعي هو إنسان والإنسان بطبعه خطأ، فقد يقوم في الكثير من الأحيان بأشياء مخالفة للقانون كإهانة موظف عمومي أو التعدي عليه أثناء تأدية مهامه، فجاء المشرع الجزائري هنا بجملة من القوانين تجرم هذه الأفعال التي تمس الموظف العمومي وهذه العملية التي جاء بها تعتبر عملية تأديبية قانونية، يهدف من ورائها معاقبة الأشخاص الطبيعيين وحماية الموظف العمومي من أي خطر يتعرض له من قبلهم و كذلك لضمان السير الحسن لخدمة المرافق العامة، لأن الموظف العمومي يعد العمود الفقري للدولة فبه يتحقق الرقي والخدمة، لذلك وجب على المشرع حمايته من كل شخص يتعدى عليه ويهين سمعته و شرفه.

ولتبيان هذه العقوبات تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين:

### المطلب الأول - الجزاء المقرر للشخص الطبيعي المرتكب لجريمة الإهانة:

حاول المشرع الجزائري تجريم كل الأفعال التي يقوم بها الشخص والتي تندرج تحت جريمة الإهانة، فقرر جزاءات وعقوبات لردع هذه الجريمة وحماية الموظف العمومي من الفعل الإجرامي الذي يمس كرامته و شرفه و إعتبره، تتضمن عقوبات أصلية وأخرى تكميلية.

### الفرع الأول- العقوبات الأصلية لجريمة إهانة موظف عمومي:

نصت المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري على أنه: "يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات و بغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا إحدى 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 قصد المساس بشرفهم أو بإعتبارهم أو بإحترام الواجب لسلطتهم.

وتكون العقوبة الحبس من (1) سنة إلى ثلاث (3) سنوات و الغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج، إذا كانت الإهانة الموجهة إلى قاض أو عضو محلف أو أكثر قد وقعت في جلسة محكمة أو مجلس قضائي.

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

من خلال نص المادة يتضح أن العقوبة الأصلية لجريمة الإهانة يمكن تقسيمها إلى نوعين من العقوبات عقوبة في الصورة البسيطة و العقوبة في الصورة المشددة :

#### أولاً- العقوبة في صورتها البسيطة:

طبقاً لنص المادة 144 من قانون العقوبات المذكور أعلاه فإن الفاعل يعاقب بما يلي:

**1- الحبس:** تكون عقوبة المجني من ستة(6) أشهر إلى ثلاث(3) سنوات إذا كان المجني عليه قاضياً أو موظف أو ضابط عمومي أو قائد أو أحد رجال القوة العمومية.

ويعاقب بالحبس من عشرة (10) أيام على الأقل إلى شهرين على الأكثر كل من يهين بالقول أو الإشارة أو التهديد أو الكتابة أو الرسم غير العلنيين أو بإرسال أية الأشياء لنفس الغرض مواطناً مكلفاً بأعباء خدمة عمومية أثناء قيامه بأعباء وظيفته أو بمناسبة قيامه بها وهذا حسب المادة 440 من قانون العقوبات الجزائري .

وطبقاً لنص المادة 149 من الأمر رقم 01/20 المعدل والمتمم لقانون العقوبات، يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات كل من يهين أحد مهني الصحة أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية، بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم بالكتابة أو الرسم، أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة قيامهم بها، قصد المساس بشرفهم أو بإعتبارهم بالإحترام الواجب لسلطتهم.

**2- الغرامة:** هي القيمة المالية التي يتكلف الشخص بدفعها في حالة العقاب عند الإخلال بالإلتزام وهي نوع من العقوبات البسيطة التي يعاقب عليها القانون الجزائري وهذا بدفع الجاني قيمة من

100.000 دج إلى 500.000 دج ويكون ملزم بدفعها و هذا النوع من العقوبة تكون موجّهة إلى كل شخص قام بإهانة الموظفين العموميين.

وباعتبار أن رئيس الجمهورية هو موظف الدولة فإن المادة 144 مكرر من قانون العقوبات الجزائري، حددت عقوبة كل من يسيء إليه بعبارات الإهانة أو السب أو القذف عن طريق الكتابة أو الرسم أو التصريح أو بأية آلية لبث الصوت أو الصورة أو بأية وسيلة إلكترونية أو معلوماتية أو إعلامية أخرى، تكون الغرامة من مئة ألف (100.000) دج إلى (500.000) خمسة مئة ألف دج .

إضافة إلى الغرامة الموجهة لكل من يهين مواطن مكلف بأعباء خدمة عمومية أثناء قيامه بعمله تقدر من 8000 دج إلى 16000 دج<sup>1</sup>.

وكذلك الغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج كل من يهين أحد مهني الصحة أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية، بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم بالكتابة أو الرسم، أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة، قصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالإحترام الواجب لسلطتهم<sup>2</sup>.

### ثانيا-العقوبة في صورتها المشددة:

هي نوع من أنواع العقوبات التي يعاقب بها القانون، حيث تتجه لمعالجة وقائع وظروف الجريمة دون النظر إلى الظروف الشخصية للمجرم من أجل زجره و ردعه و ليس الإنتقام منه، وتظهر هذه العقوبة في الحبس والغرامة.

<sup>1</sup>تنص المادة 440 من قانون العقوبات الجزائري على: " يعاقب بالحبس من عشرة أيام على الأقل إلى شهرين على الأكثر وبغرامة من 100 إلى 1.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من أمان بالقول أو الإشارة أو التهديد أو الكتابة أو الرسم غير العلني أو بإرسال أية أشياء لنفس الغرض مواطنًا مكلفًا بأعباء خدمة عمومية أثناء قيامه بأعباء وظيفته أو بمناسبة قيامه بها.

<sup>2</sup> المادة 149 من الأمر رقم 01/20 المعدل والمتمم، المؤرخ في 30 يوليو 2020، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج.ج ، ع44، الصادر في 30 يوليو 2020، ص4.

**1- الحبس:** إن عقوبة إهانة الموظف العمومي حددها قانون العقوبات في نص المادة 144 في الفقرة الثانية، تكون العقوبة بالحبس من سنة إلى 3 سنوات إذا كانت الإهانة موجهة إلى قاضي أو عضو محلف أو أكثر قد وقعت في جلسة محكمة أو مجلس قضائي.

وتطبق نفس العقوبة على كل من يهين إمام في المسجد أثناء تأدية العبادات.

**2- الغرامة:** تكون بدفع قيمة من 200.000 دج إلى 500.000 دج إذا كانت الإهانة موجهة إلى قاضي أو عضو محلف أو أكثر أو إمام، وقعت في جلسة محكمة أو مجلس قضائي.

أما في حالة العود تتضاعف الغرامة إذا كانت الإهانة موجهة إلى رئيس الجمهورية وهذا حسب المادة 144 مكرر من قانون العقوبات الجزائري.

ويقصد بالعود تكرار الجاني لجريمة أو عدة جرائم بعد معاقبته من أجل الجريمة السابقة، ويشمل العود كافة الجرائم دون إستثناء ويعتبر عاملا للتشديد على الجاني لتماديه في الجرم وتحديه للقانون والنظام العام.

والملاحظ في جريمة إهانة موظف عمومي أثناء تأدية مهامه، أنها لا تقوم إذا كان كلا من المتهم والضحية موظفين في نفس مكان العمل<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني - العقوبات التكميلية لجريمة إهانة موظف عمومي:

العقوبة التكميلية هي العقوبة التي تضاف إلى العقوبة الأصلية بهدف الحصول على مزيد من الردع والإصلاح، وكذلك بهدف الوقاية مستقبلا من الجريمة، وهذا الهدف الأخير هو الذي يكسي العقوبة طبيعة مزدوجة، إذ بالرغم من التنصيص عليها على أنها مجرد عقوبات لا غير، فهي في الواقع في آن واحد عقوبات وتدابير وقائية، وهذه الصبغة الوقائية جعلت بعض شراح القانون يعتبرون العقوبات التكميلية مجرد تدابير وقائية ويبحثون في موضوعها على أنها كذلك لا غير.

<sup>1</sup> قرار صادر عن المحكمة العليا، غرفة الجناح والمخالفات، ملف رقم 370115، بتاريخ 2007/01/31، مجلة المحكمة العليا، ع08، 2008، ص 378.

والعقوبة التكميلية لجريمة الإهانة حددتها الفقرة الأخيرة من المادة 144 من قانون العقوبات وهي كالآتي: "يجوز للجهة القضائية في جميع الحالات أن تأمر بأن ينشر الحكم و يعلق بالشروط التي حددت فيه على نفقة المحكوم عليه دون أن تتجاوز هذه المصاريف الحد الأقصى للغرامة المبينة أعلاه"<sup>1</sup>.

من خلال نص المادة تكمن العقوبة الوجوبية في نشر الحكم، ويعنى بنشر الحكم: نشر حكم الإدانة للعموم، وتأمر به المحكمة وتحدد قيمة مصاريفه وتلزم المحكوم عليه بدفعها، وللمحكمة سلطة تقديرية في ذلك وعرفته المادة 18 من قانون العقوبات: "للمحكمة عند الحكم بالإدانة أن تأمر في الحالات التي يحددها القانون بنشر الحكم بأكمله أو مستخرج منه في جريدة أو أكثر يعينها، أو بتعليقه في الأماكن التي يبينها، وذلك كله على نفقة المحكوم عليه وعلى ألا تتجاوز مصاريف النشر المبلغ الذي يحدده الحكم بالإدانة لهذا الغرض وألا تتجاوز مدة التعليق شهرا واحدا.

ويعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى سنتين (2) وبغرامة من 25.000 دج إلى 200.000 دج كل من قام بإتلاف أو إخفاء أو تمزيق المعلقات الموضوعة تطبيقا للفقرة السابقة كلياً أو جزئياً و يأمر الحكم من جديد بتنفيذ التعليق على نفقة الفاعل"<sup>2</sup>.

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

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

<sup>1</sup> المادة 144 من القانون رقم 06/20 المتضمن قانون العقوبات، المصدر السابق .

<sup>2</sup> المادة 18 من القانون رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج، ع84، الصادر في 24 ديسمبر 2006، ص15.

والملاحظ هنا أن الشخص الطبيعي يعد مسؤولاً جزائياً عند ارتكابه فعل يهين موظف عام أثناء تأدية مهامه مساساً بشرفه وسمعته، لأن هذا الفعل المرتكب في حق الموظف يجعله يعرقل سير أداء عمله ووظيفته، لهذا المشرع الجزائري وضع عقوبات في حق من يرتكب الفعل، حماية له وحفاظاً على السير الحسن للخدمة.

### المطلب الثاني-العقوبات المقررة للشخص الطبيعي المرتكب لجريمة التعدي:

من المؤكد أن الإعتداء على الموظف العمومي بسبب أو بمناسبة ممارسته لمهام عمله أمر مؤثر على سير المرافق العامة و على دوافع العمل لدى الموظف، فمن المناسب تشريع عقوبات على كل شخص يتعدى عليه سواء بالقوة أو العنف و ذلك من أجل توفير الحماية له بإعتباره العنصر الحيوي والفعال في تحسين سير المرافق و تحقيق المصلحة العامة، وأقر المشرع كجزء للاعتداء عقوبات أصلية (الفرع الأول) وعقوبات تكميلية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول-العقوبات الأصلية لجريمة الإعتداء على موظف عمومي:

حسب المادة الرابعة 4 من قانون العقوبات، فإن العقوبات الأصلية هي تلك العقوبات المقررة أصلاً لجريمة ما، و التي يجوز الحكم بها دون أن تقترن بها أية عقوبة أخرى.

والعقوبة الأصلية لجريمة التعدي على الموظف العمومي حددها المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري بأنه: " يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج، كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو أحد الموظفين أو القواد أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين في مباشرة أعمال وظائفهم أو بمناسبة مباشرتها.

وإذا ترتب عن العنف إسالة دماء أو جرح أو مرض أو وقع عن سبق إصرار أو ترصد سواء ضد أحد القضاة أو الأعضاء المحلفين في جلسات محكمة أو مجلس قضائي، أو على إمام في المسجد بمناسبة تأدية العبادات، تكون العقوبة السجن المؤقت من خمس (5) سنوات إلى عشرة (10) سنوات والغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج.

كذلك إذا ترتب عن العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن إستعماله أو فقد النظر أو فقد إبصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة فتكون العقوبة السجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة.

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

وإذا أدى العنف إلى الموت وكان قصد الفاعل هو إحداثه فتكون العقوبة الإعدام<sup>1</sup>.  
ويستقرأ نص هذه المادة نجد أن العقوبة الأصلية لجريمة التعدي على موظف عمومي تنقسم إلى عقوبة في الصورة البسيطة وأخرى في الصورة المشددة حسب الفعل المرتكب والنتيجة.  
**أولاً- العقوبة في الصورة البسيطة:**

وتظهر العقوبة البسيطة لجريمة التعدي في الحبس والغرامة.

**1-الحبس:** حددها المشرع الجزائري وتكون من سنتين(2) إلى خمسة (5) سنوات إذا كان التعدي بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو أحد الموظفين أو القواد أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين.

كما نصت المادة 149 مكرر من الأمر 01/20 المؤرخ في 30 يوليو 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08 يوليو 1966 المتعلق بقانون العقوبات الجزائري على أن: "كل من يتعدى بالقوة أو العنف على أحد موظفي أو مهني الصحة أو مستخدميه الهياكل و المؤسسات الصحية يعاقب بالحبس من سنتين(2) إلى ثمانية(8) سنوات".

ويعاقب بالحبس من سنتين(2) إلى خمس (5) سنوات، كل من يقوم بتخريب الأملاك المنقولة أو العقارية للهياكل و المؤسسات الصحية طبقا لنص المادة 149 مكرر2.

<sup>1</sup> المادة 148 من القانون رقم 06/20 المعدل والمتمم لقانون العقوبات، المصدر السابق .

ونصت المادة 149 مكرر 3 من قانون العقوبات الجزائري أنه يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات كل من يقوم بتسجيل مكالمات وأحاديث أو إلتقاط أو نشر صور أو فيديوهات أو أخبار أو معلومات على موقع أو شبكة إلكترونية أو في مواقع التواصل الإجتماعي أو بأي وسيلة أخرى، قصد الإضرار أو المساس المهنية أو بالسلامة المعنوية لأحد مهني الصحة أو أحد مهني الصحة أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل الصحية.

تطبق نفس العقوبة من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات إذا إرتكبت هذه الأفعال بالمرضى وأسرههم وبالهياكل والمؤسسات الصحية أو مساسها بالحرمة الواجبة للموتى<sup>1</sup>.

ويعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات كل من دخل بإستعمال العنف إلى الهياكل أو المؤسسات الصحية<sup>2</sup>.

ونصت المادة 149 مكرر 5 من قانون العقوبات الجزائري على أنه يكون الحبس من خمس (5) سنوات إلى خمسة عشر (15) سنة إذا إرتكبت الأفعال المنصوص عليها في المواد 149 و 149 مكرر و 149 مكرر 2 و 149 مكرر 3 و 149 مكرر 4:

- خلال فترات الحجر الصحي أو خلال وقوع كارثة طبيعية أو بيولوجية أو تكنولوجية أو غيرها من الكوارث.

- قصد النيل من مصداقية الهياكل والمؤسسات الصحية ومهنتها.

كما نصت المادة 149 مكرر 7 من قانون العقوبات الجزائري على أنه "تعد العقوبات المنصوص عليها في المادة 149 مكرر 1 من القانون غير قابلة للتخفيض على النحو التالي:

- عشرون (20) سنة سجنا عندما تكون العقوبة السجن المؤبد.

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

<sup>1</sup> المادة 149 مكرر 3 من الأمر رقم 01/20 المعدل والمتمم لقانون العقوبات، المصدر السابق .

<sup>2</sup> المادة 149 مكرر 4 من الأمر رقم 01/20 المعدل والمتمم لقانون العقوبات، المصدر السابق .

**2-الغرامة:** هي عقوبة أصلية يقرها القانون في جميع أنواع الجرائم جنائيات وجنح ومخالفات<sup>1</sup> وهي:  
-من 200.000 إلى 500.000 دج إذا كان الإعتداء بالقوة و العنف على أحد القضاة أو أحد الموظفين أو القواد أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين<sup>2</sup>.  
-ومن 200.000 إلى 800.000 دج إذا كان الإعتداء بالقوة و العنف على أحد مهني الصحة أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل و المؤسسات الصحية<sup>3</sup>.  
تكون عقوبة الغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج كل من يقوم بتخريب الأملاك المنقولة أو العقارية للهياكل والمؤسسات الصحية<sup>4</sup>.  
و طبقا لنص المادة 149 مكرر3 تكون الغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج كل من يقوم بتسجيل المكالمات أو أحاديث أو إتقاط أو نشر الصور على موقع أو شبكة إلكترونية أو أي وسيلة أخرى لأحد مهني الصحة أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل الصحية.  
وتطبق نفس عقوبة الغرامة إذا إرتكبت هذه الأفعال إضرارا بالمرضى وأسرههم أو بالهياكل والمؤسسات الصحية أو مساسا بالحرمة الواجبة للموتى<sup>5</sup>.  
وتكون الغرامة من 60.000 دج إلى 300.000 دج، كل من دخل بإستعمال العنف إلى الهياكل أو المؤسسات الصحية و هذا حسب نص المادة 149 مكرر 4.  
وطبقا لنص المادة 149 مكرر5 تكون الغرامة من 500.000 دج إلى 1.500.000 دج إذا كانت الأفعال المنصوص عليها في المواد 149 و 149 مكرر و 149 مكرر2 و 149 مكرر 3 و 149 مكرر4.

### ثانيا-العقوبة في صورتها المشددة:

<sup>1</sup> عبد الله أوهابيه، "شرح قانون العقوبات الجزائري-القسم العام"، موفم للنشر، الجزائر، دط، د س ن، ص ص 370-371.

<sup>2</sup> المادة 148 من القانون رقم 06/20 المعدل والمتمم لقانون العقوبات الجزائري، المصدر السابق .

<sup>3</sup> المادة 149 مكرر من الأمر رقم 01/20 المعدل والمتمم لقانون العقوبات ، المصدر السابق .

<sup>4</sup> المادة 149 مكرر2 من الأمر رقم 01/20 المعدل والمتمم لقانون العقوبات، المصدر السابق .

<sup>5</sup> المادة 149 مكرر3 من الأمر رقم 01/20 المعدل والمتمم لقانون العقوبات، المصدر السابق .

هي العقوبة الأشد من حيث النوع و المقدار من العقوبة المقررة للجريمة البسيطة والتي تكون غير مقترنة بأي ظرف وتظهر في الحبس والغرامة.

**1-الحبس:** تكون العقوبة السجن المؤقت من 5 سنوات إلى 10 سنوات، إذا ترتب عن العنف إسالة دماء أو جرح أو مرض أو وقع عن سبق إصرار أو ترصد، و كان التعدي على القضاة و المحلفين، أو على إمام مسجد أثناء تأدية العبادات.

و إذا أدى العنف إلى تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو إلى أي عاهة مستديمة تكون العقوبة من 10 سنوات إلى 20 سنة.

أما إذا أدى العنف إلى الموت دون قصد الجاني على إحداثها تكون العقوبة السجن المؤبد أما إذا الفعل بقصد فتكون العقوبة الإعدام<sup>1</sup>.

وتكون العقوبة الحبس من خمس(5) سنوات إلى إثنتي عشرة(12) سنة،إذا نتج عن العنف إسالة دماء أو جرح أو مرض أو وقع مع سبق إصرار أو ترصد مع حمل السلاح.

كما يكون الحبس من عشرة(10) سنوات إلى عشرين (20) سنة إذا إرتكبت الأفعال بإستعمال السلاح أو ترتب عليه تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن إستعماله أو فقد النظر أو فقد إبصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة<sup>2</sup>.

ونصت الفقرة الأخيرة من المادة 149 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري: "تطبق العقوبات المنصوص عليها في الفقرتين الأخيرتين من المادة 148 من هذا القانون، إذى أدى العنف إلى الموت.

نصت المادة 149 مكرر 2 من قانون العقوبات الجزائري على أنه " تكون العقوبة الحبس من ثلاث(3) سنوات إلى عشر (10) سنوات إذا أدت الأفعال إلى التوقف الكلي أو الجزئي للهيكل أو

المؤسسة الصحية المعنية أو المصلحة من مصالحها أو عرقلة سيرها أو إلى سرقة عتادها".

<sup>1</sup> المادة 148 من القانون رقم 06/20 المتضمن قانون العقوبات، المصدر السابق .

<sup>2</sup> المادة 149 مكرر 1 من الأمر رقم 01/20 المعدل والمتمم لقانون العقوبات الجزائري، المصدر السابق .

كما نصت المادة 149 مكرر 3 من قانون العقوبات الجزائري في فقرتها الثالثة على أنه: "تضاعف العقوبات المنصوص عليها في هذه المادة، إذا تم تحوير الصور أو الفيديوهات أو الأخبار أو المعلومات بشكل مغرض أو تم إلتقاطها خلسة أو في الأماكن غير المفتوحة للجمهور بالهيكل أو المؤسسة الصحية و إذا تم إخراجها عن سياقها".

وإذا تم الدخول بإستعمال العنف إلى الأماكن ذات الدخول المنظم تكون العقوبة الحبس من سنتين(2) إلى خمس (5) سنوات<sup>1</sup>.

وطبقا لنص المادة 149 مكرر 6 من قانون العقوبات الجزائري تكون العقوبة السجن من عشر (10) سنوات إلى عشرون (20) سنة إذا إرتكبت الأفعال المنصوص عليها في المواد 149 و 149 مكرر و 149 مكرر 2 و 149 مكرر 3:

-في إطار جماعة.

-إثر خطة مدبرة.

-بعد الدخول إلى الهيكل أو المؤسسة الصحية بإستعمال العنف .

-بحمل السلاح أو إستعماله.

في حالة العود تتضاعف العقوبات المنصوص عليها في هذا القسم طبقا للمادة 149 مكرر 12 .

**2-الغرامة:** حددتها الفقرة الثانية من المادة 148 من قانون العقوبات فتكون الغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج إذا كان التعدي على القضاة أو المحلفين في جلسات المحكمة أو المجلس أو على إمام في المسجد بمناسبة تأدية العبادات، و إذا ترتب عنه إسالة دماء أو جرح أو مرض أو وقع عن سبق الإصرار أو التردد.

<sup>1</sup> المادة 149 مكرر 4 من الأمر رقم 01/20 المعدل والمتمم لقانون العقوبات الجزائري، المصدر السابق .

وتكون الغرامة من 500.000 دج إلى 1.200.000 دج إذا ترتب عن العنف إسالة الدماء أو الجرح أو المرض أو وقع مع سبق الإصرار أو التردد أو مع حمل السلاح.  
وتكون من 1.000.000 دج إلى 2.000.000 دج إذا نتج عن الأفعال المرتكبة بالسلاح تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة<sup>1</sup>.

وطبقا لنص المادة 149 مكرر 2 تكون الغرامة من 300.000 دج إلى 1.000.000 دج إذا أدت الأفعال إلى التوقف الكلي أو الجزئي للهيكل أو المؤسسة الصحية المعنية أو مصلحة من مصالحها أو عرقلة سيرها أو إلى سرقة عتادها.

كما نصت المادة 149 مكرر 4 من قانون العقوبات الجزائري على أنه: إذا تم الدخول بإستعمال العنف إلى الأماكن ذات الدخول المنظم تكون الغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج .

وتكون الغرامة من 1.000.000 دج إلى 2.000.000 دج إذا إرتكبت الأفعال المنصوص عليها في المواد 149 و 149 مكرر و 149 مكرر 2 و 149 مكرر 3:

-في إطار جماعة.

-إثر خطة مدبرة.

-بعد الدخول إلى الهيكل أو المؤسسة الصحية بإستعمال العنف.

-بحمل السلاح أو إستعماله<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني-العقوبة التكميلية لجريمة الإعتداء على الموظف العمومي:

هي العقوبات التي تضاف إلى العقوبة الأصلية وتنقسم العقوبة التكميلية للجريمة التعدي على الموظف العمومي إلى عقوبة تكميلية وجوبية و عقوبة تكميلية إختيارية.

<sup>1</sup> المادة 149 مكرر 1 من الأمر رقم 01/20 المعدل والمتمم لقانون العقوبات الجزائري، المصدر السابق .

<sup>2</sup> المادة 149 مكرر 6 من الأمر رقم 01/20 المعدل والمتمم لقانون العقوبات الجزائري، المصدر السابق .

أولا-العقوبة التكميلية الوجوبية :

حددتها الفقرة الأخيرة من المادة 148 من قانون العقوبات، حيث : "يجوز حرمان المحكوم عليه بالحبس من مباشرة الحقوق الوطنية لمدة سنة على الأقل و خمسة سنوات على الأكثر تبدأ من اليوم الذي تنفذ فيه العقوبة و الحكم عليه بالمنع من الإقامة من سنتين إلى خمس سنوات". وتنص المادة 14 من الأمر رقم 23/06 المعدل والمتمم لقانون العقوبات على: "يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة، وفي الحالات التي يحددها القانون، أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس (5) سنوات". يظهر الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية والتي حددته المادة 9 مكرر 1 من الأمر 23/06 في:

- 1-العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة.
- 2-الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح ومن حمل أي وسام.
- 3-عدم الأهلية لأن يكون مساعدا محلفا، أو خبيرا، أو شاهدا على أي عقد، أو شاهدا أمام القضاء إلا على سبيل الإستدال.
- 4-الحرمان من الحق في حمل الأسلحة، وفي التدريس، وفي إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا.
- 5-عدم الأهلية لأن يكون وصيا أو قيدا.
- 6-سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها.

كما أقرها المشرع الجزائري في المادة 149 مكرر 8 من الأمر 01/20 المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري: "دون الإخلال بالعقوبات التكميلية المنصوص عليها في هذا القانون يمكن حرمان المحكوم عليه بسبب ارتكابه جريمة من الجرائم المنصوص عليها بهذا القسم، من استخدام أي شبكة إلكترونية أو منظومة معلوماتية أو أية وسيلة من وسائل تكنولوجيايات الإعلام و الإتصال لمدة أقصاها ثلاث(3) سنوات تسري ابتداءا من يوم إنقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه ، أو من

تاريخ سيرورة الحكم نهائيا بالنسبة للمحكوم عليه غير المحبوس "، "ممكن وإغلاق محل أو مكان الإستغلال إذا كانت الجريمة قد ارتكبت بعلم مالكة"<sup>1</sup>.

### ثانيا- العقوبة التكميلية الإختيارية:

أجازت المادة 14 قانون العقوبات للجهات القضائية عند قضائها في جنحة وفي الحالات التي يحددها القانون، أن تحظر المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المشار إليها في المادة 9 وذلك لمدة لا تزيد عن خمس (5) سنوات، وخلافا لما هو مقرر لعقوبة جنائية حيث يكون الأمر من الحقوق المذكورة إلزاميا، بصرف النظر عن طبيعة الجناية المرتكبة وعن وجود نص يأمر بذلك أو عدم وجوده، فإن هذا الحكم بهذه العقوبة في الجرح يكون إختياريا و يكون محصورا في الجرح التي نص فيها القانون صراحة على الحكم بهذه العقوبة.

### المبحث الثاني- العقوبات المقررة للشخص المعنوي المرتكب لجريمة الإهانة و التعدي:

فرض المشرع على الشخصية المعنوية واجبات ومنح لها حقوق وقد تقوم بمناسبة مباشرة نشاطها إلى خرق هذه الواجبات وتتعدى عليها بإرتكاب مخالفات بواسطة أجهزتها و ممثلها ، مما يسبب أضرارا للأفراد. ومن هذه المخالفات الإهانة والتعدي على الموظف العمومي التي تعتبر من الجرائم التي يسأل فيها الشخص المعنوي جزائيا وهذا ما أكدته المادة 175 مكرر من قانون العقوبات الجزائري في نصها: " يكون الشخص المعنوي مسؤولا جزائيا عن الجرائم المحددة في هذا الفصل وذلك طبقا للشروط المنصوص عليها في المادة 51 مكرر من هذا القانون".

وحتى يكون الشخص المعنوي مسؤولا جزائيا لا بد من توافر عدة شروط و هذه الشروط سنتطرق إليها في المطلب الأول بعدها سنتحدث عن جزاءات الشخص المعنوي عند إرتكاب أحد أجهزته أو ممثليه لجريمة الإهانة والتعدي في المطلب الثاني.

### المطلب الأول- الشروط المتعلقة بمظهر الجريمة محل مساءلة الشخص المعنوي:

<sup>1</sup> المادة 149 مكرر من الأمر رقم 01/20 المعدل و المتمم لقانون العقوبات ، المصدر السابق .

إن الشخص المعنوي يعد مسؤولاً عن كل ما يصدر عنه من أفعال من أجهزته أو ممثليه وتقع تحت طائلة القانون الجزائي إذا توافرت شروط تجسد الإطار القانوني لبناء المسؤولية الجزائية، وهذه الشروط نصت عليها المادة 51 مكرر من قانون العقوبات الجزائري: "باستثناء الدولة و الجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام، يكون الشخص المعنوي مسؤولاً جزائياً عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف أجهزته أو ممثليه الشرعيين عندما ينص القانون على ذلك"<sup>1</sup>.

### الفرع الأول- إرتكاب الجريمة لحساب الشخص المعنوي الخاص:

إستبعد المشرع الجزائري الأشخاص المعنوية العامة من المساءلة الجزائية و ذلك بقوله في نص المادة 51 مكرر "باستثناء الدولة والجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام..."، يقصد بالدولة الإدارة المركزية المتمثلة في رئيس الجمهورية، الحكومة، الوزارات... وغيرها، أما الجماعات المحلية فتتمثل في الولاية و البلدية، والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام، وإعتبر جميع الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون الخاص مسؤولة جزائياً، سواء كان الغرض منها تحقيق الربح كالشركات التجارية والمدنية، أو كان غرضها ليس تحقيق الربح كالجمعيات والمؤسسات والأحزاب السياسية والنقابات العمالية والمهنية، وهذه القاعدة تتطابق مع مبدأ المساواة الذي يتجه إليه القانون الوضعي الذي يسعى إلى إلغاء جميع الفروق بين الأشخاص المعنوية و الأشخاص الطبيعيين<sup>2</sup>.

وتطبق أحكام المسؤولية الجنائية بغض النظر عن جنسية الشخص المعنوي مرتكب الجريمة مثلاً فالشخص المعنوي الأجنبي الذي يمارس في نشاط إقليم الدولة، ويرتكب جريمة مما ينص القانون بجواز العقوبة عليه، يعاقب وفقاً لأحكام القانون الوطني تطبيقاً لفكرة سيادة الدولة على إقليمها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 51 مكرر من قانون العقوبات الجزائري، المصدر السابق، ص 17.

<sup>2</sup> أحمد الشافعي، "الإعتراف بمبدأ المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في القانون الجزائري"، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، 2011/2012، ص 215.

<sup>3</sup> محمد جبلي، "المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية و تطبيقاتها في التشريع الجزائري"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في قانون العقوبات و العلوم الجنائية، معهد العلوم القانونية و الإدارية، المركز الجامعي العربي بن مهدي أم البواقي، 2006/2007، ص 153.

كما يجب لقيام المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي أن تكون الجريمة قد وقعت لحسابه، و يقصد بعبارة لحساب الشخص المعنوي أن تكون الجريمة قد ارتكبت بهدف تحقيق مصلحة له كتحقيق الربح، أو تجنب إلحاق الضرر به.

ويستوي أن تكون المصلحة مادية أو معنوية، مباشرة أو غير مباشرة، محققة وإحتمالية، بمعنى آخر فإنه يكفي وحتى تكون الجريمة قد وقعت لحساب الشخص المعنوي أن تكون الأفعال الإجرامية قد ارتكبت بهدف ضمان تنظيم أو حسن سير أعمال الشخص المعنوي أو تحقيق أغراضه، حتى ولو لم يحصل هذا الشخص في النهاية على أية فائدة.

والنتيجة المنطقية المترتبة على هذا الشرط أنه لا يجوز أن يسأل الشخص المعنوي على الجريمة المترتبة على هذا الشرط، لأنه لا يجوز أن يسأل الشخص المعنوي على الجريمة التي يرتكبها أحد أجهزته أو ممثليه ( أو أحد العاملين لديه في التشريعات التي تنص على ذلك) إذا كانت لحسابه الشخصي بهدف تحقيق مصلحته الشخصية أو بهدف الإضرار بالشخص المعنوي<sup>1</sup>، وعليه لا يكفي أن يكون العمل قد تم لمصلحة الشخص المعنوي فحسب بل كذلك لحسابه و ضمن نطاق النشاط الذي يسمح به وفي حدوده.

### الفرع الثاني- إرتكاب الجريمة من طرف أجهزة وممثلي الشخص المعنوي :

بطبيعة الحال لا يمكن للشخص المعنوي إرتكاب النشاط الإجرامي، فالشخص المعنوي غير ملموس ماديا ومن ثم يستحيل عليه إرتكاب الجريمة إلا عن طريق أحد أعضائه أو من يمثله، ومن ثم يجب أن يكون مرتكب الجريمة له صفة العضو أو الممثل عن الشخص المعنوي و يملك حق التعبير عن إرادة الشخص المعنوي<sup>2</sup>.

### أولا- إرتكاب الجريمة من طرف أجهزة الشخص المعنوي:

<sup>1</sup> شريف سيدكامل، "المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية (دراسة مقارنة)"، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 01، 1997، ص 100.

<sup>2</sup> محمد حسن مرعي، "الجوانب الموضوعية لجريمة إثارة الفتنة الطائفية (دراسة تحليلية مقارنة)"، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، د ط 2018، ص 371.

ويقصد بعبارة أجهزة الشخص المعنوي كل تلك الهيئات التي تتولى أمور المؤسسة من إدارة وتسيير، وهي تختلف من مؤسسة إلى أخرى، وبجسب إختلاف الشكل القانوني الذي تتخذه ، و تتمثل عموما في كل من:

-الرئيس.

-المدير العام.

-مجلس الإدارة.

-وكذا الجمعية العامة للشركاء... إلخ<sup>1</sup>.

وكمثال على هذه الجرائم التي ترتكب لحساب الشخص المعنوي هو حيازة أو إستخدام ممتلكات أو إخفائها في مخزن مملوك أو تابع للشخص المعنوي مع العلم وقت إستلامها أنها عائدات إجرامية وذلك دون المشاركة في تلك الجرائم خاصة إذا كانت هذه العائدات متأتية من الأختلاس، الرشوة، المتاجرة بالنفوذ، الإثراء غير المشروع أو غسل العائدات الإجرامية... إلخ<sup>2</sup>.

### ثانيا-إرتكاب الجريمة من طرف ممثل الشخص المعنوي:

يقصد بالممثلين الشرعيين هم الأشخاص الطبيعيين الذين يتمتعون بسلطة التصرف باسم الشخص المعنوي سواء كانت هذه السلطة قانونية، أو إتفاقية مصدرها عقد نظام تأسيس الشخص المعنوي حيث يكون لهم بموجبها سلطة التصرف باسمه<sup>3</sup>.

معناه في هذه الحالة يكون الشخص المعنوي مسؤول جزائيا إذا إرتكب أحد ممثلوه القانونيين كالمدير، جريمة منظمة معني ذلك أن الجريمة يرتكبها شخص طبيعي ويتحملها الشخص المعنوي التابع

<sup>1</sup>أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص289.

<sup>2</sup> محمد ضويفي، "المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في الجريمة المنظمة"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، جامعة سعد دحلب، البليدة، مجلد 46، ع03، 15 سبتمبر 2009، ص 256.

<sup>3</sup>نادية سطيحي، "المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في جرائم الأموال في التشريع الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون السوق، كلية الحقوق ، جامعة جيجل، 2009/2008، ص63.

له بشرط أن تكون لحسابه أي تحقيق أهدافه أو زيادة أرباحه، وبالتالي يمكن تشبيه هذه المسؤولية الجنائية بمسؤولية المتبوع عن أعمال تابعة في المجال الجزائي.

لكن المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي لا تمنع مساءلة الشخص الطبيعي كفاعل أصلي أو شريك.

إن المشرع الجزائري جعل المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي مستقلة عن المسؤولية الجزائية للأشخاص الطبيعية الأعضاء فيه، أما في القانون المصري فإن مسؤولية الشخص المعنوي تتوقف على صدور حكم قضائي بمعاينة أحد أعضائها أي مسؤولية جنائية غير مباشرة<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث- أن تكون الجريمة منصوص عليها في القانون:

بالرجوع إلى المادة 51 مكرر من قانون العقوبات الجزائري، نلاحظ أن المشرع الجزائري قد حصر الجرائم التي يمكن أن يسأل عنها الشخص المعنوي جنائيا، فهي مسؤولية محددة في نطاق الجرائم، التي نص عليها قانون العقوبات على سبيل الحصر مراعاة منه لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات. ويعني ذلك أن يكون تصرف العضو أو الممثل القانوني في حدود السلطة الممنوحة طبقا للنظام الأساسي للشخص المعنوي، فتصبح مساءلة الشخص المعنوي جنائيا إذا كانت السلطة التي استند إليها الأمر محل المساءلة مردها إلى السلطة العليا التي يترخص بها والتي يستطيع بمقتضاها إتخاذ قرارات خاصة بالشخص المعنوي دون حاجة إلى الرجوع إلى سلطة أعلى، أي أن يكون إقرار الفعل المؤتم من العضو صاحب الاختصاص<sup>2</sup>، أما غيره من العاملين والإداريين فيسألون شخصا وبمفردهم عما يرتكبون من جرائم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد سرير، "الجريمة المنظمة وسبل مكافحتها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2003، ص 99.

<sup>2</sup> فرج صالح الهريش، "جرائم تلويث البيئة"، المؤسسة الفنية للطباعة والنشر، القاهرة، د ط، 1998، ص 408.

<sup>3</sup> إبراهيم علي صالح، "المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية"، دار المعرف، القاهرة، د ط، د س ن، ص 263.

وغني عن البيان أنه يشترط لمعاقبة الشخص المعنوي، أن تكون الجريمة متحققة بجميع عناصرها من الشخص الطبيعي الذي يعمل لحسابه، ويترتب على ذلك أنه إذا توافرت أسباب الإباحة، التي تخلع عن الفعل الصفة غير المشروعة في حق الجاني، سقطت مسؤولية الشخص المعنوي، واعتبار مسؤولية الشخص المعنوي امتدادا لمسؤولية الشخص الطبيعي، يؤدي إلى القول بعدم مسؤوليتها في حالة توافر مانع من موانع المسؤولية، أي الحالات التي تتجرد الإرادة من قيمتها كالجنون والإكراه.

### المطلب الثاني- جزاء الشخص المعنوي المرتكب لجريمة الإهانة والتعدي على الموظف العام:

تكمّن عقوبة الشخص المعنوي عند ارتكاب أحد أجهزته أو ممثليه لجريمة الإهانة في عقوبات أصلية و أخرى تكميلية.

#### الفرع الأول-العقوبات الأصلية:

هي تلك العقوبات التي يجب على القاضي أن ينص عليها صراحة في حكمه مع بيان نوعها و مقدارها وله أن يحكم بها منفردة، وتنحصر العقوبات الأصلية بالنسبة للأشخاص المعنوية في عقوبة الغرامة التي تعتبر أصلية في مواد الجنايات و الجنح و المخالفات الواردة بنصي المادة 18 مكرر و 18 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري و تظهر في:

العقوبات التي تطبق على الشخص المعنوي في مواد الجنايات نصت عليها المادة 18 مكرر من قانون العقوبات الجزائري وهي:

الغرامة التي تساوي من مرة (1) إلى خمس (5) مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة للشخص الطبيعي في القانون الذي يعاقب على الجريمة.

كما نصت المادة 18 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري على العقوبات التي تطبق على الشخص المعنوي في المخالفات هي الغرامة التي تساوي من مرة واحدة(1) إلى خمس(5)مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة للشخص الطبيعي في القانون الذي يعاقب على الجريمة، كما يمكن الحكم بمصادرة الشيء الذي استعمل في ارتكاب الجريمة أو نتج عنها.

والمشرع الجزائري وضع احتمال عدم النص على عقوبة الغرامة بالنسبة للأشخاص الطبيعيين سواء في الجنايات أو الجنح وقامت مسؤولية الشخص المعنوي طبقا لأحكام المادة 51 مكرر، فإن حساب الغرامة للشخص المعنوي يكون حسب المادة 18 مكرر 2 المستحدثة بموجب تعديل قانون العقوبات رقم 23/06 كآتي:

- إذا كانت عقوبة الشخص الطبيعي هي الإعدام والسجن المؤبد، تكون الغرامة بالنسبة للشخص المعنوي 2.000.000 دج.

- أما إذا كانت عقوبة الشخص الطبيعي هي السجن المؤقت فإن عقوبة الشخص المعنوي هي 1.000.000 دج.

- إذا كانت الجريمة جنحة فإن عقوبة الشخص المعنوي 5.00.000 دج<sup>1</sup>.

ولهذه العقوبات المالية دور في تحقيق العدالة إذا أن فرض غرامات مالية تصل الى خمسة اضعاف ما يفرض على الشخص الطبيعي في الجرائم المتماثلة يحقق التناسب بين عدم إلتزام الشخص المعنوي بالتقيد بالقانون، وجسامة الأضرار الناجمة عن ذلك، هذا من جهة ومن جهة أخرى ، فإن ضالة الغرامات المالية المفروضة على الشخص المعنوي تدفعه إلى الإهمال و الإستهتار<sup>2</sup>.

كما يمكن المحاكمة بمصادرة الشيء المستعمل في إرتكاب الجريمة أو نتج عنها، فالمصادرة هي نزع ملكية مال من صاحبه جبرا ، وإضافته إلى ملكية الدولة دون مقابل ، كما أنه لا يترتب على نزع ملكية هذا المال إلى خصم من مقدار الضرائب المستحقة عليها، فهي ذات مزدوج بالنسبة للشركات التجارية ( الشخص المعنوي)، إذ تتعرض لعقوبة جزائية من جهة و من جهة أخرى إلى خسارة المال المصادر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 18 مكرر 2 من القانون رقم 23/06 المتضمن قانون العقوبات، المصدر السابق .

<sup>2</sup> عبد العزيز فرحاوي، "المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في التشريع الجزائري"، مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية ، جامعة سطيف ، مجلد 16 ، ع 2 ، 2019 ، ص 94.

<sup>3</sup> محمد خريط ، "المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في التشريع الجزائري" ، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية ، ط01 ، 2010 ، ص 82.

### الفرع الثاني-العقوبات التكميلية:

هي تلك العقوبات التي تلحق جرائم معينة، ولا توقع إلا إذا نص عليها القاضي في حكمه صراحة، و تكون في الغالب عقوبات جوازية بإستثناء بعض الحالات التي ينص القاضي على إعتبارها وجوبية التطبيق.

والعقوبات التكميلية للشخص المعنوي تناولها المشرع الجزائري في المادة 18 مكرر من قانون العقوبات؛ حيث نصت على أن:"العقوبات التي تطبق على الشخص المعنوي في مواد الجنايات والجنح هي:

-واحدة 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 لمدة لا تتجاوز 5 سنوات.

-مصادرة الشيء الذي إستعمل في إرتكاب الجريمة و ما نتج عنها.

-الوضع تحت الحراسة القضائية لمدة لا تتجاوز 5 سنوات و تنصيب الحراسة على ممارسة النشاط الذي أدى إلى الجريمة أو الذي إرتكبت الجريمة بمناسبةه.

-نشر و تعليق حكم الإدانة".

وباستقراء نص المادة أعلاه يتبين أن العقوبات التكميلية التي أقرها المشرع الجزائري على

الشخص المعنوي في جرائم الإهانة تتمثل فيواحدة أو أكثر من العقوبات الآتي تفصيلها تباعا:

#### أولا-حل الشخص المعنوي:

عرف المشرع الجزائري الجزائري حل الشخص المعنوي بموجب المادة 17 من قانون العقوبات

بأنه: "منع الشخص المعنوي من الإستمرار في ممارسة نشاطه يقتضي أن لا يستمر هذا النشاط حتى

ولو كانت تحت إسم آخر أو مع مديرين أو أعضاء مجلس إدارة أو مسيرين آخرين، ويترتب على ذلك تصفية أمواله مع المحافظة على حقوق الغير حسن النية".

وعليه تعد عقوبة الحل، العقوبة الوحيدة التي تمس بوجود الشخص المعنوي، فيقصد بالحل هو إعدام الوجود القانوني للذات المعنوية، ومنعه من الإستمرار في ممارسة نشاطه وهذا يقتضي أن لا يستمر هذا النشاط حتى ولو كان تحت إسم آخر ومع أعضاء مجلس الإدارة أو مسيرين آخرين و يترتب على ذلك تصفية أمواله مع المحافظة على حقوق الغير حسن النية<sup>1</sup>.

وعقوبة الحل هي أقصى عقوبة، فهي تؤدي إلى إنهاء الشخص المعنوي؛ فهي بمثابة الإعدام للشخص الطبيعي<sup>2</sup>.

#### ثانيا- غلق المؤسسة أو أحد فروعها :

عرف المشرع الجزائري عقوبة غلق الشخص المعنوي بموجب المادة 16 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري بأنه: "يترتب على عقوبة غلق المؤسسة منع المحكوم عليه من أن يمارس فيها النشاط الذي ارتكبت الجريمة بمناسبةه".

ويحظر على الشخص المعنوي مباشرة نشاطه المعتاد خلال مدة لا تتجاوز 5 سنوات دون المساس بوجوده القانوني، و يقصد بها غلق المؤسسة و منع ممارسة النشاط الذي كان يمارس قبل الحكم بالغلق، فهي عقوبة عينية تمس المنشأة ذاتها، فلا يجوز التصرف فيها خلال فترة العقوبة.

هذا و كانت تعتبر عقوبة غلق المؤسسة عقوبة أصلية مثلها مثل عقوبة الغرامة المقررة للشخص المعنوي في القانون رقم 15/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المتعلق بقانون العقوبات، وبعد التعديل الذي لحق المادة 18 مكرر 1 بموجب القانون رقم 06/23 الصادر في 20 ديسمبر 2006 أصبحت عقوبة تكميلية.

<sup>1</sup> محمد أديب الإستانبولي، "موسوعة قانون العقوبات السوري و القوانين المتممة له"، دمشق، ط 01، 1999، ص 108.

<sup>2</sup> أنور محمد صدقي، "المساعدة المسؤولة الجزائية عن الجرائم الاقتصادية (دراسة تحليلية تأصيلية مقارنة في التشريعات الأردنية والسورية و اللبنانية و المصرية و الفرنسية و غيرها)"، دار الثقافة، عمان، 2009، ص 413.

### ثالثا- الإقصاء من الصفقات العمومية :

يقصد بجزاء الإقصاء من الصفقات العمومية حرمان الشخص المعنوي من التعامل في أية عملية يكون طرفها أحد أشخاص القانون العام<sup>1</sup>.

وهي عقوبة تكميلية كما سبق الذكر حددها المشرع بمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات. وقد يكون هذا المنع بصفة مباشرة أو غير مباشرة في كل من الجنايات و الجنح دون المخالفات، أين يبقى القاضي متمتعاً بالسلطة التقديرية في تحديد هذه النشاطات، و ذلك بإستبعاد الشخص المعنوي المدان من كل صفقة تبرمها الدولة و جماعاتها المحلية و مؤسساتها العامة، وبصفة عامة كل المشاريع التي تلجأ إلى تطبيق إجراءات قانون الصفقات العمومية<sup>2</sup>.

### رابعا- المنع من مزاوله نشاط أو عدة أنشطة مهنية أو إجتماعية :

حيث أوردت المادة 18 مكرر من قانون العقوبات عقوبة المنع من ممارسة نشاط مهني أو إجتماعي في الجنايات و الجنح، إلا أن الملاحظ عند إستقراء النص غياب التنسيق بين القاعدة العامة و النصوص الخاصة بالجرائم محل المساءلة.

فيحظر على الشخص المعنوي مباشرة نشاطه المعتاد خلال مدة محددة دون المساس بوجودها القانوني<sup>3</sup>، فتعد من أكثر العقوبات التي نص عليها المشرع لسهولة تطبيقها و على القاضي هنا أن يحدد بدقة ماهية النشاط الذي يجوز منع الشخص المعنوي من ممارسته<sup>4</sup>.

### خامسا- مصادرة الشيء الذي إستعمل في ارتكاب الجريمة و ما نتج عنها:

<sup>1</sup> ويزة بلعسي، "المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي عن الجريمة الاقتصادية"، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولوج معمرى تيزي وزو، 2019، ص312.

<sup>2</sup> عبد العزيز فرحوي، المرجع السابق، ص93.

<sup>3</sup> موسى محمد سليمان، "المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في القانون الليبي و الأجنبي (دراسة تفصيلية)"، الدار الجامعية، ليبيا، دط، 1985، ص369.

<sup>4</sup> يوسف سنوسي، المرجع السابق، ص20.

عرفها المشرع الجزائري بموجب المادة 15 من قانون العقوبات بنصها على أن: "المصادرة هي الأيلولة النهائية إلى الدولة لمال أو مجموعة أموال معينة، أو ما يعادل قيمتها عند الإقتضاء".  
وتعتبر من العقوبات التكميلية التي جاء بها نص المادة 18 مكرر من قانون العقوبات، وتعرف بأنها نزع ملكية مال من صاحبه جبرا عنه وإضافته إلى ملكية الدولة دون مقابل، وتعد المصادرة من العقوبات الفعالة التي تتضمن إبلاما ذات طبيعة مالية، لذلك تشترك مع الغرامة لكونهما عقوبتين ماليتين و لكنهما تختلفان في أن الغرامة تنشأ للدولة كمجرد حق دائية، وهو حق شخص في ذمة المحكوم عليه بها، بينما المصادرة ذات طابع عيني تنشأ حق على المال بعينه، وأن الغرامة تكون عقوبة أصلية و قد تكون أحيانا تكميلية، بينما المصادرة هي عقوبة بديلة في مواد المخالفات أو تكميلية في الجنائيات و الجنح و بعض المخالفات، أو تدييرا جوازيا<sup>1</sup>.

سادسا-الوضع تحت الحراسة القضائية لمدة و تنصيب الحراسة على ممارسة النشاط الذي أدى إلى الجريمة أو الذي ارتكبت الجريمة بمناسبةه:

حدد القانون نطاقها في النشاط المؤدي إلى إرتكاب الجريمة، ويقصد بالحراسة القضائية الوضع تحت إشراف القضاء لمدة معينة (5 سنوات)، وطبيعة هذه العقوبة تقترب من نظام الرقابة القضائية الذي يؤمر به أثناء مرحلة التحقيق القضائي ضد الشخص الطبيعي، و يتمثل الهدف من هذه المراقبة التأكد بأن الشخص المعنوي المحكوم عليه يحترم الأنظمة التي تحكم المعاملات التجارية و التي تنظم نشاطها<sup>2</sup>.

سابعا-نشر و تعليق حكم الإدانة:

<sup>1</sup> كمال شريف سيد ، المرجع السابق ، ص 150.

<sup>2</sup> أحمد محمد قائد مقبل، "المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي (دراسة مقارنة)"، دار النهضة ،القاهرة، ط01، 2005، ص420.

يقصد بنشر وتعليق حكم الإدانة هو كل ما يلحق ضرر بسمعة الشخص المعنوي و تبعد المستهلك كطرف ضعيف و المتعاملين الآخرين من التعامل معه<sup>1</sup>.

فالشخص المعنوي يسعى دائما إلى تحسين سمعته مع الجمهور بصفة عامة ومع المتعاملين معه بصفة خاصة، وذلك تحقيقا للأهداف التي أنشأ من أجلها، فكل الدعايات والإعلانات التي تنتشر عنه تؤثر إما سلبا أو إيجابا، فإذا علم بأنه موضوع إدانة جزائية يؤدي إلى فقدان الثقة فيه و بالتالي يعكس سلبا على خدماته و منتوجاته المعروضة في السوق.

كما أن نشر الحكم هو يمس الشخص المعنوي بإعتباره و سمعته و تؤثر في توجيهاته الدعائية التي يمارسها عندما تصل إلى عدد كاف من الناس سواء كانت الوسيلة السمعية أو البصرية، ولم يشترط المشرع الجزائري نشر الحكم كله بل قد يكفي بمنطوقه أو جزء منه، كما أنه لم يحدد المدة التي يستمر فيها التعليق أو النشر مما يجعل هذه المسألة سلطة تقديرية كادت تكون مغلقة في يد القاضي الجنائي.

<sup>1</sup> زهية بشاطة، "المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي عن الغش في المواد الغذائية"، مجلة الحقوق و الحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 10 أكتوبر 2022، ص 689.

تحتاج الوظيفة العامة دائما إلى أشخاص يشرفون وينفذون مهام ومتطلبات المرفق العام وهذه الأشخاص هم الموظفون العموميون، فالموظف العام اليوم أصبح هو الجهة المنفذة لسياسة الدولة والموكل إليه مهام أداء الخدمات الأساسية للمواطنين، كما أنه المسؤول عن إقامة العدالة والحفاظ على النظام العام وإستمرار تقديم الخدمة للمواطنين، لكن هذا الأخير أصبح يتعرض في حياته المهنية إلى الكثير من الإهانات والإعتداءات التي تمس شرفه وسلامة جسمه سواء كان هذا الإعتداء من قبل الأشخاص الطبيعيين أو من ممثلي وأجهزة الأشخاص المعنوية، ومن أجل الردع جاء المشرع بمجموعة من النصوص القانونية حددت مجموعة من الإجراءات العقابية لمحاربة هذه الإعتداءات والإهانات التي يتعرض لها الموظف العمومي وذلك حفاظا عليه وعلى سمعته.

# الخاتمة

من خلال ما سبق تناوله في موضوع جريمة الإهانة و التعدي على الموظف العمومي في ظل التشريع الجزائري، يتضح أن المشرع إهتم بالموظف العام إهتماما خاصا فقد وضع عدة نصوص جزائية لمعاقبة كل من أهانه و تعدى عليه، بغية حمايته من أي خطر بما يكفل المحافظة على كرامته وسلامة جسمه، لأنه يعتبر اهم عنصر في الحياة الوظيفية، فهو يمثل يد الدولة غير المباشرة للقيام بنشاطاتها ومهامها التي يحتاجها الفرد في كل زمان ومكان، إذ تعتمد عليه في تنفيذ سياساتها وأهدافها الوظيفية، سعيا لتحقيق المنفعة العامة، وتقديم الخدمة العمومية في أحسن واكمل صورة .

فإذ تعرض الموظف لأفعال وسلوكيات غير مشروعة أثناء قيامه بمهامه أو بمناسبةها دون حمايته أو كانت هذه الحماية غير كافية، فإن هذا الاعتداء يعتبر بطريقة غير مباشرة اعتداء على الدولة وعلى المجتمع، ومساس بأهم مورد للدولة هو المورد البشري.

ولهذا وضع المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات المقارنة نصوصا قانونية محكمة تطبعها الشدة والحزم، لدحر كل تعدي أو إهانة تشكل خطرا على الموظف العمومي وتلحق به أضرارا مادية أو معنوية، وأقر لها جزاءات وعقوبات يحكم بها القاضي إذا ما توافرت أركانها العامة المشكلة لبنائها القانوني كباقي الجرائم العادية، كما تتطلب زيادة على ذلك توافر أركان أخرى يطلق عليها الأركان الخاصة التي تتطلبها جرائم الإهانة والتعدي على الموظف العمومي.

وبعد الدراسة والتحليل أفضت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- جمع المشرع الجزائري في قانون العقوبات الجرائم التي تخص الموظف في فصل واحد وهو الفصل الخامس المتمثل في جرائم الإهانة والتعدي على الموظف العمومي.

2- في جريمة الإساءة لرئيس الجمهورية وضع المشرع الجزائري عقوبة مخففة تتمثل في الغرامة، بينما التي وضعها لمن يهين الموظف العادي هي الحبس والغرامة وتحديد نوع العقوبة يدخل ضمن جسامه الفعل، فالفعل المرتكب هو الذي يحددها إن كانت بسيطة أو مشددة.

- 3- بالنظر الى جسامة الأفعال التي تشكل اعتداء على الموظف العمومي، تُكيف الاعتداءات التي تشكل جرائم الى جنایات وجنح ومخالفات وتتناسب فيها العقوبات تناسباً طردياً مع جسامة الفعل.
- 4- إن المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية في ظل التشريع الجزائري لا تنفي مساءلة الشخص الطبيعي كفاعل أصلي أو شريك في الجريمة التي إرتكبها.
- 5- حصر المشرع الجزائري المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية في الجرائم التي يرتكبها أحد ممثليه أو أعضائه لحسابه و أن يكون خاص وأن يكون منصوص عليه قانوناً.
- 6- إن المشرع الجزائري بعد تعديل قانون العقوبات وفقاً لقانون 01/20 قرر عقوبات مخففة وأخرى مشددة إذا كانت الإهانة أو التعدي على مستخدم الصحة أو الهياكل الصحية.
- ونرى من الفائدة تقديم عدد من الإقتراحات التي من شأنها أن تساهم في وضع الآليات القانونية الكفيلة لمواجهة الأخطار التي تهدد الموظف الجزائري نوردها في الآتي:
- 1- ضرورة التوسيع في التجريم و ذلك في جرائم التعدي على الموظف العام ووضع عقوبات من أجل الحفاظ عليه من أي تعد يمس بشرفه و إعتبره.
- 2- إلزامية تشديد العقوبات وجعلها رادعة لمن يهين ويتعدى على رئيس الجمهورية كموظف والقاضي الأول للبلاد، نظراً لمكانته في الدولة.
- 3- إستحداث نصوص قانونية أخرى إلى جانب النصوص العامة التي تقرر العقوبات ضد الشخص المعنوي الخاص، حيث تتولى شرح و تفصيل كيفية تطبيق العقوبات و الآجال اللازمة لذلك، ومن الجهة المعنية لهذا التطبيق ولا نكتفي فقط بحالة إختلاف طبيعة الشخص المعنوي عن الشخص الطبيعي، فالمواد القانونية الحالية التي تنظم أحكام المتابعة القضائية غير كافية للمتابعة القضائية للشخص المعنوي.
- 4- تحديد الحد الأدنى للغرامات المالية المتوقعة للشخص المعنوي تفادياً للنزول بها إلى حد يفقدها قيمتها وفعاليتها كوسيلة للردع و التقويم ، وذلك بتعديل المادة 18 مكرر 2 من قانون العقوبات

الجزائري ويكون حدها الأقصى حسب نسبة رقم الأعمال لكون هناك أشخاص معنوية لها إمكانية مالية هائلة، مما يجعلها تلك الغرامة بسيطة في نظره.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

I-المصادر:

أولاً:النصوص القانونية:

أ-القوانين العضوية:

- 1-القانون رقم 01/06، المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،عدد 14، ا الصادر في 08مارس 2006 .
- 2-القانون رقم 23 /06 ،المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 84، الصادر في 24 ديسمبر 2006.
- 3-القانون رقم 06/ 20 المعدل والمتمم للأمر رقم 66/ 156 ، المؤرخ في 28 أبريل 2020 ، المتضمن قانون العقوبات الجزائري ، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 25، الصادر في 29 أبريل 2020.

ب-القوانين العادية:

- 1-الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 46، الصادر في 08 يونيو 1966.
- 2-الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، الصادر في 16 يوليو 2006.
- 3-الأمر رقم 01/20، المؤرخ في 30 يوليو 2020، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 44، الصادر في 30 يوليو 2020.

ت-المراسيم التنفيذية:

1-المرسوم تنفيذي رقم 59/85 ، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 13، الصادر في 24 مارس 1985.

II-المراجع:

أ-المؤلفات:

- 1-أحمد مصطفى أدياب أبو بكر، "نطاق تقييد السلطة التأديبية بالحكم الجنائي في القانون الليبي"، د ن، ليبيا، د ط، 2021.
- 2-أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية"، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط ، 1998 .
- 3-الإستانبولي محمد أديب، "موسوعة قانون العقوبات السوري و القوانين المتممة له"، دمشق، ط 01 ، 1999.
- 4-الزغبي فريد، "الموسوعة الجنائية"، ج 13 ، دار الصادر بيروت ، د ط ، د س ن .
- 5-الشادلي فتوح عبد الله، "جرائم الإعتداء على الأشخاص و الأموال"، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، د ط ، 2002 .
- 6-العبيدي نوال طارق إبراهيم، "الجرائم الماسة بحرية التعبير عن الفكر"، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان- الأردن، ط 01، 2009.
- 7-العبيدي صدام حسين ياسين ، "إستغلال الموظف العام لمنصبه الوظيفي و علاجه في الشريعة الإسلامية و القانون الوضعي (دراسة مقارنة)"، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة ، ط 01، 2019 .
- 8-العجارمة نوفان العقيل ، "سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، ط 01، 2007.

- 9- العكيدي ثامر نجم عبد الله ، "دور القضاء الإداري في حماية حقوق و حريات الموظف العام (دراسة مقارنة)" ،المصرية للنشر و التوزيع ،القاهرة، ط01 ، 2019.
- 10- الهريش فرج صالح ، "جرائم تلويث البيئة" ، المؤسسة الفنية للطباعة والنشر، القاهرة، د ط، 1998.
- 11- أوهايبية عبد الله ، "شرح قانون العقوبات الجزائري-القسم العام" ،موفم للنشر، الجزائر، د ط، د س ن.
- 12- بن مزوزية عبد القادر ، "دليل الموظف الجزائري" ، د د ن ، الجزائر، د ط ، 2017 .
- 13- بوسقيعة أحسن، "الوجيز في القانون الجنائي الخاص(الجرائم ضد الأشخاص و الجرائم ضد الأموال و بعض الأموال الأخرى)"، ج1 ، دار هومة للنشر والتوزيع ، بوزريعة الجزائر ، د ط ، 2005.
- 14- بوضياف عمار ، "الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع ،المحمدية، الجزائر، ط01، 2015 .
- 15- ثروت جلال ، القهوجي علي عبد القادر ، "قانون العقوبات القسم الخاص" ، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية ،مصر ، د ط ، 2011.
- 16- جاسم الشمري رشا عبد الرزاق ، "المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية و القانون الوضعي" ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة، ط 01، 2016.
- 17- جديدي سليم ، "سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري" ، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، د ط، 2011 .
- 18- خرفي هاشمي ، "الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية" ، ط03 ، دار هومة ، الجزائر، 2013.
- 19- خريط محمد ، "المسؤولية الجزائرية للشخص المعنوي في التشريع الجزائري" ، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية ، ط01 ، 2010.

- 20- خضر الطائي حمزة حسن، مازن ليلو راضي، "الفساد الإداري في الوظيفة العامة"، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، د ط ، 2015.
- 21- رحماوي كمال، "تأديب الموظف العام للقانون الجزائري"، دار هومة لطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، د ط ، 2003.
- 22 - صدقي أنور محمد، "المساعدة المسؤولة الجزائية عن الجرائم الاقتصادية (دراسة تحليلية تأصيلية مقارنة في التشريعات الأردنية والسورية و اللبنانية و المصرية و الفرنسية و غيرها)"، دار الثقافة ، عمان، 2009 .
- 23- عبد العاطي رضا السيد ،"الجنحة المباشرة"، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، ط 01، 2016.
- 24 - عبد العزيز السيد الجوهري ،"الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية ، الصحة المركزية بن عكنون ، الجزائر ، د ط، 1985.
- 25 - عبد العزيز محمد الصغير ،"القانون الإداري بين التشريعي المصري و السعودي"، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة، ط 01، 2015.
- 26 - عبد العزيز محمد الصغير ،"القانون الإداري بين التشريعي المصري و السعودي"، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة، ط 01، 2015 .
- 27 - عبد الملك جندي ،"الموسوعة الجنائية "، ج 5 ، ط 2 ، دار العلم للجميع ، بيروت-لبنان ، د س ن.
- 28 - علي صالح إبراهيم ،"المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية "، دار المعرفة، القاهرة، د ط ، د س ن.
- 29 - غيب الله قادر أرام ،"التناسب بين المخالفة و العقوبة الإنضباطية و دور القضاء الإداري في الرقابة عليه (دراسة مقارنة)"، المركز العربي للنشر و التوزيع ، القاهرة ، ط 01 ، 2020.

- 30 - قاسم محمد أنس، "مذكرات في الوظيفة العامة"، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، ط02،1989.
- 31-قائد مقبل أحمد محمد ،"المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي(دراسة مقارنة)"، دار النهضة، القاهرة، ط01، 2005.
- 32 -قدودو جميلة ، "النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري" ، دار كنوز لإنتاج والنشر والتوزيع ، تلمسان -الجزائر، د ط ، 2021.
- 33 - كرمستيجي عيسى محمد يوسف ، "أثر الحكم الجزائي في المسؤولية التأديبية للموظف العام"، السعيد للنشر و التوزيع، القاهرة، ط01، 2018.
- 34 - كمال شريف سيد ،"المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية ( دراسة مقارنة)"، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 01، 1997.
- 35 -مبروك نصر الدين ،"الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم"، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، ط01، 2003.
- 36 -محمد خليل علي عبد الفتاح ، "الموظف العام و ممارسة الحرية السياسية"، ط 01، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002.
- 37 -محمد سليمان موسى،"المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي في القانون الليبي و الأجنبي(دراسة تفصيلية)"، الدار الجامعية ، ليبيا، دط، 1985.
- 38 -مرعي محمد حسن ، " الجوانب الموضوعية لجرمة إثارة الفتنة الطائفية (دراسة تحليلية مقارنة) ، المركز العربي للنشر والتوزيع ،القاهرة ، 2018.
- 39 - مريوان عمر سليمان،"القذف في نطاق النقد الصحفي (دراسة مقارنة)"، المركز القومي، القاهرة، ط 01، 2014.

40 - نصر الدين سليمان محمد ، " جريمة إختلاس المنفعة و تقاضي العمولات من أعمال الوظيفة

العامّة"، المركز العربي للنشر و التوزيع، القاهرة ، د ط، 2018 .

41 - هتاف جمعة صبحي أبو راشد، "مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة بين النظرية والتطبيق

(دراسة مقارنة)، مكتبة القانون و الاقتصاد، الرياض-السعودية ، د ط ، 2014 .

## ب - الرسائل والمذكرات:

### ب1- الأطروحات:

1-الأحسن محمد ، " النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)" ، أطروحة لنيل

شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان،

2016/2015.

2-الشافعي أحمد ، " الإعتراف بمبدأ المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في القانون الجزائري" ، أطروحة

دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ،

2012/2011 .

3-بلعيسي ويزة ، "المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي عن الجريمة الاقتصادية" ، رسالة لنيل شهادة

دكتوراه في القانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولوج معمري تيزي وزو ، 2019.

4-قربي إدريس، " المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي (دراسة مقارنة) " ، أطروحة دكتوراه ، كلية

الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2011/2010.

### ب2-رسائل الماجستير:

1-جبلي محمد، " المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية و تطبيقاتها في التشريع الجزائري" ، مذكرة

مقدمة لنيل شهادة الماجستير في قانون العقوبات و العلوم الجنائية،معهد العلوم القانونية و الإدارية،

المركز الجامعي العربي بن مهدي ، أم البواقي ، 2007/2006.

2-سرير محمد ، "الجريمة المنظمة وسبل مكافحتها، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة الجزائر، 2003.

3-سطيحي نادية، "المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في جرائم الأموال في التشريع الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون السوق، كلية الحقوق، جامعة جيجل، 2009/2008.

### ب3-مذكرات الماجستير:

1-بن خدير فاطمة، "جرائم الإهانة و التعدي الواقعة على الموظف و المؤسسة في التشريع الجزائري"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي تبسي ، تبسة ، 2019/2018 .

2-حريبي فتيحة، قن خضرة، " جرائم إهانة الموظف العام في القانون الجزائري " ، مذكرة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص قانون جنائي و علوم جنائية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور، الجلفة ، 2020/2019 .

3-ضرايفية جمال، " جرائم الإهانة والتعدي على المؤسسات الصحية ومستخدميها"، مذكرة مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي تبسي، تبسة، 2021/2020.

### ت-المقالات:

1- بن جلول مصطفى ، ملياني بو بكر وليد ، "الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم التعدي اللفظي"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية، مخبر بحث الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجزائر 01، المجلد 05، ع02، .

2-بشاشة زهية،"المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي عن الغش في المواد الغذائية "، مجلة الحقوق و الحريات ، كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل ، 10 أكتوبر 2022.

3-دندن جمال الدين ، "النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات و المؤسسات العمومية " ، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية ، ع1 ، 31 مارس 2022 .

- 4-صالحى عبد الناصر ، "الموظف العمومي و علاقته بالدولة"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، المركز الجامعي تندوف ، ع 3، جوان 2015.
- 5-ضويفي محمد ،"المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في الجريمة المنظمة"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، جامعة سعد دحلب، البليدة، مجلد 46، ع03، 15 سبتمبر 2009.
- 6-فرحاوي عبد العزيز ،"المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في التشريع الجزائري"، مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية ، جامعة سطيف ، مجلد 16 ، ع 2 ، 2019.
- ث-الأحكام والقرارات القضائية:
- 1-قرار صادر عن المحكمة العليا، غرفة الجرح والمخالفات، ملف رقم 370115، بتاريخ 2007/01/31، مجلة المحكمة العليا، عدد08، 2008.

# فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
	الشكر
	الإهداء
	قائمة المختصرات
6-2	المقدمة
8	الفصل الأول: الأحكام العامة لجريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي
9	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العمومي محل الإهانة والتعدي
9	المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي
12-9	الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي
12	الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العمومي
13-12	أولاً: تعريف الموظف العمومي في القضاء الفرنسي
14-13	ثانياً: تعريف الموظف العمومي في القضاء المصري
14	ثالثاً: تعريف الموظف العمومي في القضاء الجزائري
14	الفرع الثالث: التعريف القانوني للموظف العمومي
16 -14	أولاً: تعريف الموظف العمومي في القانون الفرنسي
17-16	ثانياً: تعريف الموظف العمومي في القانون المصري
20-17	ثالثاً: تعريف الموظف العمومي في القانون الجزائري
20	المطلب الثاني: العلاقة القانونية بين الموظف العمومي والإدارة
20	الفرع الأول: حقوق الموظف العمومي

21-20	أولا: الحق في الراتب
21	ثانيا: الحق في الحماية
21	ثالثا: الحق في الإضراب
22	رابعا: حق الموظف في التمثيل النقابي
22	خامسا: حق الترقية
23-22	سادسا: الحق في الترسيم
23	سابعا: الحق في التقاعد والحماية الاجتماعية
24	ثامنا: الحق في تحقيق العدالة والمساواة
24	تاسعا: الحق في العطل
25-24	الفرع الثاني: واجبات الموظف العمومي إتجاه الإدارة
25	أولا: قيام الموظف بعمله الشخصي
26-25	ثانيا: إحترام مواقيت العمل
26	ثالثا: واجب طاعة الرؤساء
27-26	رابعا: واجب الإلتزام بالسر المهني و المحافظة على الوثائق الإدارية
27	خامسا: واجب ممارسة الموظف للمهام الموكلة إليه بإخلاص و دون تحيز
27	سادسا: واجب التحفظ
27	سابعا: واجب المحافظة على الوسائل العامة
28	ثامنا: واجب الإلتزام بالمحافظة على أخلاقيات وكرامة الوظيفة
28	تاسعا: واجب إحترام الجمهور
29-28	المبحث الثاني: أركان جريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي

29	المطلب الأول: أركان جريمة إهانة موظف عمومي
29	الفرع الأول: الركن الشرعي
30	الفرع الثاني: الركن المادي
31-30	أولاً: السلوك الإجرامي
31	ثانياً: صفة المجني عليه
32-31	ثالثاً: الوسائل المستعملة في جريمة الإهانة
33-32	رابعاً: حدوث الواقعة في مواجهة الموظف في حكمه أثناء و سبب الوظيفة
33	الفرع الثالث: الركن المعنوي
33	أولاً: القصد الجنائي العام
33	ثانياً: القصد الجنائي الخاص
33	المطلب الثاني: أركان جريمة التعدي الواقعة على الموظف العمومي
34	الفرع الأول: الركن الشرعي
34	الفرع الثاني: الركن المادي
36-34	أولاً: السلوك الإجرامي
36	ثانياً: الأشخاص المعتدى عليهم
38-36	ثالثاً: وقت التعدي
38	رابعاً: العلاقة السببية
39-38	الفرع الثالث: الركن المعنوي
40	خلاصة الفصل
42	الفصل الثاني: الجزاءات المقررة لجريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي

43	المبحث الأول:العقوبات المقررة للشخص الطبيعي المرتكب لجرمة الإهانة و التعدي
43	المطلب الأول:جزاء الشخص الطبيعي المرتكب لجرمة إهانة موظف عمومي
44-43	الفرع الأول:العقوبات الأصلية لجرمة الإهانة
45-44	أولا:العقوبة في صورتها البسيطة
46-45	ثانيا:العقوبة في صورتها المشددة
48 -46	الفرع الثاني:العقوبات التكميلية لجرمة الإهانة
48	المطلب الثاني:جزاء الشخص الطبيعي المرتكب لجرمة التعدي
49-48	الفرع الأول:العقوبات الأصلية لجرمة الإعتداء على الموظف العمومي
51-49	أولا:العقوبة في الصورة البسيطة
54-51	ثانيا:العقوبة في صورتها المشددة
54	الفرع الثاني:العقوبات التكميلية لجرمة الإعتداء على موظف عمومي
56-54	أولا:العقوبة التكميلية الوجوبية
56	ثانيا:العقوبة التكميلية الإختيارية
56	المبحث الثاني:العقوبات المقررة للشخص المعنوي المرتكب لجرمة الإهانة والتعدي
57-56	المطلب الأول:الشروط المتعلقة بمظهر الجريمة محل مساءلة الشخص المعنوي
58-57	الفرع الأول:إرتكاب الجريمة لحساب الشخص المعنوي الخاص
58	الفرع الثاني:إرتكاب الجريمة من طرف أجهزة وممثلي الشخص المعنوي
59-58	أولا:إرتكاب الجريمة من طرف أجهزة الشخص المعنوي
60 -59	ثانيا:إرتكاب الجريمة من طرف ممثل الشخص المعنوي

61-60	الفرع الثالث: أن تكون الجريمة منصوص عليها قانونا
61	المطلب الثاني: جزاء الشخص المعنوي المرتكب لجريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي
62-61	الفرع الأول: العقوبات الأصلية
64-63	الفرع الثاني: العقوبات التكميلية
64	أولا: حل الشخص المعنوي
64	ثانيا: غلق المؤسسة أو أحد فروعها
65	ثالثا: الإقصاء من الصفقات العمومية
65	رابعا: المنع من مزاولة نشاط أو عدة أنشطة مهنية أو إجتماعية
66-65	خامسا: مصادرة الشيء الذي إستعمل في الجريمة وما نتج عنها
66	سادسا: الوضع تحت الحراسة القضائية لمدة و تنصيب الحراسة على ممارسة النشاط الذي أدى إلى الجريمة أو الذي إرتكبت الجريمة بمناسبةه
67-66	سابعا: نشر وتعليق حكم الإدانة
68	خلاصة الفصل
72-70	خاتمة
81-74	قائمة المراجع
87-83	الفهرس

## ملخص البحث:

يعد الموظف العمومي العصب الحيوي للدولة و المسير لأعمالها ، حيث تناط به مهمة تسيير مرافقها العامة لتمكين المواطن من الحصول على الخدمة العامة على أحسن وجه ، وتحقيقا للمصلحة العامة، ومع تطور نشاط الدولة زاد إتساع عمل الموظف ، فهذا الأخير يعتبر بمثابة حجر الزاوية في أي دولة و المسير لأعمالها، مما أدى إلى إحتكاكه بجمهور المواطنين، فأصبح لا بد من حمايته جنائيا من تعسف الأشخاص الطبيعية والمعنوية لإعتداءاتهم و إهاناتهم القولية و الفعلية ضده، حيث تضمن هذه الحماية إطمئنان الموظف في مجال قيامه بأعماله ليبدل كل ما في طاقته لأداء مهامه على أكمل وجه.

فجريمة الإهانة و التعدي على الموظف العمومي من بين أهم الجرائم التي تستوجب الإهتمام بدراستها، بإعتبار أن هذه الجريمة لها جانب مادي يتمثل في الإعتداء على الموظف وجانب معنوي يتمثل في إهانته، ولهذا أقرت معظم التشريعات تجريم كل فعل فيه آثار سلبية تعود بالضرر على نفسية الموظف العمومي وذلك بإعتبار أن التعدي يمس كرامته و يقلل إحترامه.

**الكلمات المفتاحية:** الموظف العمومي، الأشخاص الطبيعية والمعنوية، جريمة الإهانة والتعدي، الحماية الجنائية.

### **Abstract :**

The public employee is the vital nerve of the state and the conductor of its business, as it is entrusted with the task of managing its public facilities to enable the citizen to obtain public service in the best way, and to achieve the public interest, and with the development of the state's activity, the expansion of the employee's work increased, as the latter is considered as the cornerstone of any state And the conductor of its work, which led to his contact with the masses of citizens, so it became necessary to protect him criminally from the arbitrariness of natural and moral persons for their assaults and verbal and actual insults against him, as this protection guarantees the employee's reassurance in the field of carrying out his work to do everything in his energy to perform his duties to the fullest.

The crime of insulting and assaulting a public employee is among the most important crimes that require attention to be studied, given that this crime has a material aspect represented in assaulting the employee and a moral aspect represented in insulting him, and for this reason most legislations have decided to criminalize every act that has negative effects that harm the psyche of the public employee. Considering that the infringement affects his dignity and reduces his respect.

**Keywords:** public servant, natural and legal persons, insult and assault crime, criminal protection.