



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود بن مختار - إيليزي-
معهد الحقوق



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص: قانون جنائي وعلوم جنائية
بعنوان:

جريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي في ظل القانون الجزائري

تحت إشراف الأستاذ:

- د/ رشاشي نسيم

إعداد الطلبة:

- شاوش ياسين

- قارة صالح

تتكون لجنة المناقشة من الأساتذة:

رئيسا	دكتور بالمركز الجامعي	الأستاذ: مريم يوسف
مشرفا و مقررا	دكتور بالمركز الجامعي	الأستاذ: رشاشي نسيم
مناقشا	دكتور بالمركز الجامعي	الأستاذ: عبدو علي الطاهر

السنة الجامعية 2023/2022

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

وَقَالَ
رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

الإهداء

إلى من ربوني وأفنوا حياتهم لأجلي، الوالد رحمه الله والوالدة أطال الله في عمرها

إلى من شجعني على المثابرة طوال عمري، وكان مثلاً ورمزاً للنجاح أخي العزيز البروفيسور شاوش حميد

إلى الزوجة الكريمة التي ساندتني خلال هذه المرحلة، وإلى أولادي الأعزاء نورسين وآدم

إلى كل إخوتي عمار، عادل وخالد وأخواتي البنات أمدهم الله بالصحة والعافية

إلى كل من مد لي يد المساعدة، ودعمي لإنجاز هذا العمل

إلى كل من شاركني دروب البحث عن العلم، أصدقائي، زملائي ورفقاء دربي

و نخص بالذكر أهل ولاية إيليزي التي احتضنتنا، ولم نشعر يوماً أننا غرباء لطيبة أهلها وكرم سكانها

شاوش ياسين



الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

عائلي الكبيرة، أمي رحمها الله وأبي أطل الله في عمره

وإخوتي وأخواتي أمدهم الله بالصحة والعافية

إلى زوجتي رفيقة دربي وبناتي العزيزات وردة نور و وجدان

إلى جميع أقاربي أينما رحلوا ووجدوا

إلى كل من شاركني دروب البحث عن العلم، أصدقائي، زملائي ورفقاء دربي

نسأل الله أن يوفقنا في تحقيق الأماني والنجاحات

قارة صالح



شكر وعرفان

نوجه جزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل المتواضع، كما نقدم شكرنا الخاص إلى الأستاذ الدكتور المشرف رشاشي نسيم لإشرافه على إنجاز هذه المذكرة، وعلى رحابة صدره وسعة صبره، وعلى مجهوداته المبذولة لتأطير هذا العمل بالنصائح والإرشادات والأراء النيرة، وكذا توجيهاته القيمة إلى غاية كتابة آخر حرف من هذه المذكرة.

كما يطيب لنا أن نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة، الذين شرفونا بأرائهم القيمة من خلال مناقشتهم لهذه المذكرة، ولا يفوتنا أن نوجه الشكر لكل أساتذة معهد الحقوق بالمركز الجامعي "المقاوم الشيخ أمود بن مختار" إيليزي، وإلى كل من علمنا حرفا وكان لنا سندا وقدم لنا يد العون.

جزا الله الجميع خير الجزاء

ووفقنا وإياكم لما يحبه ويرضاه.

قائمة المختصرات

- ج.ر.ج. ج الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.
- ق.ع.ج ج قانون العقوبات الجزائري.
- د.م.ج ج ديوان المطبوعات الجامعية.
- ب ط بدون طبعة.
- د.ج ج دينار جزائري.
- ع العدد.
- ص الصفحة.
- ط الطبعة.

مقدمة

تعتمد الدولة على قطاع الوظيفة العامة لممارسة معظم النشاطات المتعلقة بتسيير شؤون المواطنين، حيث تسعى من خلاله إلى توفير مُتطلبات الفرد من جهة وتحقيق المصلحة العامة من جهة ثانية، وأداة تسيير هذا القطاع هو الموظف العمومي، الذي يُعتبر الركيزة الأساسية والموارد المسخر لتقديم كل الخدمات المرفقية للمواطن، ذلك بممارسة مهامه الوظيفية في إطار الضوابط والأطر القانونية، الأمر الذي جعل هذه الشريحة تُعد من أكبر شرائح المجتمع الجزائري وأهمها، نظير الكم الكبير للخدمات الموضوعة على عاتق الدولة في مختلف ميادين الحياة.

وللحفاظ على ديمومة واستمرارية نشاط الدولة وتسيير مرافقها العامة بانتظام، وجب بالضرورة الحفاظ على الموظف العمومي الذي يعمل باسمها ولحسابها، لذلك أعطى المشرع الجزائري حماية جزائية خاصة للموظف الذي يكون عرضة لشتى أنواع الإهانات والتعدييات التي تُقترف في حقه أثناء أو بمناسبة تأدية وظيفته، قصد تمكينه من مواصلة مهامه في أحسن الظروف وبعيداً عن كل الضغوطات والانتهاكات التي تعيق عمله وتكون عثرة في طريق الأهداف المرجوة من طرف الدولة.

وعليه، سعا المشرع الجزائري لمعالجة الجرائم التي تقع في حق الموظف العمومي سواء كان هذا الموظف في منصب تشريعي أو قضائي أو إداري أو تنفيذي، معيناً كان أو منتخب، دائماً أو مؤقت، وبصرف النظر إن كان هذا الموظف مرسماً في منصبه أم لا، بل وسع المشرع من مفهوم الموظف في الميدان الجنائي بهدف تعميم الحماية الجزائية لتضم كل من يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة، وأيضاً لتوسيع المساءلة الجنائية إلى كل شخص يعمل باسم الدولة ولحسابها، أو يساهم بعمله في خدمتها حتى لا يفلت الجناة من العقاب.

أهمية الموضوع: يكتسب هذا الموضوع أهمية كبيرة عملية كانت أو علمية، ويمكن ذكرها كما يلي:

الأهمية العملية: وهو إبراز مدى تأثير جرائم التعدي والإهانة على الموظف بشكل خاص، والتي قد تمس بشرفه وكرامته وحتى سلامته الجسدية، كما تؤثر هذه الجرائم على الدولة وسيرورة مرافقها العامة، وكيف واجه المشرع الجزائري هذه الجرائم لتحقيق الحماية الجزائية للموظف ومؤسسات الدولة.

الأهمية العلمية: وتكمن في محاولة الإحاطة وإثراء موضوع هذه الدراسة، والتطرق لمختلف الجوانب القانونية للتعريف بأشكال هذه الجريمة والجزاءات المقرر لها ضمن قانون العقوبات الجزائري.

أهداف الدراسة: تتلخص أهداف دراسة هذا الموضوع في النقاط التالية:

- معرفة كل جوانب جريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي، مع تحديد الأركان المكونة لها وآليات ردع مقترفي هذه الجريمة.
- التعريف بالموظف العمومي وأهميته في المجتمع، والجرائم التي تعيق سير عمله.
- إظهار مدى إهتمام المشرع الجزائري بالموظف العمومي من خلال تشديده للعقوبات التي توقع على كل من يعتدي عليه أو يهينه.

أسباب اختيار الموضوع: تم دراس هذا الموضوع للأسباب التالية:

الدوافع الشخصية: الأمر الذي دفعنا إلى اختيار هذا الموضوع هو مجال عملنا كموظفين مكلفين بمهام ذات صلة مباشرة بكل أصناف المجتمع، مع اطلاعنا المسبق عن الإجراءات المتبعة أثناء وقوع جرمي الإهانة أو التعدي، وهو ما ولد رغبة كبيرة للبحث والتعمق أكثر في تفاصيل هذا الموضوع.

الأسباب الموضوعية: إن أهمية ومكانة فئة الموظفين في المجتمع، وفي توفير كل متطلباته، كانت دافعا لاختيارنا لهذا الموضوع، خاصة أن هذه الجرائم أصبحت ظاهرة خطيرة تُقلل من هيبة الدولة وتمس بكرامة وسلامة موظفيها، على الرغم من تصدي المشرع الجزائري لها ومسايرة تطوراتها مثل استحداثه لنصوص ردعية لمواجهة الاعتداءات المتنامية على مستخدمي قطاع الصحة ضمن قانون العقوبات الجزائري.

الصعوبات:

من بين العقبات التي صعبت من مهمة البحث ودراسة هذا الموضوع هو قلة المراجع المتخصصة وكذا الدراسات السابقة خاصة الجزائرية منها، مما اضطرنا إلى الاعتماد على قانون العقوبات الجزائري بالدرجة الأولى وتحليل نصوصه القانونية ذات الصلة بهذا الموضوع، إضافة إلى ضيق الوقت.

الإشكالية:

نظرا للأثر السلبي الذي تُخلفه جرائم الإهانة والتعدي على الموظف العمومي، التي تمس بسلامة الموظف من الناحية المعنوية والجسدية، كما تهدد استمرارية مؤسسات الدولة واستقرارها، فإنه يطرح التساؤل التالي: كيف تصدى المشرع الجزائري لجريمة الإهانة والتعدي وما هي العقوبات المقررة لذلك؟

وتتفرع على الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

➤ ما هي جريمة الإهانة والتعدي وما يميز الجريمتين عن الجرائم المشابهة لهما؟

➤ كيف وفر المشرع الجزائري الحماية الجزائية للموظف العمومي؟

➤ ما هي الجزاءات المقررة لهذه الجريمة؟

المنهج المتبع: للإجابة على التساؤلات المطروحة في هذا الموضوع، تم إتباع المناهج التالية:

- المنهج الوصفي: وذلك للإلمام بمفاهيم جريمة الإهانة والتعدي مع التعريف بهما وبأركانهما.
 - المنهج التحليلي: حيث كان لزاماً علينا الاستعانة بالمنهج التحليلي لتفسير وتحليل النصوص القانونية المؤطرة لجريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي، وكذا للتعمق أكثر في تفاصيل الموضوع وإظهار كل جوانبه.
- وهذا لا يعني عدم الاستعانة بمناهج أخرى كالمناهج المقارن مثلاً لإبراز أوجه الاختلاف بين الجريمة محل الدراسة وبعض الجرائم المشابهة لها.

التصريح بالخطوة:

سيتم التطرق إلى موضوع "جريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي في ظل القانون الجزائري"، وفق خطة ممنهجة ومقسمة إلى فصلين، فصله الأول خصص لجريمة الإهانة التي يتعرض لها الموظف العمومي أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، حيث يتم التعريف في المبحث الأول بهذه الجريمة وتمييزها عن جرمي السب والقذف، مع إبراز أركانها في المبحث الثاني، وفي المبحث الثالث فقد سلط الضوء على كل الجزاءات التي توقع على مقترفي جريمة الإهانة.

أما الفصل الثاني، تم من خلاله دراسة جميع جوانب جريمة التعدي على الموظف العمومي بداية من التعرف على مفهوم وحكم الاعتداء بالقوة والعنف على الموظف العمومي في المبحث الأول، ثم أركان هذه الجريمة في المبحث الثاني، بعدها تم ذكر كل العقوبات الأصلية والتكميلية وأسباب تشديدها كمبحث ثالث وأخير.

الفصل الأول

جريمة إهانة الموظف العمومي

الفصل الأول:

جريمة إهانة الموظف العمومي

لقد تطرق المشرع الجزائري من خلال مختلف النصوص القانونية إلى أشكال الإهانات التي تمس بكرامة وشرف وإعتبار الأشخاص، من بينها الإهانات التي يتعرض لها الموظف العمومي أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه الوظيفية، حيث أضفى عليها صبغة التجريم والعقاب بنصوص قانونية خاصة ضمن قانون العقوبات الجزائري وللإلمام بهذا الموضوع وجب التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم جريمة إهانة الموظف العمومي ضمن المبحث الأول ثم أركان هذه الجريمة في المبحث الثاني، وأخيراً العقوبات المقررة لجريمة الإهانة خلال المبحث الثالث.

المبحث الأول:

مفهوم جريمة إهانة الموظف العمومي

لإبراز مفهوم جريمة إهانة الموظف العمومي، يجب أن يتم تعريف الإهانة بشكل عام والتمييز بينها وبين الجرائم المشابهة لها، وهما كل من جرمي السب والقذف، وهو ما سيتم التطرق إليه من خلال المطلبين الأول والثاني من هذا المبحث.

المطلب الأول:

تعريف الإهانة

الفرع الأول- التعريف اللغوي:

تُعرف الإهانة من الناحية اللغوية: "من هان، يهون، وهي نقيض العز، وأهانته وهونته وإستهان به وتهاون به أي إستخف به، و إسم الهوان والمهانة، ورجل فيه مهانة أي ذل وضعف"¹.

وقال ابن البري المهانة من الهوان مفعلة منه ميمها زائدة والمهانة من الحقارة فعالة مصدر مهن، المهانة إذا كان حقيراً، وفي حديث "ليس بالجاني ولا المهين" والإهانة يعني بها الإستخفاف بالشيء والإستحقار"².

ويقال أيضاً استهان بالأمر أي استخف به، وتم إهانة الشخص أي تم إذلاله، وعليه يدخل في معنى الإهانة مصطلح الاستخفاف، الاذلال والتحقير.

الفرع الثاني- التعريف الإصطلاحي:

أما تعريف الإهانة إصطلاحاً فالإهانة هي "أي قول أو إشارة يؤخذ من ظاهرها الإحتقار أو الإستخفاف بالموظف الجني عليه إذا صدر عن الجاني أقوال أو ألفاظ أو إشارات تنطوي على مساس بشرف الموظف أو كرامته أو إعتباره، ومنها رفع الصوت أو عمل حركة باليد أو الرأس أو الكتف أو التفوه بالكلمات التي تتضمن إستهزاء"³.

¹ - الإمام العلامة ابي الفضل جمال الدين محمد إبن مكرم إبن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، ط 1، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت لبنان سنة 2000، ص 112.

² - الإمام العلامة ابي الفضل جمال الدين محمد إبن مكرم إبن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، ط 5، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت لبنان سنة 2005، ص 113.

³ - زهراء حاتم عبد الكاظم، الضمانات الجنائية الموضوعية للموظف العمومي، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، بغداد سنة 2021، العدد 7، ص 167.

فيعد كل فعل يمس بشرف الموظف العام أو كرامته بالأقوال أو الإشارات التي تدل على احتقار شخصه أو عمله أو وظيفته يعتبر جريمة إهانة، مما يثير التساؤل فيما إذا كانت الإهانة موجهة إلى شخص الموظف لذاته أو موجه إليه لصفته¹.

كما يوجد أيضا العديد من التعاريف منها ما هو قضائي ومنها ما هو تشريعي ومنها ما هو على الصعيد الفقهي، حيث يمكن ذكر أهمها هذه التعاريف كما يلي:

ف نجد الفقه الفرنسي مثلا عرف الإهانة على أنها " كل تعبير عن فعل نابٍ يمس الموظف العام ووظيفته مباشر " وعرفها آخر بأنها " فعل غير محدد يمكن إرتكابه بكيفيات مختلفة ومن شأنه المساس بشرف الشخص المهان وكرامته " ²، فأوجه الاتفاق من خلال التعريفين يظهر أن الإهانة تتسع لتشمل كل فعل يمس بالكرامة والشرف، أما عن أوجه الاختلاف يكمن في أن التعريف الأول اشترط صفة الموظف أما التعريف الثاني فترك كلمة الشخص مطلقة ما يفيد أنها تشمل الشخص العادي، وهذا ما يُعاب عليه التعريف الثاني.

كما حاول أيضا الفقه العراقي تحديد معنى الإهانة إذ عرفها أحد الفقهاء بأنها: " كل ما من شأنه أن يمس شرف الشخص فتشمل بمعناها اللغوي القذف والسب الواقعيين على موظف أو غير موظف " وعرفها آخر " كل ما يمس الشرف و الاعتبار أو يقلل من احترام الناس ولا يشترط أن تكون مشتملة على إسناد عيب معين " ³.

أما عن موقف القضاء الجنائي من تحديد معنى الإهانة، فقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى تعريف الإهانة على أنها " كل تعد أيا كانت صفته قذف كان أم مجرد قول ماس بالكرامة، بل يشمل حتى تلك التي تكون في ظاهرها غير متهينة، ولكنها تخفي وراءها السخرية والتهكم والاستهتار بحق من وجهت إليه"، أيضا ما جاءت به محكمة النقض المصرية حيث عرفت الإهانة في قرار لها بأنها " كل قول أو فعل يحكم العرف بأنه فيه ازدراء وحطاً من الكرامة في أعين الناس، وإن لم يشمل قذفا أو سبا أو افتراء " ⁴، فكلا التعريفين يتصفان بالشمولية، بحيث ينطبقان على كل جرائم الإهانة من دون التقييد بصفة الشخص أو الشيء المهان.

¹ - صباح مصباح محمود السليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن، سنة 2004، ص 130.

² - صباح مصباح محمود السليمان، نفس المرجع، ص 129.

³ - ابراهيم بن محمد المفيز، بعنوان الاعتداء على الموظف العام [دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة]، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية سنة 2006، ص 76.

⁴ - صباح مصباح محمود سليمان، مرجع سابق، ص 131-132.

أما التشريعات الجنائية تناولت هي الأخرى موضوع الإهانة في كل من قانون العقوبات الأردني والفلسطيني، حيث يعرفان الإهانة على أنها "التحقير: وهو كل تحقير وسباب غير الدم و القدح يوجه إلى المعتدي عليه وجها لوجه بالكلام أو الحركات أو بالكتابة أو الرسم لم يجعل علنيين أو مخابرة برفية وهاتفية أو بمعاملة غليظة"، أما بقية النصوص التشريعية الجنائية الأخرى بما فيها التشريع الجنائي الجزائري، أهملت في نصوصها معنى الإهانة، بالرغم من أنه يكتنفها الغموض فهي تشمل القول والفعل ولا يمكن حصرها في معنى واحد وتختلف اختلاف الظروف، إذن هي "كل إعتداء بالقول أو بالفعل يمس بالشرف أو الاعتبار بصورة ظاهرة أو غير ظاهرة"¹.

المطلب الثاني:

التمييز بين جريمة الإهانة والجرائم المشابهة لها

لفهم جريمة الإهانة أكثر وجب التمييز بينها وبين الجرائم المشابهة لها، وهي كل من جريمة القذف وجريمة السب، حيث نجد أن جريمة الإهانة الواقعة في حق الموظف العمومي تتشابه مع جرمي القذف والسب من حيث أن كل هذه الأفعال تنتج عن شخص يمس بكرامة وشرف شخص آخر، لكن يمكن التمييز بينهم في عدة نقاط نُوردها كما يلي:

الفرع الأول: التمييز بين جريمة الإهانة وجريمة السب.

1- من حيث صفة الضحية: يُعرف السب حسب نص المادة 297 من قانون العقوبات الجزائري، على أنه كل تعبير مشين أو عبارة تتضمن تحقيراً أو قدحاً لا ينطوي على اسناد أية واقعة²، ومنه نجد أن جريمة السب تقع في حق أي شخص مهما كانت صفته، بينما يشترط في جريمة الإهانة أن يكون الضحية له صفة موظف عمومي أو من في حكمه، وتكون أثناء تأديته لمهامه أو بمناسبة، عكس جريمة السب التي لا تشترط فيها إي صفة. ومنه نجد أن جريمة الإهانة لا تقع على غير الموظف، أما جريمة السب تقع على كل شخص حتى وإن كان له صفة موظف عمومي إذا كانت الأفعال خارج إطار الوظيفة، أو إذا كان كلاً من المتهم والضحية موظفين في نفس مكان العمل، فيتم تكييف الوقائع في هذه الحالة على أنها جريمة السب³.

¹ _ عياشي صباح، جريمة الإهانة والتعدي على موظف، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، جامعة العربي تبسي، تبسة، السنة الجامعية 2019-2020 ص 2-3.

² _ المادة 297، الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج. العدد 49، الصادر في 1956/06/11.

³ _ المحكمة العليا، غرفة الجنح والمخالفات، قرار رقم 370115 بتاريخ 31-01-2007 [قضية غ. ع ضد ه. ن.]، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، سنة 2008، ص 387.

2- من حيث زمن وقوع الجريمة: تقع جريمة الإهانة أثناء تأدية الموظف العمومي لمهامه الوظيفية أو بمناسبة، أي يجب ليقام هذه الجريمة أن يكون السلوك غير المشروع صادر تجاه الموظف أثناء عمله أو بسببه، أما جريمة السب فتقع في أي وقت ولا يشترط أن يكون السلوك الاجرامي مرتبط بزمن معين، فيجوز وقوعها في أي وقت ولأي سبب كان.

3- من حيث العلنية: لا يشترط ركن العلنية في جريمة الإهانة حيث يمكن أن تكون بصورتها الظاهرة أو غير الظاهرة، فيعاقب على الإهانة سواء كانت علنية أو غير علنية، أما جريمة السب فلا يعاقب عليها كجائحة إلا إذا وقعت علنية، لأن العلنية شرطا في جريمة السب، إلا أن المشرع الجزائري لم يشر صراحة إلى العلنية في نص المادة 297 من قانون العقوبات، خلافا للمشرع الفرنسي الذي اشترط هذا العنصر في الجائحة وهو ما أخذ به المشرع المصري أيضا¹.

4- من حيث مواجهة الضحية: يشترط في جريمة الإهانة أن تقع في مواجهة الموظف الموجه إليه الإهانة أو على الأقل أن تصل إلى علمه بإرادة المتهم، لكن في جريمة السب لا يشترط ذلك²، ويكفي تعيين المقصود بالسب، أي أن يوجه السب إلى شخص أو أشخاص معينين، سواء كانوا طبيعيين أو معنويين³.

5- من حيث الدليل: المتهم بالإهانة لا تقبل منه إقامة الدليل لإثبات الأمور المهنية التي أسندها للموظف أو من في حكمه، أما السب في حق موظف عام فيقبل فيه هذا الإثبات⁴.

الفرع الثاني: التمييز بين جريمة الإهانة وجريمة القذف.

1- من حيث صفة الضحية: لا تقع جريمة الإهانة إلا إذا كان ضحية هذه الأفعال له صفة الموظف العمومي أو من كان في حكمه، بينما جريمة القذف تقع في حق كل شخص مهما كانت صفته وهو ما نصت عليه المادة 296 من قانون العقوبات الجزائري في شطرها الأول، التي اعتبرت ان جريمة القذف هو كل ادعاء بواقعة من شأنها المساس بشرف أو اعتبار الأشخاص أو الهيئات المدعى عليها به أو إسنادها إليهم أو إلى تلك الهيئة⁵. ومنه نجد أن جريمة الإهانة تقع إلا على الموظف، أما جريمة القذف تقع على كل شخص شأنها شأن السب.

¹ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص (الجرائم ضد الأشخاص و الأموال)، الجزء الأول، ط 20، دار هومة، الجزائر 2018 ص 222.

² عياشي صباح، المرجع السابق، ص 10.

³ أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 221.

⁴ محمد ابراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام جنائيا، دار النهضة العربية القاهرة مصر، سنة 2006، ص 146-147.

⁵ المادة 296، الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج. العدد 49، الصادر في

1956/06/11.

2- من حيث زمن وقوع الجريمة: تقع جريمة القذف في كل وقت ولا يشترط لوقوعها زمن معين، أما جريمة الإهانة يجب أن يصدر السلوك الاجرامي من طرف الجاني تجاه الموظف العمومي أثناء تأديته لمهامه الوظيفية أو بمناسبة، فإن صدرت الأفعال خارج هذا الإطار فتكيف على أساس أنها قذف وليست إهانة.

3- من حيث العلنية: لا يشترط ركن العلنية في جريمة الإهانة حيث يمكن أن تكون بصورتها الظاهرة أو غير الظاهرة، فيُعاقب على الإهانة سواء كانت علنية أو غير علنية، أما جريمة القذف فلا يعاقب عليها كجرحه إلا إذا وقعت علنية، لأن العلنية الركن المميز لهذه الجريمة، فإذا غاب هذا الركن أصبحت الجريمة مجرد مخالفة، كما أنّ المشرع الجزائري لم يحدد طرق إلى العلنية في نص المادة 296 من قانون العقوبات، بل اكتفت بذكر النشر وإعادة النشر دون بيان سندات النشر¹.

4- من حيث مواجهة الضحية: يشترط في جريمة الإهانة أن تقع في مواجهة الموظف الموجه إليه الإهانة أو على الأقل أن تصل إلى علمه بإرادة المتهم، لكن في جريمة القذف لا يشترط ذلك²، ويكفي تعيين الشخص أو الهيئة المقذوفة³.

5- من حيث الدليل: المتهم بالإهانة لا تقبل منه إقامة الدليل لإثبات الأمور المهينة التي أسندها للموظف أو من في حكمه، أما جريمة القذف في حق الموظف العمومي شأنها شأن جريمة السب يقبل فيهما هذا الإثبات⁴.

1_ أحسن بوسقيعة، المرجع السابق [ط 20]، ص 203.

2_ عياشي صباح، المرجع السابق، ص 10.

3_ أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 201.

4_ محمد ابراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص 146-147.

المبحث الثاني:

أركان جريمة الإهانة

لقيام جريمة الإهانة وجب توفر ثلاث أركان هم: **الركن الشرعي** القائم على توافر النص القانوني لقيام جريمة الإهانة، **الركن المادي** الذي يشترط من خلاله أن تقع الجريمة على الموظف العام أو من في حكمه وأن تكون أفعال الإهانة بالوسيلة المحددة قانوناً، كما يشترط أن تتم الإهانة أثناء تأدية الموظف العام لمهامه الوظيفية أو بمناسبة، وأخيراً **الركن المعنوي** الذي يتجلى في القصد العام والقصد الخاص، حيث نوردهم في المطالب التالية:

المطلب الأول:

الركن الشرعي

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

أما عن جريمة الإهانة فتستمد شرعية تجريمها من نص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري، المعدلة بالقانون رقم 20-06 المؤرخ في 28 أبريل 2020 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائرية، حيث نصت على مايلي "يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة مالية من 100.000 دج إلى 500.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من أهان قاضياً أو موظفاً أو ضابطاً عمومياً أو قائداً أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم، أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها، وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم"¹.

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

¹ المادة 144، المعدلة بالقانون رقم 20-06 المؤرخ في 28 أبريل 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج. عدد 25، صادر في 2020/04/29.

المطلب الثاني:

الركن المادي

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

حيث أن ما يميز هذه الجريمة عن بقية الجرائم الواقعة على الأشخاص هو أن المشرع يستوجب في المجني عليه صفة الموظف العام أو من يكون في حكمه، وبغض النظر عن ما إذا كانت قد وقعت الجريمة عليه مباشرة أو على الهيئة النظامية التي يمارس عن طريقها مهام وظيفته¹.

وعليه يمكن القول أنه لقيام الركن المادي في جريمة الإهانة يجب توفر ثلاث عناصر: الأول هو وقوع الجريمة على الموظف العام، الثاني هو الوسيلة المستعملة وأخيراً وقوع الجريمة أثناء أداء الوظيفة أو بسببها².

الفرع الأول- وقوع الجريمة على الموظف العام أو من في حكمه:

لقد اختلفت الأنظمة القانونية في تحديد تعريف دقيق للموظف العام حيث نجد أن القضاء الفرنسي عرف الموظف على أنه " هو الشخص الذي يُعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية ضمن إطار الوظائف الخاص بمرفق عام " ³.

أما الفقه المصري فقد عرفه بأنه: " الشخص الذي يُعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بطريقة مباشرة " ⁴.

القضاء الجزائري لم يهتم بوضع تعريف للموظف العام، حيث يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة الإدارة المركزية أو الهيئات المحلية [البلدية، الولاية أو الهيئات العمومية ذات طابع إداري] موظفين عموميين، ويقبل النظر في المنازعات المتعلقة بمسارهم المهني⁵.

¹ - صباح مصباح محمود السليمان، المرجع السابق، ص 124.

² - ابراهيم بن محمد المفيز، المرجع السابق، ص 86.

³ - سليمان بن محمد الجريش، إساءة استعمال السلطة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في العدالة الجنائية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية سنة 2002 ص 24.

⁴ - نجار لويذة، التصدي المؤسساتي والجزائي لظاهرة الفساد في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة لنيل شهادة الدكتوراه جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2013-2014، ص 278.

⁵ - محمد الاحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة- دراسة مقارنة-، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان 2015-2016 ص 29.

غير أن المشرع الجزائري تطرق إلى مفهوم الموظف العام، ضمن نص المادة 02 من القانون رقم 06-01

المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته التي نصت على: يقصد بالموظف العمومي في مفهوم هذا القانون:

- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة وسواء أكان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.
- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر و يساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أية مؤسسة تقدم خدمة عمومية.

■ كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما¹.

كما إعتبر قانون العقوبات الجزائري أن كل شخص يتولى تحت أية تسمية وبأي وضع كان أية وظيفة أو مهمة ولو مؤقتة ذات أجر أو بغير أجر، ويؤدي بهذا الوصف خدمة للدولة أو للإدارات العمومية أو أية خدمة ذات مصلحة عمومية يكتسب صفة موظف ويتعين أن تكون هذه الصفة يوم وقوع الجريمة².

أما الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، استعمل مصطلح الموظف بشكل واضح ووضع تعريف له تضمنته نص المادة 04 منه، حيث نصت على " يعتبر موظفا كل عون عُيِّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"³.

وأشار المشرع الجزائري قبل ذلك من خلال نص المادة 02 من الأمر 06-03 على أن تطبيقه يكون على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، ويقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية حسب الفقرة الثانية من نفس المادة "... المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية في الدولة و المصالح غير المركزية التابعة لها، و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و المؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة يمكن أن يخضع مستخدموه لأحكام هذا القانون الأساسي"⁴.

¹ - المادة 02، الأمر رقم 06-01، المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر.ج.ج العدد 14، معدل ومتمم بالأمر 10-05 المؤرخ في 26/08/2010، ج.ر.ج.ج العدد 50، وكذا بموجب القانون 11-15، المؤرخ في 02/08/2011، ج.ر.ج.ج العدد 44 الصادر في 10 أوت 2011.

² - حورية أوراك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والاقتصادية المركز الجامعي تلمسان، سداسية محكمة، عدد جانفي 2012، ص144.

³ - الأمر 06-03، المرجع السابق.

⁴ - المادة 02، الامر 06-03، المرجع نفسه.

بالرجوع إلى نص هاتين المادتين، فلا يمكن أن تُضفي صفة موظف إلا بعد توافر الشروط التالي:

■ التعيين في وظيفة عمومية: أي أن يتم التعيين من قبل السلطة المختصة عن طريق صدور أداة قانونية يعين بمقتضاها، فقد تكون في شكل مرسوم رئاسي أو تنفيذي أو في شكل قرار وزاري أو ولائي أو في شكل مقرر صادر عن سلطة إدارية.

■ ديمومة التعيين في الوظيفة العمومية: وهو أن يشغل الشخص وظيفته على وجه الاستمرار بحيث لا تنفك عنه إلا بالوفاة أو الاستقالة أو العزل أو التقاعد ومن ثم لا يُعد موظفًا المستخدم المتعاقد ولا المستخدم مؤقتًا ولو كلف بخدمة عمومية.

■ الترسيم في الرتبة: وهو ان يكون مرسمًا في السلم الإداري وهو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبة ومن ثم لا يُعد موظفًا من كان في فترة تربص.

■ ممارسة نشاط في مؤسسة أو إدارة عمومية: أي أن يكون النشاط الذي يمارسه الموظف يدخل في إطار المهام الموكلة للمؤسسات والإدارات العمومية، وهو ما نصت عليه صراحة المادة 02 من القانون 03-06¹.

الشئ الملاحظ مما أسلفنا ذكره، أن تعريف الموظف العمومي الوارد في القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته قد أخذ بالمفهوم الواسع للموظف العام الذي يعتبر الموظف هو كل شخص يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة بغض النظر عن العلاقة التي تربطه بالإدارة، وبغض النظر أيضا على كون الوظيفة أو المهمة مؤقتة أو دائمة وهذا على عكس تعريف الموظف العام في الأمر 06-03 الذي أخذ بالمفهوم الضيق وما يؤكد هذا التحليل أن المحكمة العليا أقرت أن مصطلح الموظف الوارد في المادة 144 من قانون العقوبات يشمل كل الموظفين في الإدارات والمؤسسات العمومية، لا فرق بين موظف مرسوم أو متعاقد أو متربص، وقد أحسن المشرع الجزائري صنعا بتوسيعه لمفهوم الموظف في الميدان الجنائي سواء في قانون العقوبات أو قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، وعدم الأخذ بمعايير القانون الإداري، وهو بذلك يهدف إلى تعميم تطبيق التشريع الجنائي بتوسيع المساءلة إلى كل شخص يعمل باسم الدولة ولحسابها أو يساهم بعمله في خدمتها حتى لا يفلت الجناة من العقاب الجنائي²

الفرع الثاني - الوسيلة المستعملة: لتقوم أركان جريمة الإهانة وحب قيام ركنها المادي بإحدى الوسائل المذكورة على سبيل الحصر في المادة 144 ق.ع.ج³ والتي نوردتها كالتالي:

¹ - المادة 02، الامر 03-06، المرجع السابق.

² - بوطبة مراد، القانون الإداري [الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة]، الكتاب الثاني دار الثقافة للتوزيع والنشر عمان، سنة 2010، ص 25.

³ - المادة 144، المعدلة بالقانون رقم 20-06 المؤرخ في 28 أبريل 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ع.ج العدد 25، صادر في 2020/04/29.

1- **الكلام أو القول:** "وهو الكلام الشفوي لا المكتوب لأن غرض الشارع هو عقاب من يتجرأ من الناس على إهانة هؤلاء الأشخاص في مواجهتهم وهي بلا شك جريمة أشد جسامة من جريمة الإهانة بالكتابة"¹، ويكون ذلك مهما كانت وسيلة التعبير، و من هذا القبيل اللغو والقول والعياط والاستقباح بالصفير وتقتضي الإهانة بالكلام أن يكون الكلام موجها للشخص المستهدف².

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

3- **الكتابة والرسم:** يمكن أن تكون الكتابة بأي لغة باليد أو طباعة على ورق أو قماش أو حائط³، ويشترط فيها أن لا تكون علنية و إلا تحول الفعل إلى قذف أو سب حسب الحالة⁴.

4- **التهديد:** هو عبارة عن شر وأذى يُراد إلحاقه بالمجني عليه أو بماله أو بعرضه فيكون التهديد إما برموز أو إشعارات أو صور أو بمحررات أو حتى بالقول مما تُدخل هذه الوسيلة الرعب والخوف في نفس المجني عليه⁵

5- **الإرسال أو التسليم:** كمن يُرسل ظرفا فيه صور بذئبة أو يسلم غيره طردا به كفن أو قاذورات⁶. وفي كل الحالات المذكورة آنفا، يتعين قاضي الحكم عند فصله في قضية الإهانة أن يُذكر في حكم الإدانة الأفعال والألفاظ والإشارات المستعملة وإلا كان الحكم مشوبا بالقصور⁷.

تجدر الإشارة أن التشريع الجزائري على غرار العديد من التشريعات الجنائية الأخرى، اعتبر قيام أحد الأشخاص بتبليغ السلطات العمومية بجريمة يعلم بعدم وقوعها أو تقديمه دليلاً كاذباً متعلقاً بجريمة وهمية، أو إقراره أمام السلطة القضائية بأنه ارتكب جريمة لم يرتكبها أو لم يشترك في ارتكابها، تعتبر إهانة ويعاقب عليها طبقاً لنص المادة 145 من قانون العقوبات الجزائري، و بهذا المعنى يمكن القول بان هذه المادة أضافت وسيلة أخرى و هي التبليغ [البلاغ الكاذب] شفويا أو كتابيا⁸.

¹- نبيل صقير، الوسيط في جرائم الأشخاص، د. ط دار الهدى الجزائر، سنة 2009 ص 148.

²- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص (الجرائم ضد الأشخاص و الأموال)، الجزء الأول، ط 20، دار هومة، الجزائر 2018 ص 226-227.

³- نادية سخان، الحماية الجنائية للشرف والاعتبار، دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانوني الجنائي الجزائري، اطروحة دكتوراه تخصص الفقه والاصول جامعة الحاج لخضر باتنة 1، السنة الجامعية 2015-2016، ص 132.

⁴- أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 227.

⁵- فن خضرة وحريبي فتيحة، جرائم إهانة الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، جامعة الجلفة، السنة الجامعية 2019-2020 ص 13.

⁶- أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 227.

⁷- أحسن بوسقيعة، نفس المرجع، ص 227.

⁸- نادية سخان، مرجع سابق، ص 132.

الفرع الثالث- أن تتم الإهانة أثناء تأدية المهام الوظيفية أو بمناسبةها: حتى يكتمل الركن المادي وتحقق جريمة الإهانة وجب وقوعها في إحدى الحالتين الآتي ذكرهما:

أ. أن تقع أفعال الإهانة أثناء تأدية المهام:

يفترض أن نكون أمام جريمة الإهانة إذا وقعت بإحدى الوسائل السالف ذكرها وخلال أوقات العمل الذي يمارس فيها الموظف لواجباته، إذ أن المعيار في ذلك زمني بمعنى أنه يشترط أن تكون ثمة علاقة زمنية بين الجريمة وأداء واجبات الوظيفة¹.

وهو ما نصت عليه المادة 144 ق.ع.ج في شق من الفقرة الأولى منها بقولها "... أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها و ذلك بقصد المساس بشرفهم و باعتبارهم أو بالإحترام الواجب لسلطتهم"².

فإذا وقعت أفعال الإهانة في الوقت الذي يكون فيه الموظف يمارس وظيفته سواء داخل مكان العمل أو خارجه تحققت الجريمة، بغض النظر عن كون موضوع الإهانة متعلقا بأعمال الوظيفة أو بحياته الخاصة³.

ولا يهم لاعتبار الموظف العام في أثناء أداء الواجب ارتدائه للزى الرسمي الخاص لوظيفته أو حمله للشارات أو العلامات المميزة لها، ولا يقصد بالمكان المعد للواجب الدائرة الرسمية أو الحكومية فحسب بل يمتد ليشمل كل مكان آخر يقع خارجها متى استدعت ظروف عمل الموظف العام الانتقال إليه⁴.

ولا يعتبر مكاناً لأداء الواجب المهني المسار أو الطريق الذي يسلكه الموظف متجها من منزله إلى دائرته الرسمية أو الحكومية، إذ أنه يلزم الوصول الفعلي لمكان الوظيفة كي يعد الموظف العام أثناء أداء واجباته المهنية، وكذلك قد يضطر الموظف العام "نتيجة عمله المتراكم" إلى حمل بعض أوراقه و ملفاته لانجازها في منزله أو يفضل الذهاب إلى دائرته الرسمية في يوم عطلة رسمية لإتمام ذلك، فلا يُعد في هذه الأحوال أثناء أداء الواجب⁵.

ب. أن تقع الإهانة بمناسبة تأدية الوظيفة:

يمكن أن تقع جريمة الإهانة أيضاً خارج مكان العمل، بشرط أن تُنسب الأفعال الصادرة عن الجاني تجاه المجني عليه بسبب أداء هذا الأخير لوظيفته، أي أن يكون سبب هذه الجريمة هو عدم رضا الجاني بالمهام الموكلة للموظف العام

¹ - صباح مصباح محمود السليمان، المرجع السابق، ص124.

² - المادة 144، قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

³ - نادية سخان، المرجع السابق، ص133.

⁴ - صباح مصباح محمود السليمان، مرجع سابق، ص125.

⁵ - صباح مصباح محمود السليمان، نفس المرجع، ص125.

في إطار وظيفته، فتكون أفعاله عبارة عن ردت فعل سلبية وانتقامية تجاهه، كمن يُهين عون الأمن أو رجل الدرك الوطني الذي يكون مرتديا بذلته النظامية حتى وإن كان خارج أوقات العمل¹.

المطلب الثالث:

الركن المعنوي

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

الفرع الأول- القصد العام: يتحقق القصد العام بعلم الجاني بطبيعة الوقائع المشينة وبصفة المجني عليه مع اتجاه إرادته إلى إسنادها له²، ولا تقوم الجريمة إذا كان الجاني يجهل صفة المجني عليه، مع ذلك فالإهانة هي من الجرائم العمدية التي تقتضي لقيامها توافر القصد الجنائي العام والقصد الجنائي الخاص³.

كما أن جريمة الإهانة هي من جرائم القصد العام، وذلك من باب علم الجاني الذي يعتبر السلوك الصادر عنه فيه إساءة لشرف أو اعتبار الشخص الموجه له كافية لقيامها شريطة أن يكون هذا الشخص موظف عام أو من في حكمه وقد تعرض لسلوكه الإجرامي أثناء تأدية واجبه الوظيفي أو بسببه مع اتجاه إرادته إلى ذلك، وعليه فلا تقوم جريمة الإهانة إذا كان الجاني يجهل صفة الضحية.

الفرع الثاني- القصد الخاص: أما عن القصد الخاص لهذه الجريمة يتضح من خلال قراءة عبارة نص المادة 1/144 من قانون العقوبات الجزائري " ... وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو باحترام الواجب لسلطتهم"⁴، حيث أن المشرع الجزائري اعتبر جريمة الإهانة من جرائم القصد الخاص، إذا توفرت نية المساس بشرف المجني عليه أو إعتباره أو التقليل من الواجب المهني للمجني عليه⁵.

بمعنى أن تنصرف النية إلى غرض معين أو يدفعها إلى فعل باعث معين ويعرفه البعض على أنه حالة نفسية متعلقة بنتيجة معينة أو باعث خبيث ولا علاقة لها بالركن المادي بل لا بد من إثباته بصورة خاصة⁶.

¹ - أحسن بوسقيعة، المرجع السابق [ط 20]، ص 228.

² - أحسن بوسقيعة، نفس المرجع، ص 228.

³ - أحسن بوسقيعة، نفس المرجع، ص 228.

⁴ - المادة 144، المعدلة بالقانون 20-06 المؤرخ في 28 أبريل 2020 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج.ج، العدد 25، صادر في 29 أبريل 2020 .

⁵ - أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 228.

⁶ - سمير عالية - هيثم سمير عالية، الوسيط في شرح قانون العقوبات [القسم العام]، ط 01، المؤسسة الجامعية لبنان 2010، ص 299.

إذاً يمكن القول في الأخير، أن جريمة إهانة الموظف العمومي من الجرائم العمدية لضرورة توافر ركنها المعنوي على القصد الجنائي العام والقصد الجنائي الخاص.

إشارة: لنكون أمام جريمة إهانة مكتملة الأركان وجب أن يحوز المجني عليه على صفة الموظف العمومي أو من في حكمه، وهو الركن المفترض في هذه الجريمة، أي يجب أن يكون ضحية هذه الأفعال إمّا:
- قاضياً سواء كان ينتمي إلى النظام العادي أو النظام الإداري، بل وحتى إن كان ينتمي إلى المجلس الدستوري أو إلى مجلس المحاسبة؛

- أو موظفاً، ويقصد به حسب المادة 04 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "كل عون معين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري"¹.

وينطبق هذا التعبير على الأعوان الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، فحسب الفقرة الثانية من المادة 02 من القانون المذكور، يُقصد بالمؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها، والجماعات الإقليمية، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي و المهني، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكل مؤسسة يمكن أن يخضع مستخدموه لأحكام هذا القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²؛

- أو ضابطاً عمومياً كالموثق والمحضر قضائي ومحافظ البيع العلني؛
- أو قائداً، كضباط الشرطة القضائية وضباط الجيش؛
- أو أحد رجال القوة العمومية كأعوان الشرطة أو الدرك؛
- أو عضواً محلفاً إذا وقعت الإهانة في جلسة هيئة قضائية، وق يكون المحلف في محكمة جنائية أو في قسم الأحداث أو في القسم الاجتماعي للمحكمة³.

- كما قد يكون المجني عليه محامياً، حيث نصت المادة 26 من قانون المحاماة "تطبق على إهانة محامي أو الاعتداء عليه أثناء ممارسته لمهنته أو بمناسبتها، العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات المتعلقة بإهانة القاضي"⁴؛

¹ المادة 04، الأمر 03-06، المرجع السابق.

² أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، [ط 20]، ص 226.

³ أحسن بوسقيعة، نفس المرجع، ص 226.

⁴ المادة 26، قانون 07-13 مؤرخ في 29 أكتوبر 2013، ج.ر.ج.ج، العدد 55 صادر في 30 أكتوبر 2013، المعدل والمتمم للقانون 04-91 المؤرخ في 08 يناير 1991 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج.ر.ج.ج، العدد 02 صادر في 09 يناير 1991.

- أو مواطنا مكلفا بأعباء خدمة عمومية، كوكيل التفليسة مثلا أو الخبير القضائي المكلف بإنجاز خبرة بموجب حكم قضائي أو المترجم القضائي المحلف ...¹.

المبحث الثالث:

العقوبة والشكوى في جريمة الإهانة.

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

المطلب الأول:

العقوبات الأصلية والتكميلية

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

الفرع الأول: العقوبات الأصلية

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

أولاً- بالنسبة للشخص الطبيعي: العقوبات الأصلية في صورتها البسيطة: طبقا لنص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري²، فإن المتورط في جريمة الإهانة يعاقب بما يلي:

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

¹ أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، [ط 20]، ص 226.

² المادة 144، قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

³ المادة 147-145، تم تعديلها بالقانون 11-14 المؤرخ في 02 غشت 2011 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج.ج، العدد 44، صادر في 10 أوت 2011.

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

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

2- الأفعال والأقوال والكتابات العلنية التي يكون الغرض منها التقليل من شأن الأحكام القضائية والتي من طبيعتها المساس بسلطة القاضي و استقلاليتها¹.

ونصت المادة 440 من قانون العقوبات الجزائري، أن تكون العقوبة بالحبس من عشرة [10] أيام على الأقل إلى شهرين [02] على الأكثر إذا كانت الإهانة موجهة إلى مواطن مكلف بأعباء خدمة عمومية أثناء قيامه بأعباء وظيفته أو بمناسبة قيامه بها².

ب. **الغرامة:** إضافة إلى عقوبة الحبس المنصوص عليها في المادة 144 ق.ع.ج، تكون العقوبة أيضا بغرامة مالية قدرها 100.000 دج إلى 500.000 دج إذا كانت الإهانة موجهة إلى قاض أو ضابط أو قائد..... إلخ وتطبق نفس العقوبة إذا كانت الإهانة موجهة إلى امام أو وقعت في المسجد بمناسبة أداء العبادات³.

وحسب نص المادة 144 مكرر ق.ع.ج، فإن كل من أساء إلى رئيس الجمهورية بعبارات تتضمن إهانة أو السب أو القذف إذا كان عن طريق الكتابة أو الرسم أو التصريح أو بأية آلية لبث الصوت أو الصورة أو وسيلة إلكترونية أو معلوماتية أو إعلامية أخرى تكون العقوبة من 100.000 دج إلى 500.000 دج⁴.

- وتطبق نفس عقوبة الغرامة المنصوص عليها في المادتين 145 و 147 من قانون العقوبات الجزائري.

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

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

² - المادة 440، المعدلة بالقانون 82-04 المؤرخ في 13 فبراير 1982 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج.ج، العدد 07، صادر في 16 فبراير 1982 .

³ - المادة 144، قانون العقوبات الجزائري، مرجع سابق.

⁴ - المادة 144 مكرر، المعدلة بالقانون 11-14 المؤرخ في 02 غشت 2011 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج.ج، العدد 44، صادر في 10 أوت 2011.

من خلال دراستنا لهذا الموضوع نجد أن جريمة إهانة الموظف العمومي من الجرح البسيطة، تبعًا للتقسيم المنصوص عليه في نص المادة 05 من قانون العقوبات الجزائري "... العقوبات الأصلية في مادة الجرح هي الحبس مدة تتجاوز شهرين إلى خمسة سنوات ماعدا الحالات التي يقرر فيها القانون حدود أخرى، والغرامة التي تتجاوز 20000 دج"¹

العقوبات الأصلية في صورتها المشددة : طبقا لنص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري في الفقرة الثانية والثالثة منها ، فإن الفاعل يعاقب كمايلي :

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

وإذا وجهت الإهانة إلى أحد مهني الصحة أو أحد مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية، تكون العقوبة بالحبس من سنتين 2 إلى 5 سنوات، حسب نص المادة 149 من قانون العقوبات الجزائري².

2- الغرامة: تكون عقوبة الغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج ، إذا كانت الإهانة موجهة إلى قاض أو عضو محلف أو أكثر وقعت في جلسة محكمة أو مجلس قضائي، وتطبق نفس العقوبة إذا كانت الإهانة موجهة إلى إمام أو وقعت في المسجد بمناسبة تأدية العبادات .

وقد نصت أيضا المادة 149 من قانون العقوبات الجزائري، أن كل من أهان أحد مهني الصحة أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل و المؤسسات الصحية ، فانه إضافة الى عقوبة الحبس تكون ايضا عقوبة الغرامة المالية من 200.000 دج إلى 500.000 دج³.

ثانيا- بالنسبة للشخص المعنوي: قد يسأل الشخص المعنوي طبقا لنص المادة 175 مكرر و التي نصت على " يكون الشخص المعنوي مسؤولا عن الجرائم المحددة في هذا الفصل وذلك طبقا للشروط المنصوص عليها في المادة 51 مكرر من هذا القانون، كما تطبق عقوبة الغرامة حسب الكيفيات المقررة في المادة 18 مكرر، وفي المادة 18 مكرر2 من هذا القانون عند الاقتضاء، ويتعرض أيضا لواحدة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في المادة 18 مكرر " ⁴.

¹ المادة 05، المعدلة بالقانون 01-14 المؤرخ في 04 فبراير 2014 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ج.ج.ج، العدد 07، صادر في 16 فبراير 2014.

² المادة 149، المعدلة بالأمر رقم 20-01 المؤرخ في 30 جويلية 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ج.ج.ج، العدد 44، صادر في 2020/07/30.

³ المادة 149، قانون العقوبات الجزائري، نفس المرجع.

⁴ المادة 175 مكرر، المعدلة بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ج.ج.ج، العدد 84، صادر في 24 ديسمبر 2006.

وبالرجوع إلى نص المادة فإن الشخص المعنوي يتوفر على الشروط المنصوص عليها في المادة 51 مكرر قانون العقوبات الجزائري والتي تنص عليها " باستثناء الدولة والجماعات 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. إن المسؤولية الجزائرية لهذا الشخص المعنوي لا تمتع مساءلة الشخص الطبيعي كفاعل أصلي أو كشريك في نفس الأحوال " ¹.

إذا فقيام المسؤولية الجزائرية للشخص المعنوي تتطلب شروط يجب أن تتوفر فيه والمتمثلة في:

- أن يكون الشخص المعنوي خاصا وليس عاما.
- أن ترتكب جريمة لحسابه و أن ترتكب من طرف أجهزته أو ممثليه.
- أن تكون الجرائم منصوصا عليها قانونا.

1- العقوبات الأصلية في صورتها البسيطة:

تكون العقوبة غرامة مالية من 100.000 دج إلى 500.000 دج إذا كانت الإهانة موجهة ضد البرلمان أو إحدى غرفتيه أو ضد الجهات القضائية أو ضد الجيش الشعبي الوطني أو أية هيئة نظامية أو عمومية أخرى، ونصت المادة 146 من قانون العقوبات الجزائرية التي جاءت بنصها على أنه تطبق على الإهانة أو السب أو القذف بواسطة الوسائل التي حددتها المادة 144 مكرر من قانون العقوبات الجزائري المذكورة أعلاه ².

- كما نصت المادة 149 مكرر 14 من قانون العقوبات الجزائري على أنه يعاقب الشخص المعنوي الذي يرتكب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القسم بالعقوبات المقررة، وفقا لأحكام هذا القانون ³.

2- في صورتها المشددة :

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

¹ المادة 51 مكرر، المعدلة بالقانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج. العدد 71، صادر في 10 نوفمبر 2004.

² المواد 144-146، من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

³ المادة 149، المعدلة بالأمر رقم 20-01 المؤرخ في 30 جويلية 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج. العدد 44، صادر في 2020/07/30.

الفرع الثاني: العقوبات التكميلية.

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

كان عدد العقوبات التكميلية لا يتجاوز ست عقوبات و اضاف إليها المشرع سبع عقوبات أخرى، فمنها من كان من العقوبات التبعية وحوّلها إلى عقوبة تكميلية كالحجر القانوني، وبعضها كانت تدابير أمن شخصية أو عينية وحوّلها المشرع إلى عقوبات تكميلية، كالمنع من ممارسة مهنة أو نشاط أو إغلاق المؤسسة نهائياً أو مؤقتاً وبعضها عقوبات مستخدمة كالحظر من إصدار الشيكات أو استعمال بطاقات الدفع¹.

وبالإقصاء من الصفقات العمومية وسحب أو توقيف رخصة السياقة أو إلغائها مع المنع من إستصدار رخصة جديدة وسحب جواز السفر، يكون بذلك قد إرتفع عدد العقوبات التكميلية المقررة ضد الشخص الطبيعي ليلغ حالياً إثني عشر (12) عقوبة وتكون العقوبة التكميلية إما إجبارية أو إختيارية والأصل أن تكون جوازية، ومع ذلك فقد نص المشرع على حالات تكون فيها بعض العقوبات التكميلية إلزامية²، أي أن العقوبات التكميلية ترتبط إرتباطاً وثيقاً بالعقوبات الأصلية.

أولاً: بالنسبة للشخص الطبيعي:

- العقوبة التكميلية الوجوبية: طبقاً لنص المادة 144 الفقرة الأخيرة من قانون العقوبات الجزائري فقد نصت على أنه يجوز للسلطة القضائية في جميع الحالات أن تأمر بنشر الحكم ويعلق بالشروط التي حددت فيه على نفقة المحكوم عليه دون أن تتجاوز المصاريف الحد الأقصى للغرامة المبينة أعلاه³.

ونصت المادة 18 من قانون العقوبات الجزائري على نشر الحكم ويعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى سنتين وبغرامة من 25.000 دج إلى 200.000 دج، كل من قام بإتلاف أو إخفاء أو تمزيق المعلقات الموضوعة كلياً أو جزئياً ويأمر الحكم من جديد بتنفيذ التعليق على نفقة الفاعل⁴.

¹ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، ط 07، دار هوامه الجزائر، سنة 2008، ص 241.

² أحسن بوسقيعة، نفس المرجع، ص 242.

³ المادة 144 مكرر، قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

⁴ المادة 18، المعدلة بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج. ج. العدد 84، صادر في 24 ديسمبر 2006.

كما أن العقوبات التكميلية وجوبية للإهانة الموجهة إلى أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل الصحية ذلك حسب المادة 149 من قانون العقوبات الجزائري، و أن المشرع لم يتطرق إليه.

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

ثانيا: بالنسبة للشخص المعنوي

أما عن العقوبات التكميلية التي يمكن أن تطبق على الشخص المعنوي أثناء توافر شروط وقوع جريمة الإهانة، قد تجدر الإشارة إلى نص المادة 18 مكرر من قانون العقوبات الجزائري الذي نص على "العقوبات التي تطبق على الشخص المعنوي في مواد الجنائيات و الجناح وهي:

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

02- واحد أو أكثر من العقوبات التكميلية الآتية :

- حل الشخص المعنوي .
- غلق المؤسسة أو فرع من فروعها لمدة لا تتجاوز 5 سنوات .
- الإقصاء من الصفقات العمومية لمدة لا تتجاوز 5 سنوات .
- المنع من مزاولة نشاط أو عدة أنشطة مهنية أو إجتماعية بشكل مباشر أو غير مباشر نهائيا أو لمدة لا تتجاوز خمسة 5 سنوات.
- مصادرة الشيء الذي إستعمل في ارتكاب الجريمة أو ما نتج عنها.
- الوضع تحت الحراسة القضائية لمدة لا تتجاوز خمسة 5 سنوات وتنصب الحراسة على ممارسة النشاط الذي أدى الجريمة أو الذي ارتكبت الجريمة بمناسبةه.
- نشر و تعليق حكم الإدانة².

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

² المادة 18 مكرر، قانون العقوبات الجزائري، نفس المرجع.

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

المطلب الثاني:

الشكوى في جريمة الإهانة.

يُعتبر التشريع الجزائري الجرائم الماسة بالشرف و الاعتبار مسألة ذاتية تتطلب شكوى الطرف المتضرر لتحريك الدعوى العمومية، وهو المعمول به في باقي التشريعات الجنائية الأخرى كالتشريع المصري والفرنسي والأردني مثلاً، فإذا لم تكون هناك شكوى من طرف الموظف المضرور فلا يمكن تحريك الدعوى العمومية¹، وهو ما يفهم من نص المادتين 144 و 440 من قانون العقوبات الجزائري، حيث نصت على الأشخاص المعرضون للإهانة دون الإشارة إلى تلقائية المتابعة الجزائية أثناء تعرضهم لهذه الأفعال وتم ذكرهم على سبيل الحصر وهم: القاضي، الموظف، الضابط العمومي، القائد ورجال القوة العمومية، العضو الخلف، الإمام وكذا الأشخاص المكلفون بأعباء خدمة عمومية.

إلا أنه تم استثنى الأشخاص المحميون قانونا بموجب المواد (144 مكرر، 144 مكرر 2 146) من قانون العقوبات الجزائري² وهم: شخص رئيس الجمهورية، الرسول (صلى الله عليه وسلم) وبقية الأنبياء عليهم السلام الهيئات النظامية أو العمومية، البرلمان بغرفتيه الجيش الوطني الشعبي، الجهات القضائية، حيث تباشر النيابة العامة إجراءات المتابعة الجزائية في هذه الحالة بصفة تلقائية دون إنتظار الشكوى.

كما أُستحدث قسم [من المادة 149 إلى غاية المادة 149 مكرر 14] بقانون العقوبات الجزائري طبقا للأمر 01-20 المؤرخ في 2020/07/30، يتعلق بالإهانة والتعدي على المؤسسات الصحية ومستخدميها³ يسمح للنياية العامة بمباشرة إجراءات المتابعة الجزائية بصفة تلقائية في جرائم الإهانة والتعدي التي يتعرض لها أحد مهنيي الصحة، أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية ويطبق نفس الإجراء إذا ارتكبت أعمال تخريب تطلال الأملاك المنقولة والعقارية للهياكل والمؤسسات الصحية⁴.

¹ - عياشي صباح، المرجع السابق، ص 22.

² - المواد 144 مكرر - 144 مكرر 2-146، تم تعديلهم بموجب القانون 11-14 المؤرخ في 02 غشت 2011 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج. ج، العدد 44، صادر في 10 أوت 2011.

³ - الأمر رقم 01-20 المؤرخ في 30 جويلية 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري ج.ر.ج. ج العدد 44، صادر في 2020/07/30.

⁴ - المادة 149 مكرر 13، الأمر رقم 01-20 المؤرخ في 30 جويلية 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج. ج العدد 44، صادر في 2020/07/30.

أما بخصوص مسألة تقادم الدعوى العمومية في جريمة الإهانة بإعتبارها جريمة من جرائم الإعتبار، فإن المشرع الجزائري لم ينص صراحةً على مهلة خاصة بالتقادم وعليه وجب الأخذ بالمبدأ المطبق على الجناح بصفة عامة، وهي ثلاث سنوات من تاريخ إرتكابها، وفي التشريعات المقارنة كالتشريع المصري مثلاً أخذ بمدة ثلاث أشهر لتقادم الدعوى في هذه الجرائم لما لها من خصوصية وكذا حذا حذوه التشريع الفرنسي¹.

¹ - قن خضرة - حربي فتيحة، المرجع السابق، ص 22.

خلاصة الفصل الأول

خلال هذا الفصل قمنا بدراسة شاملة لجريمة إهانة الموظف العام، بداية من تعريف جريمة الإهانة وكذا الموظف العام، مع تبيان أركان الجريمة التي تتطلب توافر ثلاثة أركان هم: **الركن الشرعي** القائم على توافر النص القانوني لقيام جريمة الإهانة، يليه **الركن المادي** الذي يشترط من خلاله أن تقع الجريمة على الموظف العام أو من في حكمه وأن تكون أفعال الإهانة بالوسيلة المحددة قانوناً، كما يشترط أن تتم الإهانة أثناء تأدية الموظف العام لمهامه الوظيفية أو بمناسبة، ثم **الركن المعنوي** الذي يتجلى في القصد العام أي علم الجاني بطبيعة الوقائع المشينة وبصفة المجني عليه مع إتجاه إرادته الحرة إلى اقتراف هذه الأفعال، وكذا القصد الخاص أي انصراف نية الجاني إلى المساس بشرف وإعتبار والإحترام الواجب للموظف العام.

كما تم من خلال هذا الفصل إبراز المكانة الهامة للموظف العام في المجتمع والجزاءات التي تُسلط على كل من يُنقص من هذه الأهمية بالإهانة، مع ذكر متى تُحرك الدعوى العمومية بصفة تلقائية ومتى يستوجب شكوى رسمية لتحريكها، خاصة مع إستحداث قسم في قانون العقوبات الجزائري مخصص للإهانات المقترفة في حق مستخدمي الصحة والمؤسسات الصحية، حيث نجد من خلال كل ذلك أن المشرع أولى أهمية بالغة لموضوع الإهانة التي باتت عائقاً في طريق الموظف العام وهاجساً يؤرق موظفي بعض القطاعات المهمة التي تتطلب الديمومة والاستمرارية والتنوعية في تقديم الخدمة للموطن، وعالج ذلك بنصوص قانونية تردع كل من تسول له نفسه كسر هذه الضوابط، لأن الموظف العام هو أداة الدولة وكل مساس به يرجع سلباً على الدولة ومرافقها وكذا هيبتها الواجب إحترامها.

الفصل الثاني

جريمة التعدي على الموظف العمومي

الفصل الثاني:

جريمة التعدي على الموظف العمومي.

مما لا شك فيه أن الموظف - بمفهومه الواسع - هو الوسيلة والأداة التي تعتمد عليها الدولة لتحقيق السياسة التي تنتهجها، تحقيقا لمقتضيات المصلحة العامة وتلبيةً لإحتياجات الأفراد، الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يسن قوانين لردع أي إعتداء يطل الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته لواجباته المهنية، وعليه سنتعرف من خلال دراستنا لهذا الفصل على مفهوم جريمة التعدي على الموظف العمومي ضمن المبحث الأول ثم أركان جريمة التعدي على الموظف في المبحث الثاني وأخيراً العقوبات المقررة لهذه الجريمة في المبحث الثالث.

المبحث الأول:

مفهوم جريمة التعدي على الموظف العمومي

نظرا لكثرة ارتكاب جرائم التعدي على الموظف العمومي سواءً وقع هذا التعدي على الموظف أثناء تأديته للوظيفة، أو بسبب تأديتها، ولكون الموظف كما أسلفنا الذكر يعد الركيزة الأساسية والدعامة الكبرى في سياسة بناء الدولة والمسؤول عن تحقيق أهدافها في تنمية الوظيفة العمومية، كذا تحسين المرفق العام ذلك عن طريق أداء الخدمات والمهام الموكلة إليه، وحتى تتحقق هذه الأهداف فلقد أعطى له المشرع الجزائري إهتمام كبيرا من خلال العديد من الحقوق والضمانات أثناء أداء مهامه، أهمها الحماية الشخصية من أفعال التعدي حيث أضفت التشريعات الجنائية حماية إضافية للموظف العمومي في مجال التجريم والعقاب، لذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم جريمة التعدي بالتعريف بمصطلحي القوة والعنف في المطلب الأول، وحكم التعدي على الموظف العمومي في المطلب الثاني.

المطلب الأول:

مفهوم التعدي

بقراءة مضمون المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري، يتضح أن فعل التعدي الذي يقترف في حق الموظف العمومي يكون بالعنف أو القوة، حيث نصت هذه المادة على " ... كل من يتعدى بالعنف أو القوة... " ¹ وهو ما جاء أيضا في مضمون المادة 149 مكرر من قانون العقوبات الجزائري حيث نصت على " ... كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد مهنيي الصحة... " ²، ومنه نجد أن التعدي يشمل كل من القوة والعنف الذي سنتعرف عليهما من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: تعريف القوة

القوة في مفهومها اللغوي هي نقيض الضعف والجمع قوى، وقوى ورجل شديد القوى أي شديد البنية الجسدية، قال سبحانه وتعالى " عَلَّمَهُ شَدِيدُ الْقُوَى " ³، قيل هو جبريل عليه السلام نزل بالوحي وهو شديد القوة الظاهرة والباطنة.

¹ المادة 148، القانون 20-06 المؤرخ في 28 أبريل 2020 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج.ج، العدد 25، صادر في 29 أبريل 2020.

² المادة 149 مكرر، الأمر رقم 20-01 المؤرخ في 30 جويلية 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري ج.ر.ج.ج، العدد 44، صادر في 2020/07/30

³ الآية 5، سورة النجم.

ومن خلال قراءتنا لآيات القرآن الكريم التي وردت فيها كلمة القوة نجد أنها متعددة المعاني ومنها القوة بمعنى البطش والشدة في قوله تعالى: (فَأَمَّا عَادٌ فَاسْتَكْبَرُوا فِي الْأَرْضِ بِغَيْرِ الْحَقِّ وَقَالُوا مَنْ أَشَدُّ مِنَّا قُوَّةً ۗ أَوَلَمْ يَرَوْا أَنَّ اللَّهَ الَّذِي خَلَقَهُمْ هُوَ أَشَدُّ مِنْهُمْ قُوَّةً ۗ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يَجْحَدُونَ) ¹.

أما عن التعريف الاصطلاحي للقوة، فهي القدرة على الفعل والاستطلاع وعلى التأثير والنفوذ والسلطة، وبحسب تعريف علم الاجتماع أنها " القدرة على إحداث أمر معين " ².
كما أشار القضاء المصري للقوة في مضمون قرار محكمة النقض بأنها قد تكون مادية أو معنوية، ويعد من قبيل القوة المادية البصق في وجه الموظف العام أو تمزيق ملابسه أو دفعه بشدة أو حجزه في مكان معين أو ضربه، ويعد من قبيل القوة المعنوية التأثير على معنويات الموظف العام عن طريق التهديد باستخدام السلاح وذلك لإرهابه وبت الخوف في نفسه ³.

الفرع الثاني: تعريف العنف.

يعرف العنف من الناحية اللغوية بأنه: " الخرق بالأمر وقلة الرفق به، والتعنيف يعني التوبيخ والتقريع واللوم " ⁴، واعتنف الأمر: أخذه بعنف، وهو الشدة والمشقة وكل ما في الرفق من الخير ففي العنف من الشر مثله ⁵.
أما عن تعريف العنف إصطلاحاً العنف هو: " الإيذاء باليد أو باللسان، بالفعل أو بالكلمة في الحقل التصادمي مع الآخر " ⁶.

أما تعريف العنف من الناحية الاجتماعية فهو: " إستخدام الضغط أو القوة أو الاستخدام الغير المشروع، أو غير المطابق للقانون الذي شأنه التأثير على إرادة فرد ما " ⁷، كما عرفه علماء النفس على أنه: "نمط من أنماط السلوك ينتج عن حالة إحباط ويكون مصحوبا بعلامات التوتر ويحتوي على نية مبيتة لإلحاق ضرر مادي أو معنوي بكائن حي أو بديل عن كائن حي " ⁸.

¹ - الآية 15، سورة فصلت .

² - علي زياد العلي، المرتكزات النظرية في السياسة الدولية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر سنة 2017، ص 138 .

³ - محمد إبراهيم على الدسوقي، المرجع السابق، ص 79.

⁴ - ابن المنظور، لسان العرب دار إحياء التراث الشعبي و مؤسسة التاريخ العربي، ط2، بيروت، سنة 1992، ص 257.

⁵ - ابراهيم بن محمد المفيز، الاعتداء على الموظف العام [دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة]، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض السعودية سنة 2006، ص 83.

⁶ - خليل (خليل أحمد): " معجم المصطلحات الاجتماعية "، دار الفكر اللبناني ط1، بيروت، سنة 1995، ص 281.

⁷ - ابن المنظور، المرجع نفسه، ص 257.

⁸ - سيجمون فرويد، سيكولوجية العدوان، بحث في ديناميكية العدوان، ترجمة عبد الكريم ناصيف، دار منارات، عمان، سنة 1986، ص 28.

كما عرفه الدكتور أحسن بوسقيعة على أنه: " أعمال العنف هي تلك الأعمال التي تصيب جسم الضحية دون أن تؤثر عليها أو تترك أثر فيها، ومن هذا القبيل دفع شخص إلى أن يسقط أرضاً، جلب الشعر، قص الشعر لشخص عنوة، لمس امرأة من وجهها، جلب شخص أو جذبه من أذنيه، لوي ذراع شخص... " ¹

ويمكن تعريف العنف بشكل عام بوصفه مفهوماً على أنه: " سلوك أو فعل يتسم بالعدوانية يصدر عن طرف قد يكون فرداً أو جماعة أو طبقة اجتماعية أو دولية، بهدف استغلال طرف آخر وإخضاعه في إطار علاقات قوة غير متكافئة اقتصادياً أو اجتماعياً أو سياسياً مما يتسبب في إحداث أضرار مادية أو معنوية أو نفسية لفرد أو جماعة أو طبقة اجتماعية أو لدولة أخرى " ².

المطلب الثاني:

حكم التعدي على الموظف العمومي.

إن جريمة التعدي على الموظف العمومي من الجرائم التي أحاطها المشرع الجزائري بنصوص قانونية خاصة، تعاقب كل من يرتكب مثل هاته الجرائم هذا من جهة، ومن جهة أخرى العمل على حماية الموظف من خلال حقه في الحماية الشخصية وتوفير ظروف ملائمة للعمل والوقاية الصحية، التي تعتبر من أهم الحقوق الواجب توافرها للموظف العمومي، حيث أعتبره المشرع الجزائري عنصر مهم وفعال في المجتمع، ويهدف حمايته من كل تعدي على كرامته أو سلامة جسمه، تم وضع نصوص قانونية خاصة ومنفردة ضمن قانون العقوبات الجزائري، كما شرع عقوبات ردعية لمقتزفي مثل هاته الأفعال، على سبيل المثال لا الحصر ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري، التي يتم من خلالها الحكم بالحبس إذا كان "...التعدي موجه بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو أحد الموظفين أو القواد أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين فتكون العقوبة بالحبس من 2 إلى 5 سنوات بالإضافة إلى عقوبة مالية تتراوح بين 200000 إلى 500000 دج " ³.

كما نص المشرع أيضاً على عقوبات لكل من يعتدي على مهنيي الصحة أو موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية، من خلال المواد القانونية التي جاء بها الأمر 20-01 الذي يتمم ويعدل قانون العقوبات الجزائري من المادة 149 مكرر إلى غاية المادة 149 مكرر 14 ق.ع.ج ⁴.

¹ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الأول، ط 17، دار هومه الجزائر، سنة 2014، ص 58-59.

² ليلي عبد الوهاب، العنف الأسري [الجريمة والعنف ضد المرأة]، دار المدى للثقافة والنشر، بيروت، سنة 1994، ص 19.

³ المادة 148، قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

⁴ الأمر رقم 20-01 المؤرخ في 30 جويلية 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري

ج.ر.ج. ج العدد 44، صادر في 2020/07/30.

حيث يعاقب المشرع الجزائري على هذه الجريمة في المادة 149 مكرر ق ع ج الناصة على: " بالحبس من سنتين إلى ثماني سنوات و بغرامة 200.000 د ج إلى 800.000 د ج كل من يتعدى بالعنف أو القوة، على أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة، ويشكل تعديا كل فعل عمدي ينطوي على استعمال القوة أو التهديد بإستعمالها من شأنه إحداث الخوف أو الفرع لدى الغير، مهما كانت الوسيلة مستعملة " ¹.

كما أن القانون أقر الحماية الشخصية للموظف في الدستور وكذا تشريع الوظيفة العامة حيث أنه في الدستور 1996 الذي ينص في المادة 55 ف/2 منه على أنه " يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن، والنظافة " ².

كذلك بالنسبة للتشريع الوظيفي الذي أعطى أهمية بالغة، من خلال الأوامر والمراسيم المتعلقة بالوظيفة العمومية والتي نذكر منها:

الأمر 133/66 المؤرخ في 1996/06/02 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية قد أشار إلى الحماية الذاتية للموظف العمومي أثناء تأدية مهامه، ذلك في المادة 18 منه التي نصت " تكلف الإدارة بحماية الموظفين من جميع التهديدات والإهانات والشتم و القذف والتهجم الذي يتعرضون له أثناء ممارسة مهامهم وجبر الضرر الذي ينتج عن ذلك " ³، وفي حالة التعدي تحل الإدارة محل الموظف العام وتتأسس كطرف مدني أمام الجهات القضائية للدفاع عليه لإصلاح وجبر ضرر الموظف.

في المرسوم رقم 59/85 : نصت المادة 19 منه على حماية الموظف العام وذلك أنه يقع على المؤسسة أو الإدارة العمومية مسؤولية حماية موظفيها، من كل تهديد أو شتم أو قذف أو أي إعتداء عليهم وتلتزم الإدارة بالتعويض عن هذا الضرر إن اقتضى ذلك، حيث تقوم الإدارة مقام الضحية للحصول على الحقوق من مرتكبي التهديد أو الاعتداء، وأن ترفع قضية أمام القضاء الجزائري بغية المطالبة بالحق المدني ⁴.

¹ _ المادة 149 مكرر، الأمر رقم 20-01 المؤرخ في 30 جويلية 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري ج.ر.ج.ج العدد 44، صادر في 2020/07/30.

² _ المادة 55 ف 2 ، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، لسنة 1996 ، الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996 ، ج.ر.ج.ج، ع 76 ، 1996.

³ _ المادة 18، الأمر 133/66، المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، ع 44، الصادر بتاريخ 1966/06/08.

⁴ _ المادة 19، المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، ع 13، الصادر بتاريخ 1985/03/24.

في الأمر 03/06: نصت المادة 30 منه على أنه " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو إعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها ويجب عليها ضمان تعويض لفئاته عن الضرر الذي قد يلحقه"¹.

ومنه، فإن قانون العقوبات الجزائري وباقي القوانين الخاص تجرم الأفعال التي تقع على الموظف أثناء تأدية مهامه أو بمناسبةها، مع التشديد في العقوبة نظرا لما تخلفه من أضرار تمس بسلامة الموظف ووظيفته في أن واحد، كما أعطى للموظف حماية جنائية واسعة وأن حكم الاعتداء عليه وارتكاب الجرائم بحقه هو أمر مجرم في القانون.

¹ المادة 30، الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 46، صادر في 16 يوليو 2006، المعدل والمتمم بالقانون 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، ج.ر.ج.ج، العدد 85، صادر في 19 ديسمبر 2022.

المبحث الثاني:

أركان جريمة التعدي على الموظف العمومي

لقد جرم المشرع الجزائري كل الاعتداءات التي تمس بسلامة الإنسان الجسدية، سواءً تجسدت هذه الأفعال في صورة الضرب، الجرح، القتل أو التعدي بأي شكل من أشكال القوة والعنف الأخرى، حيث أعطى بذلك حماية قانونية للموظف العام ضمن نصوص قانون العقوبات الجزائري¹، حيث ستقتصر عليه دراستنا خلال هذا المبحث الذي نعرض فيه أركان جريمة الاعتداء على الموظف العمومي، كما يلي:

المطلب الأول:

الركن الشرعي

للمبحث عن مبدأ الشرعية في جريمة التعدي على الموظف العمومي، وجب الرجوع إلى نصوص قانون العقوبات الجزائري، الذي جرم أفعال التعدي من خلال تخصيصه لقسمين - القسم الأول والقسم الأول مكرر- ضمن الفصل الخامس منه، حيث نجد من خلال ذلك أن جريمة التعدي تختلف عن جرائم الضرب والجرح العمدي المنصوص عليها بالمواد 264، 265، 266 و 442 من ق.ع.ج، رغم إحتواء النموذج القانوني لهذه الجرائم على إعتبار أعمال العنف أحد النشاطات المجرمة ويعاقب عليها²، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد تأثر بقانون العقوبات الفرنسي قبل تعديله حيث كان يعتمد التقسيم الرباعي لجرائم العنف والتي تشتمل: الضرب، الجرح، أعمال العنف والتعدي وهو التقسيم الذي يعتمده المشرع الجزائري في حين استغنى المشرع الفرنسي عنه واستبدله بمصطلح أعمال العنف إثر صدور قانون العقوبات الفرنسي سنة 1992³.

في هذا السياق جاءت المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري التي نصت على أنه: " يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى خمس سنوات (5) وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو أحد الموظفين أو القواد 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 المسجد بمناسبة تأدية العبادات، تكون العقوبة السجن المؤقت من (5) سنوات إلى (10) سنوات والغرامة من 500.000 دج إلى 1000.000 دج

¹ - المواد 148-149 مكرر - 149 مكرر 1 - 149 مكرر 4، قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

² - بوضيرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، أطروحة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة قسنطينة، سنة 2008-2009، ص 171.

³ - أحسين بوسقيعة، المرجع السابق [ط 20]، ص 50.

وإذا ترتب عن العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد أبصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة، فتكون العقوبة السجن المؤقت من عشر سنوات عشر (10) إلى عشرين (20) 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.

ويجوز حرمان الجاني المحكوم عليه بالحبس من مباشرة الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر تبدأ من اليوم الذي تنفذ فيه العقوبة، والحكم عليه بالمنع من الإقامة من سنتين إلى خمس سنوات¹.

يتضح جلياً من خلال هذه المادة أن المشرع يعاقب على التعدي على الموظف العمومي بالقوة أو العنف أثناء تأدية وظيفته أو بمناسبةها، شرط أن تتوفر في المجني عليه صفة الموظف العام، الذي سبق وأن ذكرنا مدلوله في نظر الميدان الجنائي، وهو كل شخص يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة بغض النظر عن العلاقة التي تربطه بالإدارة وبغض النظر أيضاً على كون الوظيفة أو المهمة مؤقتة أو دائمة، وهذا على عكس تعريف الموظف العام في الأمر 03-06 الذي أخذ بالمفهوم الضيق².

المشرع الجزائري سائرَ تطور هذه الجريمة خاصة في ظل الأحداث المتعددة والمتكررة في قطاع الصحية فاستحدث بموجب الأمر 01-20 المؤرخ في 30 جويلية 2020³ نصوص قانون تردع كل اعتداء يمس بمستخدمي الصحة ومؤسساتها، حيث نصت المادة 149 مكرر ق.ع.ج " يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى خمس سنوات (5) وبغرامة من 200.000 دج إلى 800.000 دج كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد مهنيي الصحة أو احد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية، أثناء تأدية مهامه أو بمناسبةها. يشكل تعدياً، كل فعل عمدي ينطوي على استعمال القوة والتهديد باستعمالها، من شأنه أحداث الخوف أو الفرع لدى الغير، مهما كانت الوسيلة المستعملة"⁴.

¹ - المادة 148، قانون العقوبات، المرجع السابق.

² - المادة 04، الأمر 03-06، المرجع السابق.

³ - الأمر 01-20، المؤرخ في 30 جويلية 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري ج.ر.ج. ج العدد 44، صادر في 2020/07/30.

⁴ - المادة 149 مكرر، قانون العقوبات الجزائري، مرجع سابق.

كما تم تشديد العقوبة في حال ما إذا اقترن السلوك الإجرامي للعنف بنتيجة تمثلت في إسالة الدماء أو الجرح أو المرض أو وقع مع سبق الإصرار أو التردد أو مع حمل سلاح، أو إذا ارتكبت هذه الأفعال باستعمال السلاح أو ترتب عليها تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد ابصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة أخرى¹.

المطلب الثاني:

الركن المادي.

يتمثل الركن المادي لجريمة التعدي على موظف عمومي، في السلوك الإجرام الذي يصدر من الجاني تجاه المجني عليه الذي يجوز على صفة الموظف أثناء وقوع الجرم، على أن تكون هناك رابطة سببية بين الفعل المقترف والنتيجة المترتبة عليه، إذًا فإن الركن المادي لهذه الجريمة يقوم على ثلاثة عناصر هي: فعل الاعتداء أو السلوك الإجرامي للجاني ثم النتيجة التي أحدثها فعل الاعتداء ثم العلاقة السببية بين فعل الجاني والنتيجة المحققة، وكذا وقوع التعدي أثناء أداء الوظيفة أو بمناسبةها وهو ما يميز هذه الجريمة.

الفرع الأول- السلوك الإجرامي:

وهو المظهر الخارجي للركن المادي، أي هو ذلك الفعل المادي غير المشروع الذي يصدر عن الجاني حتى وإن لم يُصب جسم الضحية مباشرة إلا أنه يخلف أثر جسدي أو عقلي، حيث عرفه الدكتور أحسن بوسقيعة على أنه " تلك الأعمال المادية التي وإن كانت لا تصيب جسم الضحية مباشرة فإنها تسبب لها إنزعاجا أو رعبا شديدا من شأنه أن يؤدي إلى اضطراب في قواها الجسدية أو العقلية، ومن هذا القبيل إطلاق عيار ناري لإحداث الرعب في نفس الشخص أو تهديد شخص بمسدس أو بسكين أو بمذراة أو بعصا، أو البصق في وجه شخص أو قذفه بالماء، أو إرسال لشخص ظرفا يحتوي على قاذورات أو رسائل تحتوي على صور لأكفان"².

حيث نصت كل من المادة 148 والمادة 149 مكرر من قانون العقوبات الجزائري في مضمونها على: "... كل من تعدى بالعنف أو القوة ... " ومنه نجد أن التعدي يشمل أفعال العنف الذي هو " تلك الأعمال التي تصيب جسم الضحية دون أن تؤثر عليها أو تترك أثر فيها، ومن هذا القبيل دفع شخص إلى أن يسقط أرضا

¹ المادة 149 مكرر 1، قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

² - أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، [ط 17]، ص 59.

جلب الشعر، قص الشعر لشخص عنوة، لمس امرأة من وجهها، جلب شخص أو جذبه من أذنيه، لوي ذراع شخص... " 1 .

أما القوة فهي أن يستعمل الجاني قواه البدنية لإحداث أضرار للمجني عليه، ولقد قضت محكمة النقض المصرية بأن القوة قد تكون مادية أو معنوية، ويعد من قبيل القوة المادية البصق في وجه الموظف العام أو تمزيق ملابسه أو دفعه بشدة أو حجزه في مكان معين أو ضربه، ويعد من قبيل القوة المعنوية التأثير على معنويات الموظف العام عن طريق التهديد باستخدام السلاح وذلك لإرهابه وبث الخوف في نفسه².

والتعدي على الموظف قد يأخذ شكل هجومي و يسمى في هذه الحالة تعديا، و قد يأخذ شكل دفاعي فيسمى في هذه الحالة مقاومة، ويتميز هذا الاعتداء بأنه مقترنا بالقوة أو العنف، ولا يشترط أن يجتمع القوة و العنف معا³.

الفرع الثاني - النتيجة المترتبة عن فعل الاعتداء:

ويقصد بذلك، النتيجة التي يُحدثها السلوك الإجرامي المتمثل في الاعتداء بالقوة أو العنف، ويمكن أن تكون عواقبها متفاوتة الخطورة على حسب ما نصت عليه المادة 148 ق.ع.ج المعدل بالقانون 20-06 المؤرخ في 28 أبريل 2020 في فقرتها الثانية، الثالثة والرابعة منها حيث نصت: "... 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 المسجد بمناسبة تأدية العبادات، تكون العقوبة السجن المؤقت من خمس (5) سنوات إلى عشر(10) سنوات والغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج.

وإذا ترتب عن العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد أبصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة، فتكون العقوبة السجن المؤقت من عشر سنوات (10) إلى عشرين (20) 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... " 4 .

1- أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، [ط 17]، ص 58-59.

2- محمد إبراهيم على الدسوقي، المرجع السابق، ص 79

3- محمد إبراهيم على الدسوقي، نفس المرجع، ص 80.

4_ المادة 148، قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

1- الضرب [ترك رضوض]: يُعرّف الضرب حسب الدكتور أحسن بوسقيعة " يراد بالضرب كل تأثير على جسم الإنسان ولا يشترط أن يحدث جرحا أو يتخلف عنه أثر أو يستوجب علاجاً"¹.

حيث قضت المحكمة العليا بأن " فعل الضرب معاقب عليه في حد ذاته، أيا كانت النتيجة المترتبة عليه، لذلك يعتبر مخالفا للقانون ويستوجب نقض قرار غرفة الاتهام التي بعد أن تأكدت من أن المتهم قام بإيذاء الضحية قضت بانتفاء وجه الدعوى"²، وعليه، فإنه لا يشترط أن يُرتب الضرب أثر مادي على جسم الإنسان، لأن القانون يُعاقب على الضرب حتى وإن لم يترك أي أثر ظاهر في جسم الضحية.

2- إسالة الدماء: إن من بين النتائج التي تترتب عن أفعال التعدي على الموظف العمومي هو إسالة الدماء حسب نص المادة 148 ق.ع.ج، فلم يحصر المشرع الجزائري أي طريقة تؤدي لهذه النتيجة إلا أنه وبمجرد تحققها نكون أمام ظرف لتشديد العقوبة³.

3- الجرح: وهو كل قطع أو تمزيق في الجسم أو في أنسجته، بحيث يترك أثر يدل عليه كالرضوض *contusions*، *sectionnements*، والتمزق *déchirures*، العض *morsures*، الكسور *fractures* والحروق *brulures*.

فيمكن أن تكون هذه الجروح ظاهرة كأن تكون على الوجه أو غيرها من الأطراف الخارجية لجسم الإنسان، وقد تكون باطنية مثل ضرب امرأة حامل يؤدي إلى إجهاضها كما قد يحصل الجرح بوسيلة مادي كسلاح ناري أو سكين أو عصا وغيرها، أو من الممكن أن يحصل بفعل حيوان كأن يجرض شخصا حيوانا على شخص آخر، أو بواسطة مركبة⁴، أو يستعمل الجاني أعضاء جسمه في الجرح كالأسنان والأظافر ونحوها ولا عبرة إذا كان الدم قد سال من الجرح خارج الجسم أو يتجمع الدم تحت الجلد ويحدث زرقاة قائمة يظهر أثرها على الجلد⁵.

¹- أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، [ط 17]، ص 58.

²- ج 1 قرار 30-04-1984 ملف 35660: غ. م، 06-11-1984، ملف 34357، المجلة القضائية 1989-1، ص 311.

³- المادة 148، قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه.

⁴- أحسن بوسقيعة، المرجع نفسه، ص 58.

⁵- حسين فريجة، شرح قانون العقوبات [جرائم الأشخاص]، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، سنة 2006، ص 141.

4- المرض: وهو كل عارض يُخل بالسير الطبيعي لوظائف الحياة في الجسم، ويجب أن يمثل قدرا من الخطورة، ويستمر طالما لم يحدث الشفاء وذلك بزوال أعراض المرض زوالاً تاماً¹، كما يُعرف المرض على أنه كل ما من شأنه أن يؤدي إلى إختلال في وظائف أعضاء الجسم، يستوي أن يكون مصحوب بالألم من عدمه².

كما عرفه الدكتور حسين فريجة بأنه: "كل اعتلال في الصحة يؤدي الى الإخلال بالسير الطبيعي لوظيفة من وظائف الحياة في الجسم، سواء أن يكون المرض بدنيا أو نفسيا أو عقليا، و يترتب عن المرض عجز عن العمل."³

5- التشويه: هو إصابة جسدية تحط من مظهر الجسم الحي أو وظيفته، كتشويه الجاني لوجه المجني عليه، أي تغير هيئة الوجه بإفسادها أو تقيحها جراء حرق أو جرح أو أية وسيلة تغير من خلقته.

6- العجز عن استعمال عضو: يقصد به العجز عن القيام بالأعمال البدنية وتعطل وظائف عضو في اليد أو القدم أو أي عضو آخر في جسم الإنسان يتعذر عليه إستعماله بحرية كباقي الناس.

7- العاهة المستديمة: العاهة المستديمة هي "فقد منفعة عضو من أعضاء الجسم فقدا كلياً أو جزئياً، سواء بفصل العضو أو بتعطيل وظيفته أو مقاومته، على أن يكون ذلك بصفة مستديمة أي لا يرجى شفاء منه وتقدير هذا متروك لقاضي الموضوع بيت فيه بناء على حالة المصاب وما يستخلصه من تقرير الطبيب"⁴.

وقد أعطت المادة 264 ق.ع.ج⁵ في فقرتها الثالثة أشكال عن العاهة المستديمة حيث ذكرت على سبيل المثال لا الحصر: بتر أحد الأعضاء أو الحرمان من استعماله، فقد البصر أو فقد أبصار إحدى العينين، وهو ما جاءت به أيضا المادة 148 من ق.ع.ج⁶.

ومن أمثلة العاهة المستديمة حسب القضاء المصري هو: ضعف بصر إحدى العينين فصل الذراع، فقد جزء من فائدة الذراع بصفة دائمة، وخلع كتف وتخلف عسر دائم في حركته وفقد سلامة من أحد أصابع اليد، وعدم

¹ ضرايفية جمال، جرائم الإهانة والتعدي على المؤسسات الصحية ومستخدميها، مذكرة ماستر تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، جامعة العربي تبسي، تبسة سنة 2020-2021، ص26.

² حسان صادق المرصفاوي، قانون العقوبات الخاص، منشأة المعارف الإسكندرية مصر، سنة 1975، ص230.

³ حسين فريجة، المرجع السابق، ص 155.

⁴ احسن بوسقيعة، المرجع السابق، [ط 17]، ص59.

⁵ المادة 264، المعدلة بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج. عدد 84، صادر في 24 ديسمبر 2006.

⁶ المادة 148، قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

إمكان ثني أصبع اليد، وتقصير الفخذ وعدم إمكان انطباق الفك العلوي على الفك الأسفل تماماً بسبب إصابة الفك الأسفل بكسر التحم التحاماً معيباً، والعسر في حركات العنق من رفع أو خفض أو التفات يمينا وشمالاً واختلال علاقة مركز الكلام بالذاكرة بسبب إصابة في الرأس، إذ يجعل المصاب أقل مقاومة للإصابات الخارجية والتغيير الجوية ويعرضه لإصابات المخ كالصرع والجنون وخراجان المخ ويقلل من كفاءته للعمل¹.

8- حدوث الوفاة: قد يؤدي السلوك الإجرام إلى موت المجني عليه بسبب حسامة الاعتداء، بحيث تقع الوفاة دون قصد إحداثها، وهو ما يميزها عن جريمة القتل العمدي كون الحالة الأولى لا تتجه فيها إرادة الجاني إلى تحقيق نتيجة إزهاق روح إنسان عمداً.

إضافة إلى النتائج التي قد تترتب على فعل التعدي، هناك ظروف أخرى قد تسبق هذا الفعل مما تشدد من العقوبة وهي: سبق الإصرار والترصد.

* **سبق الإصرار:** عرفت المادة 256 من قانون العقوبات الجزائري سبق الإصرار على أنه: "هو عقد العزم قبل ارتكاب فعل الاعتداء على شخص معين أو حتى على شخص يتصادف وجوده أو مقابلته وحتى لو كانت هذه النية متوقفة على أي ظرف أو شرط كان" وعليه فإن لسبق الإصرار عنصران هما:

- **التصميم السابق:** فسبق الإصرار يقتضي فترة من الزمن تمضي بين العزم على ارتكاب الجريمة وبين تنفيذها.
- **التفكير والتدبير:** وهو أن يكون الجاني قد فكر فيما عزم عليه ورتب وسائله وتدبر في عواقبه ثم أقدم عليه².

أما الفقه فقد عرف سبق الإصرار بأنه التفكير الهادئ بالجريمة قبل التصميم عليها وتنفيذها³، ومؤداه أن الجاني قد فكر في الجريمة تفكيراً هادئاً قبل التصميم عليها وتنفيذها فالجريمة تخطر للجاني كفكرة لا يرتكبها على الفور، وإنما يفكر بهدوء وروية بحيث يتدبر عواقبها ويقلب الأمر على وجوهه المختلفة ثم يعزم الأمر على ارتكابها⁴.

* **الترصد:** وقد عرفته المادة 257 من ق.ع.ج بقولها: "الترصد هو انتظار شخص لفترة طالت أو قصرت في مكان أو أكثر و ذلك إما لإزهاق روحه أو الإعتداء عليه" كما عرفته محكمة النقض المصرية بأنه "تربص الجاني وترقبه للمجني عليه مدة من الزمن قصرت أم طالت في مكان يتوقع قدومه إليه ليتوصل بذلك إلى الاعتداء عليه

1- أحسن بوسقيعة، المرجع السابق [ط 17]، ص 60.

2- أحسن بوسقيعة، نفس المرجع، ص 32.

3- ماهر عبد شويش الدرة، شرح قانون العقوبات [القسم الخاص]، ط 2، المكتبة القانونية، بغداد، العراق سنة 1988، ص 154.

4- حسين فريجة، المرجع السابق، ص 68.

دون أن يؤثر في ذلك أن يكون التردد في مكان خاص بالجاني نفسه¹، يفهم من ذلك أن التردد هو ترقب وإنتظار الجاني لفترة من الزمن طالت أم قصرت في أي مكان يُمكنه من الإعتداء على الجاني عليه عن طريق غدره ومباغتته.

الفرع الثالث: العلاقة السببية أو الرابطة السببية:

لكي يتحقق الركن المادي لهذه الجريمة، يشترط وجود علاقة سببية بين فعل الاعتداء والنتيجة - نتائج السلوك الإجرامي التي سبق شرحها-، أي أن يكون الأذى الذي لحق بالجاني عليه بسبب الفعل غير المشروع الصادر من الجاني، فإذا انتفت الرابطة السببية تنتفي بالضرورة مسؤولية المتهم ولا تقوم الجريمة لعدم توافر ركنها المادي.

وتوضيح علاقة السببية يعد من المسائل التي هي منوطة بقاضي الموضوع دون رقابة المحكمة العليا عليه متى كان فصله فيها مبنيًا على أسباب معقولة، وقاضي الموضوع ملزم بتبيان علاقة السببية إذا أدان الجاني كما أنها شرط لتحمل المسؤولية عنها².

الفرع الرابع: وقوع التعدي أثناء أداء الوظيفة أو بمناسبةها.

وهو ما جاء بلفظ صريح ضمن نص المادة 148 ق.ع.ج على أن جريمة التعدي بالعنف أو بالقوة على الموظف تكون: "... أثناء مباشرة أعمال ووظائفهم أو بمناسبة مباشرتها..."³، كما نصت أيضا المادة 149 مكرر ق.ع.ج المتعلقة بالتعدي على المؤسسات الصحية ومستخدميها بالقول "... أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبةها..."⁴.

من خلال ذلك نجد أن المشرع الجزائري إشتراط أن تقع أفعال التعدي على الموظف أثناء مباشرة عمله أو بسبب مهامه الوظيفية، فإذا وقعت أفعال التعدي في الوقت الذي يكون فيه الموظف يمارس وظيفته سواء داخل مكان العمل أو خارجه تحققت الجريمة، كما يمكن أن تقع جريمة التعدي أيضًا خارج أوقات العمل، بشرط أن تُنسب الأفعال الصادرة عن الجاني تجاه الجاني عليه بسبب أداء هذا الأخير لوظيفته، أي أن يكون سبب هذه الجريمة هو عدم رضا الجاني بالمهام الموكلة للموظف العام في إطار وظيفته، كمن يُهين عون الأمن أو رجل الدرك الوطني الذي يكون مرتديا بذلته النظامية حتى وإن كان خارج أوقات العمل⁵.

¹ - أحسن بوسقيعة، المرجع السابق [ط 17]، هامش الصفحة 33.

² - حسين فريجة، المرجع السابق، ص 148.

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

⁴ - المادة 149 مكرر، قانون العقوبات الجزائري، نفس المرجع.

⁵ - أحسن بوسقيعة، مرجع السابق، ص 253.

وقد قضت محكمة النقض المصرية في حكم لها بتاريخ 1982 على أنه " إذا ذكر في الحكم أن المجني عليه بصفته عمدة سمع صياحا فذهب نحوه فقابلته المتهم وقام بالتعدي عليه بالضرب بعضا مثلا وهو يحافظ على الأمن العام عندما شرع في الاستطلاع أسباب الصياح ويكون التعدي هنا حدث أثناء تأدية وظيفته"¹.

المطلب الثالث:

الركن المعنوي

إن جريمة التعدي على الموظف العمومي جريمة عمدية، فلقيام ركنها المعنوي يتطلب القصد العام فقط أي تلازم عنصري العلم والإرادة²، أي أن يكون الجاني يعلم بأن سلوكه غير مشروع ويخلف أثر سلبى على المجني عليه، وعالما بصفة المجني عليه بأنه موظف عمومي أو من في حكمه، أي أن يكون عالما بجميع أركان الجريمة و تتجه إرادته إلى إرتكاب فعله³.

فلا بد من اتجاه إرادة الجاني إلى تحقيق الجريمة كي تكتمل عناصر القصد الجرمي ويجب أن تكون إرادته في ذلك معتبرة قانونا فإن لم تكن كذلك كما لو كانت غير متميزة أو غير حرة فلا يتصور عند ذلك تحقق القصد الجرمي للاعتداء⁴.

إذا عند توافر عنصري العلم والإرادة تقوم جريمة التعدي على الموظف العمومي، ولا يعتد بالباعث في هذه الجريمة أي لا يهم إن كان الباعث هو الإنتقام أو الحقد أو غيره من الأمور التي دفعته للقيام بهذا الإعتداء، وهذا ما أكدته محكمة النقض المصرية في حكم لها بأنه "لا يعتد بالباعث في جريمة الإعتداء على الموظفين ومقاومتهم الواردة في الباب السابع في قانون العقوبات، وإنما يكفي لتوافر الركن الأدبي في تلك الجرائم أن يرتكب الجاني الإعتداء وهو مدرك لما يفعله علما بشروط الجريمة التي لا يلزم لوجودها غير توافر القصد الجنائي العام"⁵.

1- محمد ابراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص 71.

2- ابراهيم بن محمد المفيز، المرجع السابق، ص 150 .

3- محمد ابراهيم الدسوقي علي، مرجع سابق، ص 72 .

4- صباح مصباح محمود السلميان، المرجع السابق، ص 150.

5- عبد الحكيم فودة، جرائم الإهانة العلنية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية مصر، سنة 1999، ص 254.

إشارة: لا يمكن إدراج السلوك الاجرامي المذكور أنفاً، تحت تكييف جريمة التعدي على الموظف العمومي ولا تكتمل أركان هذه الجريمة دون حيازة الجاني عليه على صفة الموظف العمومي أو من في حكمه، وتعتبر صفة الموظف هي الركن المفترض في هذه الجريمة، أي يجب أن يكون ضحية هذه الأفعال إمّا:

- قاضياً سواء كان ينتمي إلى النظام العادي أو النظام الإداري، بل وحتى إن كان ينتمي إلى المجلس الدستوري أو إلى مجلس المحاسبة؛

- أو موظفاً، ويقصد به حسب المادة 04 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "كل عون معين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري"¹.

وينطبق هذا التعبير على الأعوان الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، فحسب الفقرة الثانية من المادة 02 من القانون المذكور، يُقصد بالمؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها، والجماعات الإقليمية، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي و المهني، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكل مؤسسة يمكن أن يخضع مستخدموه لأحكام هذا القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²؛

- أو ضابطاً عمومياً كالموثق والمحضر قضائي ومحافظ البيع العلني؛

- أو قائداً، كضباط الشرطة القضائية وضباط الجيش؛

- أو أحد رجال القوة العمومية كأعوان الشرطة أو الدرك؛

- أو عضواً محلفاً إذا وقعت الإهانة في جلسة هيئة قضائية، وق يكون المحلف في محكمة جنائية أو في قسم الأحداث أو في القسم الاجتماعي للمحكمة³.

- كما قد يكون الجاني عليه محامياً، حيث نصت المادة 26 من قانون المحاماة "تطبق على إهانة محامي أو الاعتداء عليه أثناء ممارسته لمهنته أو بمناسبة، العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات المتعلقة بإهانة القاضي"⁴؛

- أو مواطناً مكلفاً بأعباء خدمة عمومية، كوكيل التفليسة مثلاً أو الخبير القضائي المكلف بإنجاز خبرة بموجب حكم قضائي أو المترجم القضائي المحلف ...⁵.

¹ - المادة 04، الأمر 03-06، المرجع السابق.

² - أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، [ط 20]، ص 226.

³ - أحسن بوسقيعة، نفس المرجع، ص 226.

⁴ - المادة 26، قانون 07-13 مؤرخ في 29 أكتوبر 2013، ج.ر.ج.ج، العدد 55 صادر في 30 أكتوبر 2013، المعدل والمتمم للقانون 91-04 المؤرخ في 08 يناير 1991 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج.ر.ج.ج، العدد 02 صادر في 09 يناير 1991.

⁵ - أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، [ط 20]، ص 226.

المبحث الثالث:

عقوبة جريمة التعدي على الموظف العمومي.

جرم المشرع الجزائري أفعال التعدي التي تمس الموظف العمومي، وحدد لها عقوبات بنصوص قانونية جاءت في قانون العقوبات الجزائرية، ذلك إذا قامت جريمة التعدي بكامل أركانها الثلاث، وثبتت المسؤولية الجزائية للفاعل حيث سنتطرق من خلال مبحثنا هذا إلى العقوبات الأصلية والتكميلية كمطلب أول وأسباب تشديد العقوبة في المطلب الثاني.

المطلب الأول:

العقوبات الأصلية والتكميلية.

للتعرف على العقوبات الأصلية والتكميلية في جريمة التعدي على الموظف العمومي، وجب معرفة الفاعل الذي ارتكب الجريمة وثبوت مسؤوليته عليها، إن كان شخصا طبيعيا أو معنويا، هنا يقع الجزاء كالتالي:

الفرع الأول - العقوبات الأصلية: وهي تلك العقوبات المقررة أصلاً لجريمة التعدي على الموظف العمومي، سواءً ضد الشخص الطبيعي أو المعنوي، ويمكن ذكرها كالتالي:

أولا - بالنسبة للشخص الطبيعي:

- في صورتها البسيطة وطبقا لنص المادة 1/148 من قانون العقوبات الجزائري فإن الفاعل يعاقب عليه بما يلي:

1- **الحبس:** إذا كان التعدي موجه بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو أحد الموظفين أو أحد القواد أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين، فتكون العقوبة بالحبس من 2 سنتين إلى 5 سنوات¹.

نصت المادة 149 مكرر معدل ومتمم بالأمر 20-01 المتعلق بالقانون العقوبات الجزائري على أنه إذا كان التعدي موجه على أحد موظفي أو مهني الصحة أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية بالعنف أو القوة، فتكون العقوبة بالحبس من 2 إلى 8 سنوات².

كما نصت المادة 149 مكرر 2 من قانون العقوبات الجزائري أنه يعاقب بالحبس من 2 إلى 5 سنوات كل من يقوم بتخريب أملاك منقولة أو عقارية للهياكل والمؤسسات الصحية³.

¹ المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

² المادة 149 مكرر، قانون العقوبات الجزائري، نفس المرجع.

³ المادة 149 مكرر2، قانون العقوبات الجزائري، نفس المرجع.

أما من يستعمل العنف للدخول إلى الهياكل أو المؤسسات الصحية تكون عقوبة الحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات حسب ما نصت عليه المادة 149 مكرر4 من ق.ع.ج¹.

2- **الغرامة:** تكون الغرامة من 200000 دج إلى 500000 دج طبقا لنص المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري، إذا كان التعدي موجه بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو أحد الموظفين أو أحد القواد أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين².

طبقا لنص المادة 149 مكرر من هذا القانون تكون عقوبة الغرامة من 200000 دج إلى 800000 دج إذا كان التعدي بإستعمال العنف أو القوة على أحد مهني الصحة أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية³.

و طبقا لنص المواد 149 مكرر 2 و 149 مكرر3 من قانون العقوبات الجزائري تكون عقوبة الغرامة من 200000 دج إلى غاية 500000 دج لكل من قام بمايلي:

- كل من يقوم بتخريب الأملاك المنقولة أو العقارية للهياكل والمؤسسات الصحية.
- 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 والمؤسسات الصحية.
- وتطبق نفس عقوبة الغرامة على كل اعتداء يقع على مهني الصحة أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية.

أما من يستعمل العنف للدخول إلى الهياكل أو المؤسسات الصحية تكون عقوبة الغرامة من 60.000 دج إلى غاية 300.000 دج حسب ما نصت عليه المادة 149 مكرر4 من ق.ع.ج⁴.

و طبقا لنص المادة 149 مكرر5 من قانون العقوبات الجزائري، تكون عقوبة الغرامة من 500.000 دج إلى 1.500.000 دج إذا ارتكبت الأفعال المنصوص عليها في المواد 149 مكرر، 149 مكرر2، 149 مكرر3 و 149 مكرر4 وذلك اذا ارتكبت هذه الأفعال خلال فترة الحجر الصحي أو خلال وقوع الكوارث الطبيعية أو بيولوجية أو تكنولوجية أو غيرها من الكوارث⁵.

1_ المادة 149 مكرر4، قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

2_ المادة 148، قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه.

3_ المادة 149 مكرر، قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه.

4_ المادة 149 مكرر4، قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه.

5_ المواد 149 مكرر5، قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه.

-في صورتها المشددة: طبقا لنص المادة 149 قانون العقوبات الجزائري، تكون العقوبة بالحبس والغرامة التي تتمثل في:

1- الحبس: نصت المادة 148 في فقرتها 2، 3 و 4 على أنه إذا ترتب عن العنف إسالة الدماء أو جرح أو مرض أو وقع عن سبق الإصرار وترصد أحد القضاة أو الأعضاء المخلفين في جلسات محكمة أو مجلس قضائي، أو على إمام في المسجد بمناسبة تأدية العبادات، تكون العقوبة السجن المؤقت من 5 سنوات إلى 10 سنوات. وإذا ترتب عن العنف تشويهه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله، أو فقد النظر أو فقد إبصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة، فتكون العقوبة السجن المؤقت من 10 إلى 20 سنة. وإذا أدى العنف إلى الموت دون أن يكون الفاعل قصد إحداثه فتكون العقوبة السجن المؤبد وإذا أدى العنف إلى الموت وكان قصد الفاعل إحداثه فتكون العقوبة الإعدام¹.

كما نصت المادة 149 مكرر 1 قانون العقوبات الجزائري، تكون العقوبة بالحبس من 5 سنوات إلى 12 سنة، إذا ترتب عن العنف إسالة الدماء أو جرح أو مرض أو وقع عن سبق الإصرار وترصد مع حمل السلاح، وإذا ارتكبت الأفعال باستعمال السلاح أو ترتب عن العنف تشويهه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد إبصار العينين أو أية عاهة مستديمة فتكون العقوبة السجن المؤقت من 10 إلى 20 سنة، وتطبق العقوبات المنصوص عليها في الفقرتين الأخيرتين في المادة 148 من هذا القانون، إذا أدى العنف إلى الموت².

ويتم تشديد عقوبة الحبس بالنسبة لأفعال التعدي الموجه إلى أحد موظفي أو مهني الصحة أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية بالعنف أو القوة، كما هو منصوص عليه في المواد: 149 مكرر 2، 149 مكرر 3 و 149 مكرر 4، 149 مكرر 6 والمادة 149 مكرر 12، ذلك كما يلي:

- تكون العقوبة من 3 سنوات إلى 10 سنوات إذا أدت الأفعال إلى التوقف الكلي أو الجزئي للهيكل أو المؤسسة الصحية المعنية أو مصلحة من مصالحهم أو عرقلة سيرها أو إلى سرقة عتاها.

- تضاعف العقوبة إذا تم تصوير الصور والفيديوهات أو الأخبار أو المعلومات بشكل مغرض أو تم إلتقاطها خلصة أو في الأماكن غير المفتوحة للجمهور بالهيكل أو المؤسسة الصحية أو إذا تم إخراجها عن سياقها.

- تسلط عقوبة الحبس من 2 إلى 5 سنوات إذا كان الدخول بإستعمال العنف إلى الأماكن ذات الدخول المنظم³.

¹ المادة 148، قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

² المادة 149 مكرر 1، قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه.

³ المواد 149 مكرر 2- 149 مكرر 3- 149 مكرر 4- 149 مكرر 6- 149 مكرر 12، قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه.

وتكون العقوبة بالحبس من 10 سنوات إلى 20 سنة، إذا ارتكبت الأفعال المنصوص عليها في المواد 149 مكرر2، 149 مكرر3 إذا ارتكبت الأفعال في اطار جماعة، أو اثر خطة مدبرة، أو بعد الدخول الى الهيكل أو المؤسسة الصحية باستعمال العنف، أو بحمل سلاح أو استعماله، هذا حسب نص المادة 149 مكرر6 من قانون العقوبات الجزائري¹.

2- الغرامة: تكون الغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج طبقا لنص المادة 148 ف2 من قانون العقوبات الجزائري، إذا ترتب عن العنف إسالة الدماء أو جرح أو مرض أو وقع عن سبق الإصرار وترصد أحد القضاة أو الأعضاء المخلفين في جلسات محكمة أو مجلس قضائي، أو على إمام في المسجد بمناسبة تأدية العبادات².

وطبقا لنص المادة 149 مكرر1 من ق.ع.ج، تكون عقوبة الغرامة من 500.000 دج إلى 1.200.000 دج، حسب الفقرة الأولى منها إذا ترتب عن العنف إسالة الدماء أو جرح أو مرض أو وقع عن سبق الإصرار أو ترصد مع حمل السلاح، أما الفقرة الثانية إذا ارتكبت الأفعال باستعمال السلاح أو ترتب عن العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن إستعماله أو فقد النظر أو فقد إبصار العينين أو أية عاهة مستديمة فتكون الغرامة من 1.000.000 دج إلى 2.000.000 دج³.

كما نصت المواد 149 مكرر4 من قانون العقوبات الجزائري في فقرتها الثانية، بأن تكون عقوبة الغرامة من 200.000 دج إلى غاية 500.000 دج، لكل من يقوم بالدخول بإستعمال العنف إلى الأماكن ذات الدخول المنظم⁴.

طبقا لنص المادة 149 مكرر6 من قانون العقوبات الجزائري تكون عقوبة الغرامة من 1.000.000 دج إلى 2.000.000 دج، إذا ارتكبت الأفعال المنصوص عليها في المواد 149، 149 مكرر2 و 149 مكرر3 في إطار جماعة، أو إثر خطة مدبرة، أو بعد الدخول إلى الهيكل أو المؤسسة الصحية بإستعمال العنف، أو بحمل السلاح أو إستعماله⁵.

¹ _ المادة 149 مكرر6، قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

² _ المادة 148، قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه.

³ _ المادة 149 مكرر1، قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه.

⁴ _ المادة 149 مكرر4، قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه.

⁵ _ المادة 149 مكرر6، قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه.

ثانيا: بالنسبة للشخص المعنوي.

قد يسأل الشخص المعنوي طبقا لنص المادة 175 مكرر من قانون العقوبات الجزائري والتي نصت في فقرتها الأولى: " يكون الشخص المعنوي مسؤولا جزائيا عن الجرائم المحددة في هذا الفصل وذلك طبقا للشروط المنصوص عليها في المادة 51 مكرر من هذا القانون"¹.

وبالرجوع إلى قانون العقوبات نجد أن الشخص المعنوي يتوفر على الشروط المنصوص عليها في المادة 51 مكرر منه التي تنص على مايلي " باستثناء الدولة والجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام، يكون الشخص المعنوي مسؤولا جزائيا عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف أجهزته أو ممثليه الشرعيين عندما ينص القانون على ذلك، إن المسؤولية الجزائية لهذا الشخص المعنوي لا تمنع مساءلة الشخص الطبيعي كفاعل أصلي أو كشريك في نفس الأحوال"².

العقوبات الأصلية في صورتها البسيطة:

لقد أكدت المادة 149 مكرر 14 من قانون العقوبات الجزائري، بعد تعديل سنة 2020 لبعض المواد بالقانون 01-20 المؤرخ في 30 يوليو 2020، الذي جاء تحت عنوان الإهانة والتعدي على المؤسسات الصحية ومستخدميها، والتي جاءت في نصها " يعاقب الشخص المعنوي الذي يرتكب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القسم بالعقوبات المقررة وفقا لهذا القانون"³.

إذًا الشخص المعنوي له عقوبات مقررة في أحكام القانون 01-20 سالف الذكر، في حالة ارتكابه لهذه الجرائم.

الفرع الثاني- العقوبات التكميلية: المشرع الجزائري يقر على أن جريمة التعدي على الموظف العمومي، لها عقوبات تكميلية ونجد فيها نوعان: عقوبة تكميلية وجوبية وعقوبة تكميلية إختيارية.

أولا- بالنسبة للشخص الطبيعي:

نصت المادة 149 مكرر 8 من قانون العقوبات الجزائري على أن " دون الإخلال بالعقوبات التكميلية المنصوص عليها في هذا القانون، يمكن حرمان المحكوم عليه بسبب إرتكابه جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذا القسم من إستخدام أي شبكة إلكترونية أو منظومة معلوماتية أو أية وسيلة من وسائل تكنولوجيايات الإعلام

¹ المادة 175 مكرر، المعدلة بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966،

المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج. العدد 84، صادر في 24 ديسمبر 2006.

² المادة 51 مكرر، المعدلة بالقانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966،

المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج. العدد 71، صادر في 10 نوفمبر 2004.

³ المادة 149 مكرر 14، قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

والاتصال لمدة أقصاها ثلاث 3 سنوات، تسري ابتداءً من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه، أو من تاريخ صيرورة الحكم نهائياً بالنسبة للمحكوم عليه غير المحبوس¹.

كذلك يتم الحكم بمصادرة الأجهزة و البرامج و الوسائل المستخدمة في ارتكاب جريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القسم... إلخ، هذا ما نصت عليه المادة 149 مكرر 9 من قانون العقوبات الجزائري².

ونصت المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري على أنه يجوز حرمان الجاني المحكوم عليه بالحبس من مباشرة الحقوق الواردة في المادة 14 من نفس القانون لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر، تبدأ من اليوم الذي تنفذ فيه العقوبة والحكم عليه بالمنع من الإقامة من سنتين إلى خمس سنوات³.

كما أن المادة 14 من ق.ع.ج التي أحالتنا إلى المادة 09 مكرر 1 ق.ع.ج⁴، والتي تحدد الحرمان من الحقوق الوطنية و المدنية والعائلية وهي:

* العزل والإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة

* الحرمان من حق الإنتخاب أو الترشح من حمل أي وسام .

* عدم الأهلية أن يكون مساعداً محلفاً، خبيراً أو شاهد على أي عقد أو شاهد أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال.

* الحرمان من الحق في حمل الأسلحة وفي التدريس في إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة

* التعليم بوصفه أستاذاً أو مدرسا أو مراقباً.

* عدم أهلية لأن يكون وصياً أو قيماً.

* سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها.

ثانياً- بالنسبة للشخص المعنوي:

أما عن العقوبات التكميلية التي يمكن أن تطبق على الشخص المعنوي أثناء توافر شروط وقوع جريمة التعدي على الموظف العمومي، قد تجدر الإشارة إلى نص المادة 18 مكرر من قانون العقوبات الجزائري الذي نصت على "العقوبات التي تطبق على الشخص المعنوي في مواد الجنايات وهي:

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

² المادة 149 مكرر 9، قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه.

³ المادة 148، قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه.

⁴ المادة 9 مكرر 1، المعدلة بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج. عدد 84، صادر في 24 ديسمبر 2006.

01- الغرامة التي تساوي من مرة [01] إلى خمسة [5] مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة لشخص طبيعي في القانون الذي يعاقب على الجريمة.

02- واحد أو أكثر من العقوبات التكميلية الآتية:

- حل الشخص المعنوي.
- غلق المؤسسة أو فرع من فروعها لمدة لا تتجاوز خمسة 5 سنوات.
- الإقصاء من الصفقات العمومية لمدة لا تتجاوز خمسة 5 سنوات.
- المنع من مزاوله نشاط أو عدة أنشطة مهنية أو إجتماعية بشكل مباشر أو غير مباشر نهائيا أو لمدة لا تتجاوز خمسة 5 سنوات.

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

- نشر وتعليق حكم الإدانة.

- الوضع تحت الحراسة القضائية لمدة لا تتجاوز خمسة 5 سنوات، وتنصب الحراسة على ممارسة النشاط الذي أدى الجريمة أو الذي ارتكبت الجريمة بمناسبةه¹.

أما عند الاقتضاء فيتم تطبيق نص المادة 175 مكرر قانون العقوبات الجزائري، الذي جاء في مضمون فقرتها الثانية: "... تطبق على الشخص المعنوي عقوبة الغرامة حسب الكيفيات المقررة في المادة 18 مكرر وفي المادة 18 مكرر 2 من هذا القانون عند الإقتضاء.

ويتعرض أيضا لواحدة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في المادة 18 مكرر².

أما المادة 18 مكرر 2 ق.ع.ج فقد نصت على عقوبة الغرامة بالنسبة للشخص الطبيعي سواء في الجنايات أو الجنح، وتكون المسؤولية الجزائية لشخص المعنوي قائمة حسب المادة 51 مكرر، فإن الحد الأقصى للغرامة المحتسب لتطبيق النسبة القانونية للعقوبة فيما يخص الشخص المعنوي يكون كالآتي:

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

- 1.000.000 دج عندما تكون الجناية معاقبا عليها وبالسجن المؤقت.

- 5.00.000 دج بالنسبة للجنحة³.

¹ المادة 18، المعدلة بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج.ج العدد 84، صادر في 24 ديسمبر 2006.

² المادة 175 مكرر، قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

³ المادة 18 مكرر 2، المعدلة بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج.ج العدد 84، صادر في 24 ديسمبر 2006.

المطلب الثاني:

أسباب تشديد العقوبة

إن وقوع جريمة التعدي على الموظف العمومي أثناء تأديته لمهامه أو بمناسبة، ينتج عليه بالضرورة مساس بسلامة الموظف الجسدية أو المعنوية، وهذا ما قد يُعرقل السير الطبيعي للوظيفة و يمنع الموظف من مزاولة مهامه على أكمل وجه، لهذا الغرض بادرت معظم التشريعات الجنائية للتشديد من عقوبة الجريمة التي يكون الموظف فيها محل اعتداء، وقد يرجع سبب تشديد عقوبة هذا النوع من الجرائم إلى العديد من الأمور، منها ما هو متعلقة بالوظيفة العامة التي تعتبر وسيلة في يد الدولة لتحقيق سياستها العامة الرامية بالدرجة الأولى لتلبية إحتياجات الفرد أو قد يرجع سبب هذا التشديد لصفة الموظف العمومي الذي يعتبر اليد المحركة لمعظم نشاطات الدولة عن طريق مرافقها العامة، إذًا فعلة التشديد تكمن في حماية الموظف العمومي كي يتمكن من أداء مهامه بالصورة المطلوبة ويضمن بذلك السير الحسن لمؤسسات الدولة.

كما تم التشديد أكثر في عقوبة هذه الجريمة لدى بعض التشريعات، إذا ترتب عن فعل التعدي بتر لأحد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو أية عاهة مستديمة أو الموت بقصد أو بدون قصد¹، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري.

وميز المشرع الجزائري أيضا بين جرائم العنف الواقعة على الموظف العمومي وشد من العقوبات المسلطة على مقترفيها، مقارنة بجرائم العنف الواقعة على الأشخاص العاديين، فنجد أن العقوبات المذكورة في المواد 148، 149 مكرر و 149 مكرر 1 ذات الصلة بالموظف العمومي، غير العقوبات المذكورة في المواد 264، 265 و 266 ق ع ج المتعلقة بالأشخاص العاديين.

حيث أن المادة 149 مكرر 1 ق.ع.ج نصت على عقوبة الحبس من 10 سنوات إلى 20 سنة ضد مقترف أعمال العنف الموجه لموظفي الصحة إذا ترتب عنه، تشويه أو بتر إحدى الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد إبصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة²، ونفس العقوبة جاءت بها المادة 148 ق.ع.ج إذا تعلق الأمر بأحد القضاة أو أحد الموظفين أو القواد أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين³.

¹ - صباح مصباح محمود السلیمان، المرجع السابق، ص 156.

² - المادة 149 مكرر 1، قانون العقوبات الجزائري، المرجع السابق.

³ - المادة 148، قانون العقوبات الجزائري، المرجع نفسه.

أما إذا ترتبت نفس النتائج سالفة الذكر على أحد الأشخاص العاديين الذين لا يملكون صفة موظف عمومي، تكون العقوبة ضد الجاني السجن المؤقت من 05 إلى 10 سنوات، حسب نص المادة 264 من قانون العقوبات الجزائري¹.

ومنه يمكن القول أن المشرع الجزائري قد أفرد نصوص قانونية خاصة، أضفى من خلالها حماية جزائية للموظف العمومي، وضاعف من العقوبات التي تقع على مقتزفي جرائم العنف الواقعة على الموظف العمومي عامة ومهنيي ومستخدمي الصحة خاصة، كما وضع إمتياز إجرائي لمنتسبي قطاع الصحة، يمنح ضمانات قانونية أكثر لهم ويسهل من مهامهم، وهو إمكانية مباشرة الدعوى الجزائية بصفة تلقائية من طرف النيابة العامة².

¹ - المادة 264، المعدلة بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج. ج العدد 84، صادر في 24 ديسمبر 2006.

² - المادة 149 مكرر 9، المعدلة بالأمر رقم 20-01 المؤرخ في 30 جويلية 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري ج.ر.ج. ج العدد 44، صادر في 2020/07/30.

خلاصة الفصل الثاني

لقد ميز المشرع الجزائري جريمة التعدي بالقوة أو العنف التي تقع في حق الموظف العمومي أثناء أو بمناسبة تأديته لمهامه الوظيفية عن باقي الجرائم المتصلة بأعمال العنف الأخرى، حيث جرمها بنصوص قانونية خاصة وشدد في الجزاءات التي تقع على مرتكبيها خاصة إن ترتب عن هذا التعدي أذى جسدي على الموظف، وذلك بغية ردع كل فعل من شأنه أن يؤدي إلى المساس بسلامة الموظف مع إضفاء حماية قانونية له، حيث تم توضيح كل ذلك خلال هذا الفصل بداية من التعرف على مفهوم التعدي بالقوة أو العنف الذي يكون الموظف العمومي عرضة له وذلك من خلال المطلوب الأول من المبحث الأول، أما المطلب الثاني من نفس المبحث فخصص لحكم التعدي على الموظف العمومي، بعدها تم التطرق في المبحث الثاني إلى أركان جريمة التعدي على الموظف العمومي والمتمثلة في الركن الشرعي والركن المادي والركن المعنوي، كل ركن تم دراسته في مطلب منفرد، أما المبحث الثالث والأخير من هذا الفصل تعرفنا من خلاله على الجزاءات المقررة لمقتزفي جريمة التعدي على الموظف العمومي في المطلب الأول وكذا أسباب تشديد هذه العقوبات مقارنة مع جرائم العنف الأخرى في المطلب الثاني.

خاتمة

من خلال ما سبق دراسته والتطرق إليه في جريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي، يظهر لنا جليا أن المشرع الجزائري أضفى شرعية التجريم والعقاب على أفعال الإهانة والتعدي، وذلك بنصوص قانونية منفردة وخاصة ضمن قانون العقوبات الجزائري، حيث استطاع من خلالها وصف وتحديد كل السلوكات غير المشروعة التي تقع على الموظف العمومي، مع وضعه جزاءات ردعية لمقترفيها ومضاعفتها في حالة توفر سبب من أسباب التشديد، ساعياً من خلال كل ذلك إلى توفير الحماية القانونية والشخصية للموظف العمومي من أجل تأدية مهامه في ظروف ملائمة تضمن له الإستقرار الدائم في الوظيفة وتحفظ كرامته، كما أعطى المشرع الجزائري إهتمام كبير للوظيفة العامة وسير المرفق العمومي، الذي هو قوام نشاطات الدولة من اجل توفير كل الخدمات الضرورية للمواطن بحكم أن الموظف العمومي بشكل خاص والوظيفة العامة بشكل عام، هما المنفذ الرئيسي لتجسيد سياستها العامة لذلك حاول المشرع الجزائري أن يوفر حماية خاصة للموظف العمومي لمواجهة كل الجرائم التي تقع في حقه أثناء أو بمناسبة تاديته لمهامه الوظيفية، ووضع عقوبات مشددة لهذه الجرائم.

ومن أهم النقاط التي يمكن استخلاصها من هذه الدراسة:

- 1- المشرع الجزائري أفرد جريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي بنصوص خاصة ضمن قانون العقوبات وذلك في قسمين - القسم الأول والقسم الأول مكرر- من نفس الفصل، دون التطرق لأي جرم آخر.
- 2- المشرع الجزائري أخذ في تحديد العقوبة الواقعة في جريمة التعدي على الموظف العمومي، بين الجنح و الجنايات وذلك حسب جسامة السلوك المقترف .
- 3- بعد تعديل قانون العقوبات بالأمر 01/20 المؤرخ في 2020/07/30 الموافق عليه بالقانون 11-20 أعطى المشرع الجزائري عقوبات أكثر شدة إذا أقرت الإهانة أو التعدي على مستخدمي الصحة أو الهياكل الصحية.
- 4- لم يتطرق المشرع الجزائري إلى إجراءات المتابعة في جريمة الإهانة والتعدي على الموظف العمومي، وإتبع بذلك الإجراءات العامة، إلا أنه منح إمكانية مباشرة النيابة العامة لإجراءات المتابعة الجزائية تلقائيا في جرائم الإهانة والتعدي على المؤسسات الصحية ومستخدميها.
- 5- المشرع الجزائري إكتفى بذكر مصطلح فعل التعدي بالعنف أو القوة من خلال نصوص قانون العقوبات، ولم يتطرق أو ينص على بعض الصور الأخرى التي وردت في بعض التشريعات المقارنة مثل المقاومة أو جريمة التعدي بالتهديد أو الإكراه.

ومن أهم الاقتراحات التي يمكن ذكرها في خاتمة هذا الموضوع:

- يستحسن تسليط الضوء أكثر على الأفعال والحالات التي يتعرض لها الموظف العمومي، خاصة في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة الموجودة في عالم الجريمة وإعادة تقييدها بنص تجريمي.
- ضرورة توسيع دائرة التجريم بخصوص جرائم التعدي على الموظف العمومي، من أجل توفير حماية أكثر خاصة في ظل العصرية التي تشهدها الوظيفة العمومية.
- العمل على وضع قوانين تجرّمية خاصة تتناسب وخصوصية كل قطاع في الوظيفة العامة، ذلك على حسب درجة أهمية ونوع الوظيفة التي يقوم بها الموظف.
- تدارك النقص الكامن في النصوص الإجرائية الخاصة بالموظف، مع منح الحق للنيابة العامة في مباشرة اجراءات المتابعة الجزائية تلقائيا في كل الجرائم التي تقترب في حق الموظف وفي جميع القطاعات دون حصرها في قطاع واحد.
- رقمنة الخدمات المقدمة من طرف الموظفين، لتقليص الاحتكاك والتعامل المباشر مع الموظفين وبالتالي تنقص بالضرورة الاسباب التي تؤدي إلى وقوع مثل هاته الجرائم.
- أخيرا نوصي طلاب القانون خاصة والقائمين على البحث العلمي عامة بإيلائهم إهتمام أكبر بهذا الموضوع وذلك بزيادة عدد الدراسات والبحوث العلمية، للتعريف أكثر بالجرائم التي يتعرض لها الموظف العمومي خلال عمله أو بمناسبة المهام الموكلة إليه.

قائمة المراجع:

أولاً- المراجع العامة:

أ- القرآن الكريم.

ب- الدستور: دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

ثانياً- المراجع المتخصصة:

أ- الكتب:

1. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، الطبعة 07، دار هومه، الجزائر 2008.
2. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص - الجرائم ضد الأشخاص والأموال- [الجزء الأول]، دار هومة، الطبعة 17، الجزائر 2014.
3. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص - الجرائم ضد الأشخاص والأموال- [الجزء الأول]، الطبعة 20، دار هومة، الجزائر 2018.
4. ابن منظور الأنصاري الإفريقي المصري، لسان العرب، الطبعة 1، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت لبنان 2000.
5. ابن منظور الأنصاري الإفريقي المصري، لسان العرب، الطبعة 5، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت لبنان 2005.
6. ابن منظور الأنصاري الإفريقي المصري، لسان العرب، دار إحياء التراث الشعبي و مؤسسة التاريخ العربي، الطبعة 02، بيروت 1992.
7. بوطبة مراد، القانون الإداري [الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة]، الكتاب الثاني دار الثقافة للتوزيع والنشر، عمان 2010.
8. حسين فريجة، شرح قانون العقوبات [جرائم الأشخاص]، الطبعة 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006.
9. حسان صادق المرصفاوي، قانون العقوبات الخاص، منشأة المعارف الاسكندرية، مصر 1975.
10. خليل أحمد، معجم المصطلحات الإجتماعية، الطبعة 1، دار الفكر اللبناني - بيروت 1995.
11. سمير عالية - هيثم سمير عالية، الوسيط في شرح قانون العقوبات [القسم العام]، الطبعة 01، المؤسسة الجامعية لبنان 2010.
12. سيجمون فرويد، سيكولوجية العدوان، بحوث في ديناميكية العدوان، ترجمة عبد الكريم ناصيف، دار منارات، عمان 1986.

13. صباح مصباح محمود السليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، الطبعة 1، دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن 2004.
14. عبد الوهاب مصطفى - ذ. رابع جمعة لطفي، الفقه والقضاء في جرائم الوظيفة العامة والجرائم التي تقع على الموظفين العموميين، عالم الكتاب للنشر القاهرة، مصر 1963.
15. عبد الحكيم فودة، جرائم الإهانة العلنية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية مصر 1999.
16. علي زياد العلي، المرتكزات النظرية في السياسة الدولية، الطبعة 1، دار الفجر للنشر والتوزيع القاهرة مصر 2017.
17. ليلى عبد الوهاب، العنف الأسري [الجريمة والعنف ضد المرأة]، دار المدى للثقافة والنشر، بيروت 1994.
18. نبيل صقير، الوسيط في جرائم الأشخاص، د. ط، دار الهدى الجزائر 2009.
19. ماهر عبد شويش الدرة، شرح قانون العقوبات [القسم الخاص]، الطبعة 02، المكتبة القانونية، بغداد 1988.
20. محمد ابراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام جنائياً، دار النهضة العربية القاهرة، مصر 2006.

ب- الأطروحات:

❖ الدكتوراه:

1. بوضنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، أطروحة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2008-2009.
2. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة -، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان السنة الجامعية 2015-2016.
3. نجار لويزة، التصدي المؤسسي والجزائي لظاهرة الفساد في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة لنيل شهادة الدكتوراه جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2013-2014.
4. نادية سخان، الحماية الجنائية للشرف والاعتبار، دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانوني الجنائي الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص الفقه والاصول جامعة الحاج لخضر باتنة 1، السنة الجامعية 2015-2016.

❖ الماجستير والماستر:

1. ابراهيم بن محمد المفيز، الاعتداء على الموظف العام - دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة -، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2006.
2. سليمان بن محمد الجريش، إساءة استعمال السلطة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، رسالة الماجستير في العدالة الجنائية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2002.

3. عياشي صباح، جريمة الإهانة والتعدي على الموظف، مذكرة ماستر، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، جامعة العربي تبسي تبسة، السنة الجامعية 2019-2020.
4. ضرايفية جمال، جرائم الإهانة والتعدي على المؤسسات الصحية ومستخدميها، مذكرة ماستر، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، جامعة العربي تبسي تبسة، السنة الجامعية 2020-2021.
5. قن خضرة - حربي فتيحة، جرائم إهانة الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، جامعة الجلفة، السنة الجامعية 2019-2020.

ج- المجلات والمقالات:

- المحكمة العليا، غرفة الجناح والمخالفات، قرار رقم 370115 بتاريخ 31-01-2007 [قضية غ. ع ضد ه. ن.]، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، سنة 2008.
- حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والاقتصادية المركز الجامعي تلمسان، سداسية محكمة، عدد جانفي 2012.
- ج1 قرار 30-04-1984 ملف 35660: غ. م، 06-11-1984، ملف 34357، المجلة القضائية 1-1989.
- زهراء حاتم عبد الكاظم، الضمانات الجنائية الموضوعية للموظف العمومي، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية بغداد، العدد 7، سنة 2021.

ثالثاً- النصوص القانونية:

❖ القوانين:

1. القانون 82-04، المؤرخ في 13 فبراير 1982، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج.ج، العدد 07، صادر في 16 فبراير 1982.
2. القانون رقم 04-15، المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج.ج، العدد 71، صادر في 10 نوفمبر 2004.
3. القانون رقم 06-23، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج.ج، العدد 84، صادر في 24 ديسمبر 2006.
4. القانون 11-14، المؤرخ في 02 غشت 2011، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج.ج، العدد 44، صادر في 10 أوت 2011.

5. القانون 01-14، المؤرخ في 04 فبراير 2014 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج.ج، العدد 07، صادر في 16 فبراير 2014.

6. القانون رقم 06-20، المؤرخ في 28 أبريل 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج، العدد 25، صادر في 29 أبريل 2020.

❖ الأوامر:

1. الأمر 66-133، المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 44، الصادر بتاريخ 1966/06/08.

2. الأمر رقم 06-01، المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر.ج.ج، العدد 14، معدل ومتمم بالأمر 10-05 المؤرخ في 26/08/2010، ج.ر.ج.ج، العدد 50، وكذا بموجب القانون 11-15، المؤرخ في 02/08/2011، ج.ر.ج.ج، العدد 44 الصادر في 10 أوت 2011.

3. الأمر 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 46، صادر في 16 يوليو 2006.

4. الأمر رقم 01-20، المؤرخ في 30 جويلية 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج.ج، العدد 44، صادر في 30/07/2020.

❖ المراسيم:

- المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 13، الصادر في 24/03/1985.

الصفحة	الموضوع
أ	إهداء 1
ب	إهداء 2
ج	شكر وعرفان
د	قائمة المختصرات
1	مقدمة
الفصل الأول: جريمة إهانة الموظف العمومي	
5	تمهيد
6	المبحث الأول: مفهوم جريمة إهانة الموظف العمومي
6	المطلب الأول: تعريف الإهانة
6	الفرع الأول: التعريف اللغوي
6	الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي
8	المطلب الثاني: التمييز بين جريمة الإهانة والجرائم المشابهة لها
8	الفرع الأول: التمييز بين جريمة الإهانة وجريمة السب
9	الفرع الثاني: التمييز بين جريمة الإهانة وجريمة القذف
11	المبحث الثاني: أركان جريمة الإهانة
11	المطلب الأول: الركن الشرعي
13	المطلب الثاني: الركن المادي
13	الفرع الأول: وقوع الجريمة على الموظف العام أو من في حكمه
15	الفرع الثاني: الوسيلة المستعملة
17	الفرع الثالث: أن تتم الإهانة أثناء تأدية المهام الوظيفية أو بمناسبة
18	المطلب الثالث: الركن المعنوي
18	الفرع الأول: القصد العام
18	الفرع الثاني: القصد الخاص
20	المبحث الثالث: العقوبة والشكوى في جريمة الإهانة
20	المطلب الأول: العقوبات الأصلية والتكميلية

20	الفرع الأول: العقوبات الأصلية
20	أولاً- بالنسبة للشخص الطبيعي
22	ثانياً- بالنسبة للشخص المعنوي
24	الفرع الثاني: العقوبات التكميلية
24	أولاً- بالنسبة للشخص الطبيعي
25	ثانياً- بالنسبة للشخص المعنوي
26	المطلب الثاني: الشكوى في جريمة الإهانة
28	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: جريمة التعدي على الموظف العمومي	
30	تمهيد
31	المبحث الأول: مفهوم جريمة التعدي على الموظف العمومي
31	المطلب الأول: مفهوم التعدي
31	الفرع الأول: تعريف القوة
32	الفرع الثاني: تعريف العنف
33	المطلب الثاني: حكم التعدي على الموظف العمومي
36	المبحث الثاني: أركان جريمة التعدي على الموظف العمومي
36	المطلب الأول: الركن الشرعي
38	المطلب الثاني: الركن المادي
38	الفرع الأول: السلوك الإجرامي
39	الفرع الثاني: النتيجة المترتبة عن فعل التعدي
43	الفرع الثالث: الرابطة السببية
43	الفرع الرابع: وقوع التعدي أثناء أداء الوظيفة أو بمناسبةها
44	المطلب الثالث: الركن المعنوي
46	المبحث الثالث: عقوبة جريمة التعدي على الموظف العمومي
46	المطلب الأول: العقوبات الأصلية والتكميلية

46	الفرع الأول: العقوبات الأصلية
46	أولاً- بالنسبة للشخص الطبيعي
50	ثانياً- بالنسبة للشخص المعنوي
50	الفرع الثاني: العقوبات التكميلية
50	أولاً- بالنسبة للشخص الطبيعي
51	ثانياً- بالنسبة للشخص المعنوي
53	المطلب الثاني: أسباب تشديد العقوبة
55	خلاصة الفصل الثاني
57	خاتمة
59	قائمة المراجع
63	فهرس المحتويات
66	ملخص

ملخص:

من خلال هذه الدراسة، تم تسليط الضوء على الجرائم التي يكون الموظف العمومي عرضة لها أثناء أو بمناسبة تأديته لمهام بصفته ممثلاً للدولة، وذلك بإتباع المنهج الوصفي لتوضيح بعض المفاهيم المتعلقة بهذه الجريمة وكذا المنهج التحليلي لدراسة وتحديد كل الأفعال التي تدخل في إطار الإهانة والتعدي في منظور المشرع الجزائري الذي أضفى حماية قانونية خاصة له، باعتبار أن استمرارية نشاط الدولة وتسيير مرافقها العامة، مرهون بالحفاظ على السلامة الجسدية والمعنوية للموظف العمومي، بحكم أن هذا الأخير هو الرابط المباشر بين الدولة وأفرادها، سواءً من ناحية توفير الخدمات أو من ناحية تنفيذ القوانين والتنظيمات، عليه وجب على المشرع الجزائري تأطير وضبط كل الأفعال غير المشروعة التي تقترب في حق الموظف، مع وضع نصوص قانونية خاصة ومنفردة عن جرائم العنف الأخرى ضمن قانون العقوبات الجزائري، وهذا من أجل محاربة هذه الجرائم وردع مقترفها بتشديد الجزاءات المقررة لكل فعل يدرج في خانة الإهانة أو التعدي على الموظف العمومي.

الكلمات المفتاحية: الموظف العمومي، المرفق العام، الإهانة، التعدي، الحماية القانونية.

Abstract:

Through this study, light was shed on the crimes that the public official is exposed to during or on the occasion of performing his duties as a representative of the state, by following the descriptive approach to clarify some concepts related to this crime, as well as the analytical approach to study and identify all acts that fall within the framework of insult and transgression from a perspective. The Algerian legislator has given him special legal protection, given that the continuity of the state's activity and the management of its public facilities depends on preserving the physical and moral integrity of the public official. By virtue of the fact that the latter is the direct link between the state and its individuals, whether in terms of providing services or in terms of implementing laws and regulations, the Algerian legislator must frame and control all illegal acts committed against the employee, with special and separate legal provisions for other violent crimes. Within the Algerian Penal Code, this is in order to combat these crimes and deter their perpetrators by tightening the penalties prescribed for each act that falls under the category of insulting or assaulting a public official.

Keywords: Public servant, public utility, insult, infringement, legal protection.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود بن مختار - إيليزي

قسم: الحقوق

السنة الدراسية: 2022/2023

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإعداد بحث علمي

أنا الممضي أسفله:

- الطالب (ة) الأول: **د. بشار بن بدين**
- التخصص: **قانون جنائي وعلوم جنائية**
- بطاقة التعريف رقم: **109602969**
- صادرة بتاريخ: **18/06/2022** عن بلدية **قلعة بوجع - قلمنة**
- الطالب (ة) الثاني: **قارة جمال**
- التخصص: **قانون جنائي وعلوم جنائية**
- بطاقة التعريف رقم: **103976733**
- صادرة بتاريخ: **19/03/2022** عن بلدية **عين بزر - سطيف**

عنوان مذكرة الماستر:

**جريمة الإحسان والتعدي على الموقوف
المسوس في ظل القانون الجزائري**

اصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير أخلاقيات البحث العلمي والنزاهة الأكاديمية المطلوبة لإعداد البحث المذكور أعلاه.

إيليزي في 20/06/2023

إمضاء الطالب (ة) الأول

إمضاء الطالب (ة) الثاني

