

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الحماية الجزائية للموظف العمومي

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون الإداري

الشعبة: حقوق

تحت إشراف الأستاذ(ة):

من إعداد الطالب(ة):

-جلطي منصور

-تهامي إيناس

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة) زواتين خالد رئيسا

الأستاذ(ة) جلطي منصور مشرفا مقرا

الأستاذ(ة) محمد كريم نورالدين مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

نوقشت في: 2023/ 06 /14

شكر وفخر

بعد اتمام هذه المذكرة لا يسعني إلا ان احمد الله حمدا كثيرا طيبا
مباركا فيه.

ويشرفني أن اتقدم بجزيل الشكر والامتنان الى الأستاذ: جلطي
منصور على قبوله الإشراف على إنجاز هذه المذكرة.

الى أعضاء اللجنة الأفاضل الذين سيكون لي الشرف للمثول أمامهم.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل موظفي وعمال كلية الحقوق
والعلوم السياسية.

إِهْدَاء

وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة..
وها أنا ذا أختتم بحث تخرُّجي بكل همّة ونشاط، وأمتنُّ لكل من كان له
فضل في مسيرتي، وساعدني ولو باليسير.

الى من وضع المولى - سبحانه وتعالى - الجنة تحت قدميها، ووقَّرها في
كتابه العزيز... (أمي الحبيبة).

والذي لم يتهاون يوم في توفير سبيل الخير والسعادة لي.. (أبي المؤقَّر).

إلى إخوتي (جعفر , محمد, سيرين و باتول)؛ من كان لهم بالغ الأثر في
كثير من العقبات والصعاب

إلى أصدقائي الذين أشهد لهم بأنهم نعم الرفقاء في جميع الأمور..

الى كل هؤلاء اهدي ثمرة جهدي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ* وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ* قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ* قَالَ يَا آدَمُ أَنْبِئْهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ فَلَمَّا أَنْبَأَهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ قَالَ أَلَمْ أَقُلْ لَكُمْ إِنِّي أَعْلَمُ غَيْبَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَعْلَمُ مَا تُبْدُونَ وَمَا كُنْتُمْ تَكْتُمُونَ) سورة البقرة – الآيات من 30 إلى 33.

عن أبي هريرة -رضي الله عنه- عن النبي -صلى الله عليه وسلم- قال: (إذا مات الإنسان انقطع عمله إلا من ثلاث؛ صدقة جارية، أو علم ينتفع به، أو ولد صالح يدعو له).

قائمة المختصرات

ج	الجزء
ص	الصفحة
ط	الطبعة
ع	العدد
د.س	دون سنة النشر
ج.ر	الجريدة الرسمية بالجزائر
ب.ط	بدون طبعة

مقدمة:

مقدمة :

أصبح للوظيفة العمومية مكانة هامة في وقتنا المعاصر و ذلك باعتبارها مظهرا من مظاهر ممارسة سلطة الدولة لما لها من دور سياسي و إداري في النظام المؤسساتي ، كما لها أهمية كبيرة في زيادة تدخل الدولة في النشاط الفردي ، لذلك فهي تشكل محور اهتمام الباحثين و الدارسين في مجال القانون الاداري.

و تخضع الوظيفة العامة لمجموعة من القواعد التي ينظمها القانون و إذا صلح الموظف العام في أداء مهامه ، صلح أداء الدولة في تسيير مختلف مؤسساتها ، مما يؤدي إلى تقدم الدولة و لقد أصبح الموظف العام هو الجهة المنفذة لسياسة الدولة ، و الموكل إليه مهام أداء الخدمات الاساسية للمواطنين ، كما أنه المسؤول عن إقامة العدل، و الحفاظ على النظام العام ، و استمرار تقديم الخدمة للمواطنين ، فقد أصبح الموظف وسيلة الدولة في أدائه لدورها.

غير أن الموظف العام أثناء أدائه لمهامه قد يتعرض إلى أنواع العتداءات و التي قد تصل إلى مصاف الجرائم التي تمس اعتباره و شرفه و هي السب و القذف كما قد تتم عرقلة أدائه لوظيفته من خلال ارتكاب جرائم عليه كالاهانة و التهديد ، ناهيك عن الجرائم التي تقع على جسده كالضرب و الجرح أو حتى القتل لذلك جرم المشرع هذه السلوكات اتجاه الموظف و ذلك بالنص عليها في قانون العقوبات و تقرير العقوبات المناسبة لها حماية للموظف العام جنائيا كما شدد العقوبات على كل من يرتكب العنف ضده .

كما وفر الحماية الاجرائية له كونه متهم و ذلك بفرض قيد الاذن على إجراءات تحريك الدعوى العمومية ضده أو ضد المجني عليه ، و ذلك برفع قيد الشكوى ضد الجاني الذي يعتدي عليه أثناء أدائه لوظيفته.

اسباب اختيار الموضوع :

لابد لكل دراسة يختارها الطالب من أسباب دفعته لذلك، و هذا الموضوع يتعلق بمصلحة الموظف العام و لذا فإن أسباب اختيارنا للموضوع تتمثل في :

اولا : الاسباب الموضوعية

يستمد المشرع الجزائري قوانينه من تشريعات بلدان أخرى ، أي أن المشرع الجزائري لا يزال في مرحلة بحث و اجتهاد في سنه للقوانين في سبيل الوصول إلى قوانين تواكب التطورات الحاصلة في الحياة اليومية و التي تحكمها ظروف اقتصادية وسياسية فلا بد من إثراء هذا الموضوع لاعتباره من المواضيع الهامة جدا فاستقرار الوظيفة العامة يضمن حسن تسيير المرافق العامة.

ثانياً : الاسباب الذاتية

كما ذكرنا الاسباب الموضوعية، هناك أيضاً أسباب شخصية كوننا قريبين من أشخاص يحملون صفة الموظف العام و ما وجدنا من صعوبات تواجههم أثناء أدائهم لمهامهم نتيجة الجرائم المرتكبة ضدهم، و رغبتنا في البحث عن مدى الحماية التي يوفرها القانون لهم إضافة إلى أنه يقع على عاتقهم إثبات الجريمة.

اهمية الدراسة :

للموضوع أهمية نظرية تتمثل في الدافع و الصيغة التي أصدر المشرع بها قوانين تضبط هذا الموضوع ، و التي تضمن الحماية الالزمة للموظف العام أثناء أدائه لمهامه و ذلك موضوعياً و إجرائياً .

أما أهمية الموضوع التطبيقية تتمثل في تبيان مدى فعالية القوانين ومسايرتها للواقع و ضمانها للحماية المرجوة للموظف.

الدراسات السابقة :

بعد السعي و إجراء البحوث و الاطلاع فقد تمكنا من العثور على البعض القليل جدا من الدراسات التي تحلل هذا الموضوع و هي مذكرة الحصول على درجة الماجستير في العدالة الجنائية تخصص التشريع الجنائي الاسلامي المعنونة ب : " الاعتداء على الموظف العام " دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة إعداد ابراهيم ن محمد المفيز ، إضافة إلى الدكتور السليمان صباح مصباح محمود في كتابه " الحماية الجنائية للموظف العام".

الصعوبات التي واجهتنا :

تتلخص فيما يلي :

- 1- قلة المراجع في الموضوع، نظرا لعدم وجود مرجع متخصص يتناول الموضوع تناولا جنائيا.
- 2- حداثة الموضوع، و من مظاهر تلك الحداثة، استحداث القوانين كالتعديلات التي وردت على قانون الوقاية من الفساد و مكافحته.
- 3- نقص القوانين الصادرة في الموضوع.
- 4- قلة الباحثين في الموضوع.

الاشكالية :

إن أداء الموظف لمهامه يعرضه لاشكال مختلفة من الاعتداءات مما يعرقل السير الحسن للمصلحة العامة، لذلك وضع المشرع الجزائري و التشريعات الاخرى مجموعة من القوانين لحماية جنائيا و حتى تتمكن من استقرار و تحليل هذه القوانين لابد من طرح الاشكال التالي:

_ ما هي الحماية الجنائية المقررة للموظف العام ؟ وما هي طرق مواجهة الجرائم المرتكبة ضده ؟

المنهج المتبع في الدراسة :

للاجابة على الاشكالية المطروحة ، وفق المنهج التحليلي المتبع في مثل هكذا دراسة تم تقسيم البحث إلى فصلين:

حيث خصص الفصل الاول لدراسة ماهية الحماية الجنائية للموظف العام و الذي قسمناه إلى مبحثين تناولنا في المبحث الاول مفهوم الحماية الجنائية للوظيفة العامة أما المبحث الثاني مفهوم الموظف العام محل الحماية الجنائية.

في حين خصص الفصل الثاني لدراسة اليات الحماية الجنائية للموظف العام و الذي بدوره قسمناه إلى مبحثين خصصنا المبحث الاول للحماية الجنائية الموضوعية للموظف العام باعتباره متهم ، أما المبحث الثاني خصص للحماية الجنائية الاجرائية للموظف العام.

الفصل الأول

ماهية الحماية الجنائية للموظف العام

يعتبر الموظف العام الركيزة و اللبنة الأساسية للدولة كوسيلة تستعملها لأجل تحقيق وظيفتها الإدارية، لكونه المحرك الأساسي و المحوري للوظائف العمومية، فمنح له الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة مجموعة من الحقوق تقابلها بالتوازي واجبات تقع على عاتقه، فيكافئ ويجازي بحقوقه إن قام بما أنيط به من واجبات تشجيعا له لبذله الجهد المطلوب لأجل الغاية التي وُضف لها، ويعاقب إذا ما أخل بها حسب الخطأ الذي ارتكبه و درجته بعد توفير كل الضمانات القانونية

إلا أن الموظف في مقابل ذلك يعتبر حلقة اضعف فقد تعترضه أثناء تأديته وظيفته الإدارية أو بمناسبة و علاقته بالمواطنين اعتداءات يختلف وصفها الجزائي تمس بشخصه و اعتباره لذلك سعى المشرع لحماية جنائيا منها.

المبحث الأول: مفهوم الحماية الجنائية للوظيفة العامة

إن الحماية الجنائية للموظف في مفهوم القانون الجنائي هي ذلك التدخل الايجابي للدولة بتوقيع الجزاءات الردعية لمواجهة سلوك غير مشروع عن طريق سن قواعد قانونية عامة جنائية تحدد فيها كافة المبادئ و الأحكام و الضوابط المتعلقة بالتجريم للأفعال والأعمال التي تهدد سلامة الموظفين والمؤسسات وتقرر جزاءات ردعية¹، و تتعدد صور الحماية الجنائية للموظف العام حسب الاعتداء المحتمل الذي قد يمس.

المطلب الأول : مفهوم الحماية الجنائية

يكتسب موضوع الحماية الجنائية للموظف العام أهميته الخاصة من اتصاله بأهم شريحة من شرائح المجتمع ألا و هي الموظفين العاملين اللذين يعبرون عن إرادة الدولة من خلال ممارسة وظائفها وتنفيذ برامجها و ترجمة سياستها إلى العامة.

1 - خالف عقيلة: الحماية الجنائية للوظيفة الإدارية ، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر (بن يوسف بن خدة) السنة الجامعية 2008/2009، ص 07.

الفرع الأول: تعريف الحماية

تعني الحماية من الناحية الإنسانية أن يكون الأشخاص في منأى عن جميع أشكال العنف والاضطهاد، وأن يكونوا في أمان نفسي وجسدي يضمن لهم الحياة الكريمة بعيداً عن جميع أشكال التهديد، وهي أيضاً شاملة لجميع الممارسات والأنشطة التي تضمن الحفاظ على حياة الأشخاص وضمان حقوقهم القانونية والسياسية والإنسانية، ومنع وصول الأذى إليهم بأي شكلٍ كان، ويوجد العديد من المواثيق الدولية التي تضمن الحماية².

الفرع الثاني: تعريف الجناية

عرف الفقهاء الجناية بأنها كل فعل محرم حل بمال أو بنفس وهي بهذا التعريف تشمل الاعتداءات المحظورة شرعاً سواء أوقعت على نفس الإنسان أو أطرافه كالقتل و الجرح أو وقعت على المال كالسرقة³.

الفرع الثالث: تعريف الحماية الجنائية في القانون

إن للحماية الجنائية مفهوماً معيناً ذلك أن التجريم يقوم أساساً لحماية مصالح كان المشرع قد عدّها من المصالح الجديرة بالحماية فيقوم بتحديدتها بالنص عليها في القانون ومقدراً لها درجة الحماية التي تستحقها وان النص القانوني إنما يدور مع المصلحة التي يحميها وجوداً وهدماً وتعديلاً . فكما تفقد المصلحة جدارتها بتلك الحماية عند انتفاء علة التجريم فان النص القانوني يفقد مبرراته كذلك . فالمشرع لا يعطي الوصف الإجرامي لأي فعل كان لان نظرية من نظريات قانون العقوبات تقتضي منه ذلك بل لان مصلحة جديرة بالحماية تقتضي منه هذا التدخل وتطلب منه فرض العقوبة⁴.

²- أ ب "ما هي الحماية؟"، www.globalprotectioncluster.org، اطلع عليه بتاريخ 2023-02-29. بتصرّف

³- الماوردي الأحكام السلطانية و الولايات الدينية ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1983 ص189 . محمد فوزي فيض الله الفقه الإسلامي نشر و طبع كلية الشريعة جامعة دمشق ط2 1978 ص485-484.

⁴- صالح محسوب ، التفسير والقياس في التشريعات العقابية ، التجارة للطباعة ، بغداد 1953 ، ص74 . ومنذر كمال عبد اللطيف التكريتي ، السياسة الجنائية في قانون العقوبات العراقي ، مطبعة الأديب ، ط2 ، بغداد 1979 ، ص49 . و Pierre : Bozat et Jean Pinatel : Traile de droit , paris 1970 , P.5

المطلب الثاني: مفهوم الوظيفة العامة و أسباب حمايتها جنائيا

إن الوظيفة العامة، هي مجموعة من النشاطات التي يقوم بها موظفون عامون في إطار أجهزة إدارية معينة لتسيير المرافق العامة بانتظام وباضطراد وعلى أكمل وأحسن وجه لإشباع حاجات ورغبات الأفراد من خدمات، كل هذا وفق أنظمة وظيفية معينة وفي إطار أجهزة وهياكل وظيفية، كل هذا سنعالجه وفق التشريعات والفقهاء المقارن وضمن ما جاء به المشرع الجزائري.

الفرع الأول: مفهوم الوظيفة العامة

لم يتطرق المشرع الجزائري لتعريف الوظيفة العامة، لذا نكتفي بما جاء به الفقه في هذا المجال، وسنجد أن هناك خلاف واختلاف ف نظرة كل فقيه لمفهوم الوظيفة العامة، وهذا تبعا لكل معيار تبناه الفقهاء، فهناك من ينظر للوظيفة من الناحية الموضوعية (طبيعة النشاط)، وهناك من يعرفها من الناحية الشكلية (طبيعة النظام القانوني)، وهناك نظرة أخرى تتعلق بالجانب العضوي للوظيفة العامة (الموارد البشرية).

أولا : التعريف الموضوعي للوظيفة العامة

إن التعريف الموضوعي للوظيفة العامة، يركز على المهام والنشاطات الإدارية المنوطة بالموظفين، فهي عبارة عن نشاط إداري في إطار مرفق عام تحقيقا للمصلحة العامة، فهنا تعني الوظيفة الإدارية بمعناها الواسع، من خلال تسيير الموارد البشرية المتمثلة في الصلاحيات والوسائل التنظيمية والمالية⁵، فبالنظر لهذا المعيار، تعتبر الوظيفة العمومية مجموع النشاطات التي تقوم بها الإدارة العامة، فالإدارة لها نشاطات معينة تختلف عن نشاطات القطاعات الأخرى، فهي مختصة بالعمل الإداري.

⁵ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 47-48.

ثانياً : التعريف الشكلي للوظيفة العامة

هذا المعيار في تحديده للوظيفة العامة، يركز على مراعاة طبيعة النظام القانوني الخاص المطبق على كافة أعوان الدولة في مختلف الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري، على اعتبار الوضعية القانونية التي يتواجدون عليها⁶.

ثالثاً: التعريف العضوي للوظيفة العامة

يقصد بالوظيفة العمومية من حيث المعيار العضوي، مجموع الأعوان والمستخدمين الخاضعين لنظام قانوني معين، هو القانون العام للوظيفة العامة، هذا⁷ يجعلهم يتميزون ويختلفون عن غيرهم من العمال في القطاعات الأخرى، لذلك فهناك اختلاف بين العمال الأجراء في القطاعات الاقتصادية والموظفون العموميون في المؤسسات الإدارية والمرافق العامة.

الفرع الثاني: أسباب الحماية الجنائية للوظيفة العامة

تعتبر حماية الوظيفة العامة من الآليات الموضوعية الوقائية التي يتوجب القيام بها في سبيل الوقاية من الفساد الإداري ومكافحته، من خلال مجموعة من التدابير للمحافظة على ضمان شروط وشفافية إجراءات التوظيف كآلية لضمان أحسن توظيف للعنصر البشري، والاعتماد على تدابير نزاهة الموظفين العموميين من خلال إرساء مدونة أخلاقيات الموظف العام، وكذا ضمان تدابير شفافية تسيير الشؤون العمومية في مختلف الإدارات العمومية، وأخيراً مراقبة ومتابعة جميع أعمال الموظفين العموميين.

وعليه أصبح موضوع حماية الوظيفة العامة يفرض نفسه على كافة التشريعات التي تعالج موضوع الوظيفة العامة، اقتداءً بمختلف المعاهدات التي انضمت إليها الجزائر كاتفاقية الأمم المتحدة للوقاية من الفساد، الأمر الذي فرض على التشريعات الوظيفية العامة معالجة مختلف المظاهر السلبية التي قد تضر بالوظيفة العامة كظاهرة الرشوة، واستغلال النفوذ، والحصول على امتيازات غير مستحقة من طرف الموظف العمومي، وهذا ما تضمنه الأمر رقم 06 01 - المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، والذي وسع من نطاق مفهوم الموظف العام، على غرار المفهوم الضيق الذي جاء به قانون الوظيفة العامة رقم 03-06 وعلى هذا الأساس، أصبح موضوع حماية الوظيفة العامة أمراً ضرورياً خاصة عندما يتعلق الأمر بطائفة معينة من الموظفين الذين يتعين عليهم الالتزام الصارم بهذا الواجب الأخلاقي كالقضاة مثلاً، إضافة إلى

⁶ - نفس المرجع، ص 46.

⁷ نفس المرجع و الصفحة.

ضرورة تسيير الشؤون العمومية بشفافية مطلقة سواء ما تعلق بنشاطات الإدارة، أو بشرعية قراراتها الإدارية، ضمانا لحسن سير المرافق العامة وتحسن الخدمة العمومية⁸.

المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام محل الحماية الجنائية

اختلف الفقهاء في تحديد مفهوم الموظف العام و الذي يختلف تعريفه في القانون الإداري عن تعريفه في القانون الجنائي من حيث الطبيعة و الأهداف، فالقانون الجنائي يوفر حماية للموظف العام و قد اهتم المشرع الجزائري بالمدلول الإداري و الجنائي للموظف العام.

المطلب الأول: المدلول الإداري للموظف العام

من خصائص القانون الإداري أنه متغير باستمرار لمواكبة مستجدات تسيير المرفق العام لذلك فمن الصعب تحديد تعريف موحد و شامل للموظف العمومي يصلح لمدة طويلة في النظام القانوني للوظيفة العامة ، و ينطبق على كل من يتصف بهذه الصفة ، و لعل ذلك يرجع للطبيعة المتطورة للقانون الإداري من جهة ، و لتطور المرافق العمومية من جهة أخرى ، و لهذا بقي هذا الانشغال من صميم الفقه.

الفرع الأول: المفهوم الفقهي و القضائي للموظف العام

أولاً : فقها :

قدم العديد من الفقهاء تعريفات للموظف العام تدور جميعها حول العناصر و الشروط اللازمة لاكتساب الشخص صفة الموظف العام.

_ في فرنسا عرفه الفقيه (Waline.M) بأنه كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية و يساهم

بصورة اعتيادية في تسيير مرفق عام يدار بطريقة الإدارة المباشرة و يشغل وظيفة دائمة مدرجة في الكادر الإداري⁹.

⁸ - بوادي مصطفى، حماية الوظيفة العامة كإجراء وقائي من الفساد في الجزائر، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، ع 2، المجلد3(ديسمبر 2019)، ص143-114.

⁹M.waline,Traitè élémentaire de droit administratif, paris, GENE edi,p324

_ كما يعرفه الأستاذ (plantey.A) بأنه ذلك الشخص الذي يساهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط مرفق عام إداري¹⁰.

_ أما في مصر فيرى الفقيه محمد سليمان الطماوي بان الموظف العام هو الشخص الذي يقوم بصفة قانونية بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد الأشخاص المعنوية عن طريق الاستغلال المباشر¹¹.

_ أما في الجزائر فقد قام جانب من الفقه بإعطاء تعريف قريب مما سبق يعرف الموظف العام بأنه كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام و ذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق¹².

ومن بين تعريفات الموظف العام في الفقه الجزائري تعريف الأستاذ أحمد محيو " : أن الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب مواد قانون التوظيف العمومي والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد يطبق عليهم تلقائيا ، دون أن يكون لهم أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة"¹³.

_ أما الجانب الفقهي فيؤكد بان هناك تعريف واسع للموظف لا يعتمد على المركز القانوني للأعوان العموميون بغض النظر عن المصلحة التي ينتمون إليها أو مركزهم القانوني أو مستوى و طرق توظيفهم أو نظام الأجور الذي يخضعون له¹⁴.

ثانيا: قضائيا

و بالنسبة للتعريفات التي جاء بها القضاء فقد اعتمد مجلس الدولة الفرنسي في تعريف الموظف العام على العناصر التالية : طبيعة الشخصية القانونية التي يتمتع بها المرفق طبيعة المهام المسندة إلى الشخص ، طبيعة نشاط المرفق ، و طبيعة العلاقة بينه و بين الشخص و استنادا إليها استقر على تعريفه بأنه " : كل شخص منوط إليه وظيفة دائمة تندرج ضمن الوظائف الخاصة بمرفق عام¹⁵ . "

¹⁰ - علي خطار شنطاوي، القانون الإداري الأردني، (الكتاب الثاني) الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، الطبعة 01، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2009، ص12

¹¹ - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، ط. منقحة و مزيدة طبقا لأحداث التعديلات، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992، ص407

¹² - رشيد حبان، دليل الموظف و الوظيفة العامة، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص15.

¹³ - أحمد محيو ، محاضرات في القانون الإداري ، جامعة الجزائر ، 1976 ، ص39.

¹⁴ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، الطبعة 03، دار هومة، الجزائر، 2013، ص91.

¹⁵ - نوفل علي عبد الله صفو الدليمي ، الحماية الجزائية للمال العام ، 2005 ، ص199 .

و من الناحية القانونية ، تقوم فكرة الموظف العام في القانون الإداري على اعتبارات أساسها الصلة القانونية بين الموظف و الدولة ، فالعلاقة بينهما تقوم على وجود علاقة تنظيمية تحكمها القوانين و الأنظمة و اللوائح التي تنظم الوظيفة العامة و بناءا على هذه العلاقة ، ركزت معظم النظم القانونية المقارنة في البداية ، على تحديد الأشخاص الذين يخضعون للأحكام التي وردت في كل منها ، تاركة أمر تعرفه للفقهاء و القضاء¹⁶.

الفرع الثاني: المفهوم التشريعي للموظف العام

من المسلم به أن دور المشرع لا يقف عند تعريف المواضيع التي يتناولها، وإنما دوره يكمن في وضع أحكام لها، و لكن استثناءا قد يعرف بعض المسائل إذا كان في التعريف أهمية كأن يجيب على خلاف فقهي في تعريف مسألة معينة أو أن التعريف له صلة ببعض الأحكام . ومن هذا المنطلق فإن المشرع الجزائري في بداية الأمر لم يعرف الموظف العام تعريفا واضحا و دقيقا بل أشار فقط إلى الأشخاص الخاضعين لأحكام قانون الوظيفة العامة إلا انه و نظرا للتغيرات السياسية و الاجتماعية و حتى القانونية التي شهدتها الجزائر أدى ذلك بالمشرع إلى تحديد و توضيح مفهوم الموظف العام سواء في قانون الوظيفة العامة¹⁷ أو في قانون الوقاية من الفساد و مكافحته¹⁸.

فقد جاءت المادة الأولى من الأمر 66 / 133 المؤرخ في 02 / 06 / 1966¹⁹ : " يعتبر الموظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات و الجماعات المحلية و كذلك المؤسسات و الهيئات بحسب كفاءات تحدد بمرسوم.

ولا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة ، و القائمين بشعائر الدين ، و أفراد الجيش الوطني الشعبي¹⁹"

و الأشخاص الحاملين لصفة الموظف العام هم:

الموظفين : نصت المادة 4 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة

¹⁶ -نوفل علي عبد الله صفو الدليمي، المرجع السابق، ص201.

¹⁷ - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.

¹⁸ -قانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ج ر عدد 14 المؤرخة في 08 مارس 2006

¹⁹ - الأمر رقم 66 / 133 ، المؤرخ في 02 / 06 / 1966 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، ج ، ر ، عدد 46 لوم 08/06/1966، الم 01.

في السلم الإداري".

الأعوان المتعاقدين: هم الأشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب ، فتعيينهم يتم وفق لاتفاق تعاقدي إداري يخضع للقانون العام و إجراءات خاصة ، و يحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديدها لما لها من امتيازات السلطة العامة . كما أن عمل الموظف المتعاقد لا يتصف بالدوام لان علاقته بالإدارة تنقطع بانتهاء مدة العقد أو فسخه أو الاستقالة .

و أخضع المشرع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الصيانة أو الحفظ أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية إلى نظام التعاقد.

و نصت المادة 20 من الأمر رقم 06/03 ، على إمكانية اللجوء و بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات التالية :

- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل²⁰.

و يتم توظيف الموظف المتعاقد وفقا لاحتياجات المؤسسة و الإدارات العمومية و ذلك عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي ، كما لا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.

و نصت المادة 23 على أن الموظفين اللذين يخضعون لنظم التعاقد و يشغلون المناصب المنصوص عليها في المادة 19 السابقة الذكر عند نشر هذا الأمر يحتفظون بصفة الموظف .

و بينت المادة 24 كيفية توظيف الموظف المتعاقد و حقوقه و واجباته و العناصر المشكلة لراتبه و كذا القواعد المتعلقة بسيره و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم يتم تحديده عن طريق التنظيم.

الأعوان المؤقتين: و هم الأشخاص اللذين تم تعيينهم من قبل المؤسسات و الإدارة وقتيا و هذا للاستعانة بخبراتهم و مهاراتهم نظرا لما يتمتع به من فنيات و اختصاصات و يمكن اعتبار هذا

²⁰ -المرجع السابق ، ص 236.

النوع من الموظفين من المستشارين أو المكلفين و تنته علاقته بالإدارة أو المؤسسة المستخدمة بانتهاء المدة ما لم يحدد تعيينه.

و بالرجوع إلى نص المادة 21 من الأمر رقم 03_06 نجد أن المشرع الجزائري أجاز اللجوء و لكن بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و 20 من نفس الأمر و ذلك في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا.

وأجاز المشرع إمكانية إنجاز أعمال ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة لحساب المؤسسات و الإدارات العمومية في إطار اتفاقي مستشارون يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب و يتم تطبيق هذه الأخيرة بناء على التنظيم²¹.

_ هذا ونجد المادة 02 من الأمر 06/03، قد استثنت بعض الفئات من الخضوع لقانون الوظيفة العمومية ولم يعتبرهم المشرع بذلك موظفين عموميين وهم :

- رجال الجيش: إن هؤلاء الرجال يخضعون لأساليب اختيار و تحديد تختلف كلياً عن تلك المطبقة على الموظف العام ، سواء من حيث الخصوصية التي تتصف بها القواعد المطبقة عليهم أو من حيث الصرامة التي تتصف بها المهنة العسكرية.

- رجال القضاء : القضاء هم بالدرجة الأولى من يساهمون أساساً في تسيير مرافق القضاء بتقديم الخدمات للمتقاضين سواء كانت هذه الخدمة تتعلق بالأوامر الولائية أو بالفصل في الخصومات القضائية المعروضة عليهم حسب الاختصاص المحدد قانوناً، و بموجب ذلك كل من يتولى منصباً في القضاء أو يحتل مركزاً قانونياً يعتبر قاضياً , إذ نصت المادة 02 من القانون -04 11 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء المؤرخ في 06 سبتمبر 2004 .

- المتطوعون من رجال الدين²²: فإن ذلك يعود إلى الشروط الخاصة بتكوينهم و ترقية نظام أجورهم ، و طبيعة المرفق الذين يعملون به فهو مرفق من نوع خاص و الإسلام يختلف هنا عن المسيحية فكل مسلم هو أمام نفسه ، عكس المسيحية التي تأخذ بالهرمية فرجال الدين عند المسلمين ليسوا أكثر من متطوعين لخدمة المساجد و الدين الإسلامي لذلك ينبغي استثنائهم.

²¹ - بن فرحات موالى لحسن ، إدارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، 2011 ، ص 6_7.

²² -لمادة 04 من الأمر 06/03 السابق الذكر.

و إذا كان القانون السابق للوظيفة العمومية المرسوم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 قد اتخذ هذا الموقف فإن الأمر 06/03 قد اعتبر الأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية من الموظفين و على هذا الأساس لا يستثنى طبقاً لذلك منهم سوى المتطوعون مهما كانت مناصبهم و صفاتهم.

- الموظفون الدبلوماسيون و القنصلين : لقد استثنى هؤلاء من الخضوع لقانون الوظيفة العمومي باعتبار أن وظيفتهم تتميز بطابع خاص و تحتاج إلى مرونة أكبر في مجال التكوين و الترقية و الأجور ، و الانتداب لذلك استبعد هذا السلك من الخضوع لقانون الوظيفة العمومي، و صدرت بشأنه قوانين خاصة ابتداء من الأمر 10/ 77 المؤرخ في 01 / 03 / 1977 .

المطلب الثاني : المدلول الجنائي للموظف العام

إن التعريف الإداري للموظف العام ، لا يكفي لمعرفة النظام الجنائي في مجال الجرائم المتصلة بالوظيفة العامة ، لان هناك من الأشخاص من يتصدى لأداء خدمات عامة للجمهور دون أن يصدق عليه التعريف الإداري للموظف العمومي، فمدلوله وفقاً للقانون الإداري ضيق و هذا أمر منطقي ، كونه ينظم العالقة بين الموظف و الإدارة من حيث الحقوق و الواجبات ، في حين يتسع في نطاق القانون الجنائي بالنظر إلى أهمية المصلحة المراد حمايتها ، وهي الرغبة في الحفاظ على المال العام و المحافظة على نزاهة الوظيفة العامة، و كذا حماية الموظف العام جنائياً و ذلك لان قانون العقوبات ينظم العالقة بين الدولة و جمهور الناس ، بمعنى أن للموظف العام في القانون الجنائي مفهومين أحدهما ضيق و هو المفهوم الإداري ، و الذي يجب تطبيقه في جميع المسائل الجنائية و الآخر هو المفهوم الواسع و هو المفهوم الجنائي الذي يحدده المشرع الجنائي في نصوصه لتطبيق في²³ بعض المسائل الجنائية ، و على ذلك سنحاول من خلال هذا المطلب تبيان مفهوم الموظف العام بمدلوله الجنائي سواء في الفقه الجنائي الفرنسي و التشريع الجنائي الجزائي.

الفرع الأول: مفهوم الموظف العام في الفقه و التشريع الجنائي الفرنسي

²³ محمد إبراهيم الدسوقي علي ، حماية الموظف العام جنائياً ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 ، ص68.

يعود الفضل في توسيع المدلول الجنائي للموظف العمومي للاجتهد الفرنسي، حيث عرفه الفقه الجنائي الفرنسي ، بأنه : كل شخص من رجال الحكومة له عمل رئيسي و بيده نصي

من السلطة العامة و يلاحظ على هذا التعريف بأنه يصف صفة الموظف العام على كل من يؤدي خدمة عامة سواء أكانت هذه الخدمة دائمة أو مؤقتة بأجر أو بغير أجر.

كما اعتادت محكمة النقض الفرنسية على عد بعض الأشخاص في المسائل الجنائية ، من الموظفين العاديين ، رغم أنهم لا يعتبرون كذلك وفقا للفقهاء و القضاء و التشريع الإداري فعلى سبيل المثال قررت أنه يكفي أن تكون الوظائف المشار إليها قد مورست حقيقة بواسطة المتهم بناء على تفويض صحيح من السلطات العامة ، دون أن يكون هناك محل للأخذ في الاعتبار سواء بمدتها أو بطبيعتها الدائمة أو المؤقتة²⁴.

كما عرفه بعض الفقهاء بأنه : " كل شخص يعمل في مواجهة الأفراد باسم الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة و يمارس إزاءهم في صورة طبيعية تستند ثقته ، أحد الاختصاصات التي حولها القانون لمرفق عام تديره الدولة أو الشخص المعنوي العام إدارة مباشرة²⁵ ، بالإضافة إلى ذلك فإن الموظف الفعلي هو من لم يصدر قرار بتعيينه أصلا أو كان قرار تعيينه باطل ، أو توقفت علاقته بالدولة لفترة محددة أو انقطعت بشكل نهائي ولكنه باشر فعلا أحد اختصاصاتها في صورة يعترف بها القانون و من ثمة يعد في نظر القانون الجنائي موظفا حماية للأوضاع الظاهرة فالمهم أنه مارس وظيفته بشكل عادي يتسم بمظاهر الممارسة الشرعية²⁶ .

و مما يمكن استخلاصه ، أن الفقه الجنائي يشترط في الموظف وفقا للقانون الجنائي ، توفر شرطين : يتعلق الأول بمباشرة النشاط العام الذي هو من اختصاص الجهة العامة أي الدولة أو إحدى هيئاتها أو مؤسساتها العامة بأي صفة كانت ، كما يقتض أن يكون هذا النشاط الممارس منسوبا لتلك الجهة ، و الأهم بعد ذلك طبيعة العلاقة بين الشخص و الجهة العامة ، و نوع العمل الممارس ، لذا جاء النظام الجنائي شاملا لفئات من العاملين ، و اعتبرهم في حكم الموظفين العموميين و هذا على سبيل المثال لا الحصر ، فلكذلك المستخدمين في الحكومة أو المصالح أو الهيئات العامة التابعة لها سواء أكان معيننا بصفة دائمة أم مؤقتة و يعتبرون في حكم الموظفين العموميين لتطبيق أحكام النظام الجزائي .

و تحليل المفهوم الجنائي للموظف العمومي تأسيسا على ما سبق بيانه ، يظهر جليا اتساع مدلوله مقارنة بمدلوله الإداري ، إذ يعتبر كل شخص تقدم الدولة عن طريقه خدمة عامة لأفراد المجتمع موظفا عاما ، سواء كانت هذه الخدمة دائمة أو مؤقتة بأجر أو بغير أجر إلزامية أو اختيارية ، و سواء كانت علاقة ذلك الشخص بالدولة تنظيمية تحكمها القوانين الخاصة بالوظيفة العامة ،

²⁴ نوفل علي عبد الله صفو المرجع السابق ، 2005 ص201.

²⁵ المرجع نفسه، ص203.

²⁶ نوفل علي عبد الله صفو الدليمي ، المرجع السابق ص201.

أو تعاقدية خاضعة لأحكام القانون الخاص ، كما لا يهم نوع العمل الممارس ومثال ذلك الخبير الأجنبي الذي تستعين به الدولة ، لأنه من غير الجائز إدارياً تعيينه في وظيفة دائمة .

أما بالنسبة للمدلول الجنائي للموظف العام وفقاً للنصوص القانونية ، فنجد اختلافاً في خطة التشريعات الجنائية فيما بينها في كيفية تحديد مفهوم الموظف العام ، رغم اتفاقها على رفض الأخذ بالفكرة الإدارية عند تحديده ، و مهما كان الأمر فإن هذه التشريعات أو تلك قد تحدد تعريفاً ضيقاً للموظف العام يعيق الحماية الجنائية الواجبة للوظيفة العامة أو المصلحة العامة ، كما يمكن أن تحدد تعريفاً واسعاً يثقل كاهل من يتصدى لتفسير النصوص ، إلا أن هناك من التشريعات من تلجأ إلى تحديد المراد به بمناسبة كل جريمة أو طائفة من الجرائم²⁷ على حدة ، معتمدة أسلوب التعداد الحصري إذ ينبغي بالنسبة لهذه الطائفة من التشريعات الرجوع إلى مدلول الموظف العام بصدد كل نص أو جريمة أو طائفة من الجرائم على حده.

و هذه هي ميزة القانون الفرنسي الذي استقر في قانون العقوبات الجديد على هذا النحو ، وقد عبر عنه أحياناً .

يتضح من قراءة نصوص المواد من 432 و ما لها من قانون العقوبات ساري المفعول أن قانون العقوبات الفرنسي لم يتضمن أي نص يضع بموجبه تعريفاً محدداً للموظف العام يضم من خلاله الأشخاص الذين يعدهم في حكمه.

الفرع الثاني: مفهوم الموظف العام في التشريع الجنائي الجزائري

إن الجزائر التزمت التزاماً كاملاً بمسار الإصلاحات الجوهرية التي جاءت بها اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ، و من أهمها إصلاح الإدارة و قطاع الوظيف العمومي ، و غايتها ترسيخ قواعد الشفافية في تسيير شؤونها العمومية و ضمان الحد المعقول من النزاهة في وسط العاملين في خدمة القطاع العام ، و هو ما طبع سياستها الجنائية الجديدة ، حيث تبنى المشرع لهذا الغرض تعريف الموظف العمومي الذي جاءت به اتفاقية الأمم المتحدة في 1 مادتها الثانية مستهدفاً بذلك محاولة حصر و تحديد صفة الجاني بصفة عامة ، غير أن ما يمكن ملاحظته من خلال هذا النص القانوني ، أنها اعتمدت على الإحالة للتشريعات الداخلية للدول الأطراف فيها ، فيما يخص تعريف الموظف العمومي ، و لما نسلط الضوء على تطور موقف المشرع الجزائري عبر حقبة طويلة من الزمن ، نجده موقفاً غير مستقر فيما يتعلق بالموظف العمومي بالمفهوم الجنائي إذ و كما هو معروف عن تأثره المستمر بما وصل إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي الذي طور و وسع بصورة فعالة تعريف الموظف العمومي و قضى بوجوب الأخذ بعباراة الموظف العمومي

²⁷ خالد خليل الظاهر، القضاء الإداري ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية قضاء الإلغاء قضاء التعويض دراسة مقارنة الطبعة الأولى، 2009-1430 ص50.

بمفهومها الواسع مع حصرها في المواطنين الذين يتمتعون بقسط من السلطة العامة أي الذين يتولون وكالة عمومية سواء عن طريق انتخاب شرعي أو بمقتضى تفويض من السلطة التنفيذية و يساهمون بهذه الصفة في تسيير شؤون الدولة و الجماعات المحلية²⁸.

الفرع الثالث: الفرق بين المدلول الاداري و الجنائي

تجدر الاشارة في هذا الصدد أن فكرة الموظف العمومي في نطاق القانون الاداري تختلف بعض الشيء عنها في القوانين الاخرى كالقانون الجنائي والمدني فمعناه في هذه القوانين قد يكون أوسع أو أضيق مما هو عليه في القانون الاداري ففكرة الموظف في القانون الاداري تقوم على اعتبارات أساسها الصلة القانونية بين كل من الموظف والدولة، فالعلاقة بين الطرفين علاقة قانونية تنظيمية تحكمها القوانين والانظمة التي تحدد بموجبها القواعد التي تحكم شؤون الوظائف والموظفين.

اما بالنظر إلى الفقه والقضاء الفرنسي نرى بداية أنه قصر معنى الموظف العمومي على كبار الموظفين من الادارة ومن يملكون قسطا من السلطة العامة، إلا أنه سرعان ما تخلى عن هذا الاتجاه الضيق.

أما القانون الجنائي فقد توسع في توضيحه لفكرة الموظف العمومي بخالف القانون الاداري، فإذا كان القانون الاداري يركز اهتمامه على المركز القانوني للموظف العام بإقامته على أساس قانوني تنظيمي الهدف منه تحديد حقوق والتزامات الموظف العام، فإن القانون الجنائي يصب اهتمامه أكثر على علاقة الموظف العمومي مع الدولة المعبر عن إرادتها.

و عليه نستنتج مما سبق أن هناك تباين وجهات النظر لدى كل من القانون الاداري و الجنائي فيما يتعلق بتحديد مفهوم الموظف العمومي، فمفهومه في القانون الاداري قد اختلف عنه القانون الجنائي، و يرجع ذلك إلى اختلاف طبيعة كل من القانونين و أهدافهما، فالقانون الاداري ذو طبيعة تنظيمية يهدف إلى تنظيم العلاقة بين الشخص و الحكومة، أما القانون الجنائي فهو ذو طبيعة جزائية غايته حماية الحقوق و الحد من الجريمة²⁹.

²⁸ - احسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجنائي الخاص ، ج الثاني ، دار هومة ، طبعة 2004 ، ص 08.
²⁹ - بن سعدي وهيبه، مدلول الموظف العام في قانون مكافحة الفساد الجزائري، أستاذة مساعدة قسم أ، كلية الحقوق - بن عكنون، ص 216,212.

خلاصة الفصل الاول :

اهتمت التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري بتحديد مفهوم الوظيفة العمومية، والذي انقسم إلى مفهوم موضوعي و آخر شخصي من خلال إيجاد نظامين لها تمثل الاول في نظام البيئة المفتوحة (النظام الامريكي) و الثاني في نظام البيئة المغلقة (النظام الاوروبي).

كما وجد الفقه في مختلف التشريعات كالفرنسي و الجزائري صعوبة في تحديد مفهوم موحد و شامل للموظف العمومي ، و نظرا لما للموظف العام من أهمية في سير المرافق العامة و استمراريتها ، و كونه على احتكاك مباشر بأفراد المجتمع فهو عرضة لبعض الجرائم ،لذا خصه المشرع الجزائري بحماية جنائية و التي تنقسم إلى موضوعية و أخرى إجرائية.

و قبل التطرق إلى التجريم الذي قامت به القوانين المختلفة كان لا بد من تحديد مفهوم الموظف العام محل الحماية الجنائية و ذلك بمدلوله الاداري و الجنائي ، وكذا تحديد الاشخاص الذين تنطبق عليهم صفة الموظف العمومي في الفقه الاداري و الجنائي والمحددين وفق القواعد القانونية.

لقد اقر المشرع الجزائري للموظف الحق في تمتعه بحماية الدولة من اجل ضمان تفرغه للقيام بأعباء الوظيفة التي كلف بها , بما يحقق استفادة الإدارة العمومية من خدماته على أكمل وجه و على الدولة أن تتكفل بحماية موظفيها من جميع أنواع التهديدات و الإهانات و الشتم و السب و القذف و التهجم الذي قد يتعرضون له أثناء تأديتهم لمهامهم و إصلاح الضرر الذي قد ينجم عن ذلك عند اللزوم فالدولة تحل محل الموظف و تطالب له بكل حقوقه موفرة بذلك عليه مشقة اللجوء إلى المحاكم و ما على الموظف في حالة تعرضه لأي اعتداء و من أي نوع أن يبلغ رئيسه بالاعتداء الذي وقع عليه و صاحبه حتى يتسنى مزاولة الإجراءات القانونية ضد المعتدي , إن الإدارة العمومية ملزمة بحماية موظفيها من العقوبات المدنية التي قد يتعرضون لها في حالة ما إذا ارتكب احدهم خطأ في الخدمة و تعرض إلى متابعة قضائية .

الفصل الثاني

آليات الحماية الجنائية للموظف العام

عرف نظام الوظيفة العمومية في الجزائر تطورات كثيرة و هذا من أجل الانسجام مع المستجدات السياسية والقانونية والاجتماعية والاقتصادية التي عرفتها الجزائر في الحقب المتفاوتة، مع هاته التحولات صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب الأمر -06/30³⁰.

فالموظف وسيلة الدولة في أدائها لدورها وتقديمها للخدمات المطلوبة منها في إقامة المشروعات العامة وضمان سير المرافق العامة بانتظام، وهو العصب الحيوي في جهاز الدولة فأصبح لابد من حماية الموظف من تعسف الإدارة والأفراد حتى يكون مطمئن وبيئذ كل ما في طاقته لأداء مهامه على أكمل وجه، بحيث أقر المشرع الجزائري الحماية القانونية للموظف العام.

وإذا كان الموظف العام مطالباً بتنفيذ سياسة الدولة والقيام بمهام الوظيفة العمومية على أحسن وجه و في جميع الحالات والأوضاع، فلا بد من حماية القانونية عن طريق تحديد الحق ذاته والأسس القانونية التي ينطلق منها و يعتمد عليها .

يتعرض الموظف العام باعتباره ممثلاً للسلطة العامة بحكم احتكاكه اليومي مع المواطنين الكثير من المضايقات ، و الاستفزازات التي تصل في أحيان كثيرة إلى الشتم أو السب أو القذف أو التهديد ، و قد تتطور إلى مناوشات بالأيدي و تتحول إلى ضرب و جرح ، على الرغم من أنها جرائم عادية تقع على عامة الناس إلا أنها تعكس طابعاً خاصاً بالنظر إلى صفة المتعدي عليه و هو الموظف الذي يؤدي مصلحة عامة مما وجب على الدولة أن توفر له قدراً من الحماية ، و التي تتمثل في الحماية الجنائية الموضوعية و ذلك بتجريم السلوكات التي تشكل اعتداءً عليه و النص على العقوبات المناسبة له.

إضافة إلى الحماية الجنائية الموضوعية التي أقرها التشريع المقارن و التشريع الجزائري للموظف العام هناك ما يسمى بالحماية الجنائية الاجرائية المنصوص عليها في قوانين الاجراءات الجنائية و ذلك في حالة وقوع الجرائم منه و كذلك الامر في حال وقوع الجرائم عليه أثناء تأديته لوظيفته أو بسببها، ففي حالة ارتكابه للجرائم فإن تحريك الدعوى العمومية من طرف النيابة العامة ضده يتوقف على الاذن تحصل عليه النيابة العامة ، أما في حالة ارتكاب الجرائم عليه فقد خصته تشريعات عدة دول بإجراءات معينة، و التي تتعلق برفع قيد الشكوى بالنسبة للجرائم التي تقع عليه أثناء أدائه لوظيفته ، أو بسببها كما سمحت بالقبض على كل من يتعرض للموظف العام ، أو من بحكمه في أداء واجبه الوظيفي بدون أمر من الجهة المختصة، و هذا ما سنتطرق

³⁰ -الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج. العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

إليه في هذا الفصل الذي قسمناه إلى مبحثين خصصنا الاول للحماية الجنائية الموضوعية للموظف العام ، أما الثاني فخصصناه للحماية الجنائية الاجرائية للموظف العام .

المبحث الأول: الحماية الجنائية الموضوعية للموظف العام

إن التغيير في مفهوم الوظيفة العامة وتطور حقوق لم يشهد استقرار إلا بعد صدور الأمر-06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي أبرز أهمية الموظف العام معتبرا إياه ممثلا للدولة لأنه يتصرف بإسمها، ولصالحها، موظفا شعارها مستعملا ختمها.

"صدر القانون الاساسي للوظيف العام³¹ 2006 بعد 16 سنة من صدور قانون العمل، وكان قطاع الوظيف العمومي يسير عملا بالمرسوم 59-85. وقد قامت السلطات بالعديد من المبادرات لإصدار قانون الوظيف العمومي، لكن بدون جدوى إلى غاية سنة 2016³² حيث ان صدور الامر 06-03 جاء ليمس الفراغات القانونية، وجاء في محتوى النصوص القانونية تنبي المشرع الجزائري النظام المغلق للوظيفة كقاعدة عامة و النظام المفتوح كاستثناء من القاعدة"

من هذا المنطلق ضمن المشرع الجزائري في تشريعاته المختلفة والمتتالية مجموعة من الحقوق، لتوفر له المساهمة الفعلية والفعالة في تحسين ظروفه العامة والخاصة على السواء وتنشأ وظيفته بينه وبين الإدارة هدفها الاستمرار الديمومة وتضمن الحقوق التي تمكنه من تحسين أدائه مع ضمان العيش الكريم.

حيث جرم المشرع الجزائري الاعتداء على الموظف العام و هذا ما سنتناوله في هذا المبحث، الذي قسمناه إلى مطلبين حيث تناولنا في المطلب الاول حماية الموظف العام من الاعتداءات المادية التي تقع على شخصه كما تناولنا في المطلب الثاني حماية الموظف العام من الاعتداءات الواقعة على شرفه و اعتباره .

المطلب الأول: حماية الموظف من الاعتداءات المادية الواقعة على شخصه

يتعرض الموظف العام في الأونة الأخيرة إلى جرائم الاعتداء قوليا أو فعليا أثناء تأديته وظيفته أو بسببها، وبما انه يمثل الدعامة الأساسية للدولة ووسيلتها للقيام بوظائفها فإن الاعتداء عليه يمثل مشكلة يترتب عليها آثار سلبية تنعكس على المصلحة العامة نظرا لتمتعه بصفة قانونية متميزة تستدعي حمايتها جنائياً، إذا فحماية الحقوق المادية والموضوعية للموظف من أهم

³¹ - الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 2006

³² - سعيد مقدم، خلاقية الوظيفة العمومية دار الامة ، الجزائر، 1997، ص 16

أساسيات الدولة باعتبارها إحدى طرق التي تمنح بها للموظف الحماية اللازمة، وبهذا سنتطرق في هذا المطلب إلى كل من جريمة الاعتداء على الموظف بالإكراه (الفرع الأول) وجريمة الاعتداء على الموظف بالقوة أو العنف (الفرع الثاني).

الفرع الأول: جريمة الاعتداء على الموظف بالإكراه

أولاً: تعريف جريمة الاكراه

في اللغة «: الكاف الراء و الهاء أصل واحد صحيح يدل على خلاف الرضا و المحبة و الكره المشقة ، و الكره : أن تكلف الشيء فتعمله كارها 33 ، أكرهته: حملته على أمر و هو كاره ، و امرأة مستكرهة غصبت نفسها فأكرهت على ذلك 34 و الكره بالضم ما أكرهت نفسك عليه، و الكره بالفتح، و الكره بالفتح ما أكرهوك عليه 35، وذكر أن المعنى الأول قوله الله تعالى : "كتب عليكم القتال و هو كره لكم و عسى أن تکرهوا شيئاً و هو خير لكم و عسى أن تحبوا شيئاً و هو شر لكم و الله يعلم و انتم لا تعلمون" 36.

في الاصطلاح: ذكر العلماء له عدة تعريفات وهي إن اختلفت عبارتها و لأنها تتقارب في المعنى ، فقد قيل : "الإكراه حمل الغير على ما كرهه بالوعيد و قد قيل الإكراه : هو الإلزام و الإجبار على ما كره الإنسان طبعاً أو شرعاً فيقدم على عدم الرضا ليرفع ما هو أضر 37".

ذهب اتجاه اغلب القوانين الجنائية إلى تجريم الأفعال التي من شأنها أن تمثل إكراها على الموظف أو المكلف بخدمة عامة أثناء تأدية مهام وظيفته أو بسببها، وتتميز جريمة إكراه الموظف في أنها تنطوي على استعمال القوة ضده لإرغامه على القيام بعمل من أعمال وظيفته أو الامتناع عنه، فيستهدف الجاني من وراء الإكراه أن يدفع الموظف أو المكلف بالخدمة العامة إلى الإخلال بواجباته الوظيفية لأن أداءها يشكل ضرراً على مصلحة من مصالحه، وقد أفردت معظم التشريعات العقابية نصاً يجرم الإكراه الذي يوقع على الموظف أو المكلف بالخدمة العامة وذلك لحمايته وضمانه حقه في ممارسة عمله بأمان واستقرار الذي لا يتحقق في

33 - أنظر ، ابن فارس : أبو الحسين بن فارس بن زكريا ، معجم مقاييس اللغة ، تحقيق عبد السلام محمد هارون ، دار الفكر بيروت لبنان ط2 1389.ص172.

34 - ابن منظور " : لسان العرب " ص 535 .

35 - الفيروز ابادي ، مجد الدين بن محمد بن يعقوب ، بصائر ذوي التمييز لطائف كتاب العزيز، تحقيق محمد علي النجار دار التحرير ، القاهرة مصر ، 1389 196٥ .

36 - الآية 216 ، سورة البقرة.

37 - الجرجاني ، الشريف علي بن محمد " : التعريفات " ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ط14211٠2000ص37.

حال عدم توفر ضمانه ضد تعرضه للتهديد بالعنف والإكراه من جهة، ولحماية وصون المصلحة العامة وضمان استمرار سير المرفق العام بانتظام واطراد من ناحية أخرى³⁸، لأن حمل الموظف أو المكلف بالخدمة العامة على قضاء أمر غير حق أو اجتناب أداء عمله المكلف به بناء على تهديد من شأنه أن يعطل المصالح العامة وبالتالي يخل بمبدأ السير المنتظم والمستمر للمرفق العام، سواء في ذلك أن يقع الإكراه أثناء قيام الموظف بعمله بأن أن يمنعه الجاني من المضي في تنفيذه أو في غير فترة قيامه به لمنعه من أداءه في المستقبل.

وتتحقق جريمة إكراه الموظف أو المكلف بالخدمة العامة في صورة متعددة فهي إما أن تتخذ منع الجاني له من أداء واجبه الوظيفي أو أن يحمله بغير حق على أداء واجب من واجباته الوظيفية أو ممكن أن تتحقق بإجباره على تأجيل أداء واجب أو عمل من أعمال وظيفته³⁹.

ويتحقق الركن المادي في جريمة إكراه الموظف أو المكلف بخدمة عامة بتحقيق عناصره في السلوك الإجرامي الذي يصدر من الجاني تجاه الموظف العام (تمثل صفة الموظف أو المكلف بخدمة عامة الركن المفترض في هذه الجريمة) وذلك بهدف تحقيق نتيجة جرمية تتمثل في إرغامه على القيام بعمل مخل بوظيفته أو الخدمة المكلف بها أو ليحمله على الامتناع عن القيام بما هو واجب عليه قانوناً أو تأجيل القيام به.

ومما يجب الالتفات إليه انه يشترط لتحقيق هذه الجريمة أن يكون السلوك الذي ينطوي على الإكراه قد صدر من الجاني قبل أو أثناء تأدية الموظف أو المكلف بالخدمة العامة لواجبه الوظيفي، فإكراهه دون حق على عمل أو امتناع وظيفي يعد مبادأة من الجاني على الموظف أو المكلف بخدمة عامة حيث اعتبر الإكراه من اجلها جريمة، فالموظف لم يبدأ بعد بأعمال وظيفته لحمله دون وجه حق على عمل أو امتناع وظيفي يعد اجترأ سافر لا يوجد له أي مثير من عمل وظيفي يؤديه الموظف أو سبق أن أداه من شأنه أن ينفعل أو يتبرم من أدى العمل تجاهه⁴⁰ فلا يتصور أن يحدث السلوك الذي ينطوي على الإكراه مفعوله إذا كان قد صدر لاحقاً على أداء الواجب الوظيفي.

وكل ذلك يستدعينا أن نتوقف عن هذا الأمر لان ضمانة حماية الموظف العام أو المكلف بالخدمة العامة من الإكراه لا تستقيم إلا إذا شملت حمايته من الإكراه الذي يقع عليه للقيام أو الامتناع عن واجباته الوظيفية حتى لا تمنح فرصة لكل صاحب مصلحة أن يجبر الموظف العام على أن ينفذ له هذه المصلحة ولو حتى باستعمال الإكراه وهذا ينسجم مع إقرار الحماية الخاصة للموظف العام في حالة ما إذا لم يقم بعمل يتعلق بوظيفته أو الخدمة المكلف بها لأن ذلك لا يمنع

³⁸ -د. عصام عبد الوهاب البرزنجي وآخرون، مبادئ وأحكام القانون الإداري ط1، مكتبة السنهوري، 2015 ص61.

³⁹ -د. صباح مصباح محمود السليمان، الحماية الجنائية للموظف العام ط1 دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 200ص141.

⁴⁰ -د. رمسيس بهنام، الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية، منشأة المعارف الإسكندرية، 1986 ص327.

من حمايته بالتكامل مع القواعد العامة التي تقرر حسن سير العمل الوظيفي وتوقيع الجزاءات الجنائية والتأديبية على الموظف الذي يمتنع عن القيام بعمل من أعمال وظيفته.

أما عن الركن المعنوي في هذه الجريمة فهي تعد من الجرائم العمدية التي تستلزم لوقوعها توافر القصد الجنائي لدى مرتكبها أي اتجاه إرادته إلى استعمال الإكراه لغرض حمل الموظف أو المكلف بخدمة عامة دون حق على عمل أو امتناع مع علمه بنتيجة سلوكه فضلا عن القصد الخاص الذي يتمثل في حصول الجاني على مصلحة معينة نتيجة الإكراه .

ثانياً: صور جريمة الاكراه

- إن إكراه الموظف العام على الإخلال بواجباته الوظيفية يمكن أن يتحقق في عدة صور⁴¹:
- أ- الصورة الأولى : هي منعه من أداء واجبه الوظيفي.
- ب- الصورة الثانية : حمله بغير حق على أداء واجب من واجباته الوظيفية.
- ج- الصورة الثالثة : حمله على تأجيل أداء واجب من واجباته وظيفية.

و قد جرم قانون العقوبات السوداني جميع هذه الصور في نص عقابي واحد ، و هو نص المادة 64 منه ، أما بقية القوانين الجنائية فقد جرم بعضها الصورتين الأوليين ضمن نص عقاب واحد ايضا ، كقانون العقوبات المصري و القطري في حين اكتفى بعضها الآخر بتجريم الصورة الأولى فقط ، كقانون العقوبات السوري و الأردني و العراقي بينما لم يجرم البعض الآخر من القوانين الجنائية أي صورة منها كقانون العقوبات المغربي والجزائري⁴².

و على أي حال فإن الركن المادي لجريمة الإكراه على الإخلال بواجبات الوظيفة العامة أي كانت صورها ، تحقق بكل سلوك إجرامي يصدر عن الجاني اتجاه الموظف العام بهدف تحقيق نتيجة إجرامية معينة تتمثل إما بمنع الموظف العام من أداء واجبه أو حمله بغير حق على أداء واجب من واجباته الوظيفية أو تأجيل القيام به، كمن يعتدي على ضابط مرور بهدف منعه من تسجيل مخالفة مرورية ضده أو بهدف حمله على إصدار إجازة سوق له رغم عدم توافر شروط منحها له.

الفرع الثاني: جريمة الاعتداء على الموظف العام بالقوة أو بالعنف

تجرم اغلب القوانين الجنائية الاعتداء على الموظف العام بالجرح والضرر والإيذاء وذلك حماية للوظيفة العامة التي تدخل في إطار المال العام الذي تسعى القوانين الجنائية لحمايته، وحماية لمن يمثل الوظيفة العامة ألا وهو الموظف أو المكلف بالخدمة العامة، فيستلزم لتحقيق الركن المادي في جريمة إيذاء الموظف أن يصدر نشاطا إجراميا من الجاني يتمثل في قيامه بالاعتداء بالضرب أو الجرح أو الإيذاء على موظف أو مكلف بخدمة عامة ، وبذلك فإن الركن المفترض

41 -السليمان صباح مصباح محمود،المرجع السابق ص141.

42 -السليمان صباح مصباح محمود ،نفس المرجع،ص42.

في جرائم الاعتداء الفعلية على الأخير يتألف من عنصرين : الأول: أن يقع الاعتداء على موظف عام أو من بحكمه، والثاني: هو وقوع الجريمة أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها⁴³.

ومما تجدر الإشارة إليه أن الحماية الجنائية من جرائم الإيذاء لم يقصره المشرع للموظفين فحسب ولكنه قد ضمن حماية خاصة للموظف حتى في النصوص العامة التي جرمت هذا الفعل، فقد افرد قانون العقوبات العراقي المواد من 412 الى 417 لتجريم أفعال الجرح والضرب والإيذاء ، واعتبر صفة الموظف أو المكلف بالخدمة العامة سببا في تشديد العقوبة

⁴³ د. صباح مصباح محمود السليمان، نفس المرجع، ص123.

فقد نصت المادة (414/4) "إذا ارتكب الاعتداء ضد موظف أو مكلف بخدمة عامة أثناء تأدية وظيفته أو خدمته أو بسبب ذلك " فقد اعتبر المشرع انه من قبيل الظروف المشددة في جرائم الجرح والإيذاء والعنف إذا كان الاعتداء منصبا على من يحمل الصفة أو المركز المعتبر، ذلك أن المشرع ولغرض معين قد خرج عن الأصل في إسباغ الحماية لجميع الأشخاص بصفه مطلقه من دون تمييز بين شخص وآخر ومن دون أن يستلزم فيه صفة معينة أو مركزاً معيناً و قد اشترط أن يكون المجني عليه متصفاً بوصف أو صفة أو تكييف معين يميزه ويتحدد به من غيره من الأشخاص، بحيث لا تقوم الجريمة إلا بوجوده، فلا يقوم القصد الجرمي لدى الجاني إلا إذا كان يعلم علماً صحيحاً بقيام هذه الصفة لدى المجني عليه⁴⁴.

أما في ما يخص عقوبة التعدي فإنها حسب المادة 148 من ق ع تكون مشددة أكثر حيث أن مجرد التعدي بالعنف على قاض أو أحد الموظفين أو القواد أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين ، شكل جنحة تتراوح عقوبتها ، ما بين الحبس 2 سنتين إلى 5 سنوات و يتغير وصف الجريمة من جنحة إلى جنائية و يعاقب عليها بالسجن المؤقت من 5 سنوات إلى 10 عشر سنوات إذا ارتكب التعدي على قاض أو عضو محلف في جلسة محكمة أو مجلس قضائي ، و يترتب عنه إسالة دماء أو جرح أو مرض أو وقع عن سبق إصرار ، و تشدد الجنائية أكثر لتصير عقوبتها ما بين السجن المؤقت 10 عشر سنوات ؛إلى 20 عشرين سنة في حال ترتب عن العنف تشويها أو بتر لأحد الاعضاء او سبب عاهة مستديمة المادة 3/148.

والملاحظ أن الركن المادي لهذه الجريمة هو سلوك إجرامي يتمثل بفعل الاعتداء ويتحقق في كل سلوك من شأنه المساس بسلامة الجسم بالجرح أو الضرب أو بالعنف أو بارتكاب أي فعل آخر مخالف للقانون .

ويتحقق الجرح بكل مساس مادي بجسم المجني عليه من شأنه أن يؤدي إلى تغيرات ملموسة في أنسجته سواء كانت التمزقات في أنسجة الجسم الخارجية اي أدمة الجلد أم الأنسجة الداخلية كالمعدة أو الكلى كما يستوي أن يكون الجرح كبيراً أو ضئيلاً كالوخز بالإبر.

ويستوي أن يتحقق الضرب أو الجرح بأي وسيلة سواء باليد أو الرأس أو الأرجل او استخدام آلة جارحة ، غير أن اغلب التشريعات اعتبرت استخدام آلة كالأسلحة والعصي سبباً لتشديد العقوبة في النصوص العامة المتعلقة بهذه الجريمة وبغض النظر عن صفة المجني عليه⁴⁵.

أما الإيذاء فهو كل اعتداء يوجه ضد شخص دون اشتراط أن يترك أثراً من جروح و رضوض أو كما يعبر عنه بالاستخدام غير الشرعي للقوة أو التهديد لإلحاق الضرر

44 د. محمود نجيب حسني-شرح قانون العقوبات/القسم العام-ط5-مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي-1982-ص566.

45 د. رمسيس بهنام، الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية، المرجع السابق ص 322.

بالآخرين ، وقد عرف البعض الأذى بأنه كل مساس بجسم المجني عليه من شأنه إعاقة أعضاء جسمه عن السير الطبيعي، أو يلحق بعض التغييرات بأحد أعضاء الجسم. ويتحقق الركن المعنوي في جرائم الإيذاء التي تقع على الموظفين تحقق القصد الجرمي لدى الجاني لكون أن هذه الجريمة من الجرائم العمدية ويتجسد هذا القصد بعنصره العلم والإرادة، أي يجب أن يرتكب الجاني الاعتداء وهو مدرك لما يفعل ويعلم بشروط الجريمة التي لا يلزم لوجودها غير توافر القصد الجنائي العام أي تنصرف إرادة الجاني إلى الاعتداء على مجني عليه و تتوفر فيه الصفة التي حددها القانون في نموذج الجريمة أي صفة الموظف ويعلم بأن هذا التعدي يعرقل وظيفته ويحدث أثناء تأدية الموظف لوظيفته أو بسببها⁴⁶.

و أما في حال موت المجني عليه بسبب ذلك العنف فالعبرة بقصد الجاني فإذا لم يقصد إحداث الوفاة فالعقوبة هي السجن المؤبد أما إذا قصد إحداثها فالعقوبة هي الإعدام ، هذا مع جواز الحكم على الجاني المحكوم عليه بالحبس بعقوبة تكميلية من العقوبات المنصوص عليها في المادة 14 من قانون ع المادة 4/148 و475⁴⁷.

المطلب الثاني: حماية الموظف العام من الاعتداءات الواقعة على شرفه و اعتباره

يعد الشرف والاعتبار من الحقوق اللصيقة بالشخصية القانونية للشخص الطبيعي و كذا الشخص المعنوي، كالمتعلقة بالجانب المعنوي له، و هو بذلك يكتسي أهمية لا تقل عن غيره من الحقوق ذات الطابع المادي كحق الإنسان في سلامة جسده و ماله .

فالشرف و الاعتبار حق معترف به عالميا و دوليا و ذلك بمقتضى الاعلان العالمي لحقوق الإنسان⁴⁸ و غيره من المواثيق الدولية و الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الانسان و وطنينا بمقتضى الدستور⁴⁹، واعتمادا على هدى الاخير باعتباره التشريع الاساسي، جرم وعاقب المشرع الجزائي شأنه في ذلك شأن التشريعات الاخرى الاعتداءات التي تقع على الشرف و الاعتبار، لما تسببه هذه الجرائم من ضرر معنوي يصيب الاشخاص المعتدى عليهم، بحيث تحط من قيمتهم و مكانتهم الاجتماعية و تؤدي إلى احتقارهم و التقليل من إحترامهم و من ثم الاعتداء على حقهم في الشرف و الاعتبار.

⁴⁶ د. رمسيس بهنام، الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية، المرجع السابق ص 323.

⁴⁷ - مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المجلد 4 ، العدد 06 ، السنة 2018 ص225 -226.

⁴⁸ جاء في نص المادة 12 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 " :لا يعرض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو أسرته أو مراسلاته أو لحملات على شرفه كسمعته، ولكل شخص الحق في حماية القانون من مثل هذا التدخل أو تلك الحملات. "

⁴⁹ -تنص المادة 46 من القانون رقم 16/01 المؤرخ في 06 مارس 2016 ،المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ع 14 المؤرخة في 07 مارس 2016 على أنه " لا يجوز انتهاك حرمة حياة المواطن الخاصة، و حرمة شرفه، و يحميها القانون....." ص 11.

الفرع الأول : جريمة القذف

الاصل أن القذف ينجر عنه قيام المسؤولية، و من ثمة العقاب عن أي إدعاء أو إسناد لفعل ينتقص من مكانة الفرد ، فلا عبء بمقدار هذا الانتقاص إنما العبء من الضرر الناتج عن الالفاظ و العبارات التي تتضمن مدلول الاحتقار و الانحطاط، و عليه كان لازما منا تعريف جريمة القذف بالمعنى اللغوي و القانوني و الشرعي.

أولا- تعريف جريمة القذف لغة :

يقصد بالقذف لغة : الرمي و التوجيه و يقال قذف الشيء يقذفه قذفا، كذلك القذف الرمي بالسهم و الحصى و كل شيء مما يضر و يوذى، فالقذف هو الرمي بالسهم و الحصى و الكلام⁵⁰.

أما القذف اصطلاحا: هو نشر موضوع من شأنه المساس بسمعة شخص أو هيئة أو منتج ما لدى الجمهور⁵¹.

يعد قذفا كل إسناد و إخبار لواقعة تمس شرف أو اعتبار الشخص أو الجماعة التي أسندت إليها هذه الواقعة⁵².

هناك بعض التشريعات العربية تطلق على القذف تسمية الذم و القدح و التحقير، الذم بمعنى إسناد مادة معينة إلى الشخص و لو في معرض الشك و الاستفهام، أما القدح فنقصد به الاعتداء على كرامة الغير أو شرفه أو اعتباره و لو في معرض الشك و الاستفهام من دون بيان مادة معينة، أما بالنسبة للتحقير فهو كل تحقير أو سباب يوجه إلى المعتدى عليه وجهها لوجه بالكالم و الحركات أو الكتابة أو معاملة غليظة⁵³.

⁵⁰ -سالم رمضان الموسوي ، جرائم القذف و السب عبر القنوات الفضائية ، ب ط ، منشورات حلي الحقوقية ، لبنان 2012 ص16.

⁵¹ -خالد لعلاوي ، جرائم الصحافة المكتوبة في القانون الجزائري ،(دراسة قانونية بنظرة إعلامية)، بدون طبعة ، دار بلقيس الجزائر ، 2012 ، ص79.

⁵² -محمد عبد اللطيف عبد العال ، مفهوم الشرف و الاعتبار في جرائم القذف و السب ، دون طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2002 ، ص05.

⁵³ -عبد الرحمان توفيق أحمد ، شرح قانون العقوبات ، القسم الخاص ، الجرائم الواقعة على الأشخاص ، الطبعة الاولى دار الثقافة، الاردن ، 2012، ص. 209-213.

ثانيا- تعريف جريمة القذف شرعا :

لقد حرمت الشريعة الاسلامية جريمة القذف منذ ما يزيد عن أربعة عشر قرنا، فلا تعاقب على القذف إلا إذا كان كذبا و افتراء و مخالفا للواقع، و لقد حصرت الشريعة الاسلامية القذف في رمي المحصنات بالزنا⁵⁴ ، و دليل التحريم قوله تعالى : " إِنَّ الَّذِينَ يُحِبُّونَ أَنْ تَشِيعَ الْفُحْشَةُ فِي الَّذِينَ ءَامَنُوا لَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ فِي الدُّنْيَا وَآلِ الْآخِرَةِ ۗ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ"⁵⁵ و قول الرسول صلى الله عليه وسلم: "اجتنبوا السبع الموبقات، قالوا: يا رسول الله و ما هن، قال: الشرك بالله، و السحر قتل النفس التي حرم الله إلا بالحق و أكل الربا و أكل مال اليتيم، و التولي يوم الزحف، و قذف المحصنات الغافلات."

ثالثا- تعريف جريمة القذف قانونا :

نقصد بالقذف قانونا بأنه إسناد علني عمدي، أو إدعاء بواقعة محددة تستوجب عقاب أو احتقار من أسندت إليه⁵⁶.

كما نظم المشرع الجزائري جريمة القذف في قانون العقوبات الجزائري، في المادة 296 منه التي تنص على ما يلي: "يعد قذفا كل إدعاء بواقعة من شأنها المساس بشرف و اعتبار الأشخاص أو الهيئة المدعى عليها، أو إسنادها إليهم أو إلى تلك الهيئة . و يعاقب على نشر هذا الادعاء أو ذلك الاسناد مباشرة أو بطريق إعادة النشر حتى ولو تم ذلك على وجه التشكيك أو إذا قصد به شخص أو هيئة دون ذكر الاسم ، ولكن كان من الممكن تحديدهما من عبارات الحديث أو الصياح أو التهديد أو الكتابة أو المنشورات أو اللافتات أو الاعلانات موضوع الجريمة"⁵⁷.

ولعل العلة في تجريم القانون الجنائي الجزائري للقذف هي مساسه بشرف المجني عليه و اعتباره , إذ يتخذ هذا المساس صورة خطيرة , فالإسناد موضوعه واقعة محددة مما يجعل تصديقها اقرب إلى الاحتمال , إذ يفترض تحديدها أن لدى المتهم أدلة تثبتتها , و الواقعة موضوع الإسناد خطيرة من حيث تأثيرها على الشرف و الاعتبار إذا ما كانت بصفة علنية , مما يتيح لهما مجالا كبيرا من الذبوع , فيهبط بشرف المجني عليه لدى عدد كبير من الأشخاص و يعني ذلك جسامه

⁵⁴ - عبد العزيز سعد، الجرائم الواقعة على نظام الاسرة ، الطبعة الاولى، دار هومة، دون بلد النشر 2013 ، ص ص (118,119).

⁵⁵ -سورة النور، آية 19.

⁵⁶ -محمد صبحي نجم ، شرح قانون العقوبات الجزائري " القسم الخاص " دون طبعة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2000 ، ص.98.

⁵⁷ - أمر رقم 66-155، المورخ في 08 جوان 1966 ،المتضمن قانون العقوبات ، ج ر ج عدد 48،صادر بـ 10 جوان 1966 ،المعدل والمتمم بالقانون رقم 06-23المورخ في 20 ديسمبر 2006 ، ج ر عدد 84 صادر في 24 ديسمبر 2006 معدل و متمم.

الضرر الذي يحتمل نزوله به, وهذه الاعتبارات جعلت القذف يعد من اشد جرائم الاعتداء على الشرف و الاعتبار جسامة 58.

الفرع الثاني: جريمة السب

جريمة السب من الجرائم التقليدية المنصوص عليها في التشريعات الجزائية الحديثة حيث أصبحت في الوقت الحالي ومع التطور الكبير الذي نشهده أصبحت ترتكب بمختلف أنواعها سواء عن طريق تكنولوجيات الإعلام والاتصال أو مواقع التواصل الاجتماعي أو السب والشتم بين الأفراد سواء كان مباشر أو غير مباشر، وبما أن المشرع الجزائري قد أقر كفالة حرية الرأي والتعبير⁵⁹ إلا أنه أيضاً قرر بنصوص تجرم السب (297 و 298 مكرر و 299) من قانون العقوبات الحماية الجزائية من الاعتداء على شرف و اعتبار الأشخاص, ويثور التساؤل عما إذا كانت النصوص المشار إليها أعلاه على قدر من المرونة بحيث تسمح بانطباقها في حالة استخدام الجاني هذا السلوك تجاه فرد معين أو اتجاه جماعة من الأشخاص في ارتكاب جريمة السب، لاسيما إذا علمنا أن جريمة السب أضحت جريمة متناولة في كل وقت وفي كل حين وللإجابة عن هذا التساؤل سنتطرق إلى مفهوم جريمة السب اللغوي و الاصطلاحي و القانوني .

أولاً: التعريف اللغوي لجريمة السب

فقد أشارت مصادر اللغة العربية لتعريف السب لغة بأنه سب: يسب، سب غيره: شتمه شتماً وجيعاً، جاء في الأمثال: سبني وأصدق يضرب في الحث على الصدق، السب هو الشتم⁶⁰.

السب: الشتم وهو مصدر سبه يسبه سباً: شتمه، وأصله من ذلك، وسببه: أكثر سبه⁶¹ ، وعليه فالمراد بالسب في أصل اللغة الشتم سواء بإطلاق اللفظ الصريح الدال عليه أو باستعمال المعارض التي ترمي إليه.

58. د.مراح نعيمة, جريمة القذف بين الشريعة الإسلامية والقانون الجزائري, المجلد حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية و الانسانية, العدد 16, جوان 2016.

59. أنظر المادة 42/ف1 من الدستور الجزائري 1996 المعدل بموجب قانون 01-16 المؤرخ في 6 مارس 2016.

60. علي بن هادية، بلحسين البليش، الجبلاني بن الحاج يحيى، القاموس الجديد معجم عربي مدرسي الفبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، الطبعة السابعة، 1991، ص449.

61. ابن منظور، لسان العرب، المجلد الأول، دار بيروت، للطباعة والنشر، 554.

وفي تعريف آخر هو الشتم بإطلاق اللفظ الصريح الدال عليه أو باستعمال المعارض التي ترمي إليه⁶² وان مصدر سب بمعنى طعن وشتم، حيث يقال سب الرجلان فلان أي طعنه ومنه قوله تعالى " ولا تسبوا الذين يدعون من دون الله فيسبوا الله عدوا بغير علم."⁶³ ..

أما السب في التشريع الإسلامي لا يختلف عنه في المعنى اللغوي، فالسب هو الشتم بحيث يمكن تعريفه بأنه " شتم الغير ورميه بمنقصة"⁶⁴ "وقد حرصت الشريعة الإسلامية على حماية الأفراد من الاعتداء على شرفهم واعتبارهم وسمعتهم، وفي السنة النبوية منع الرسول صل الله عليه وسلم سب الغير وشتمه، فعن ابن مسعود رضي الله عنه قال: قال رسول الله صل الله عليه وسلم "المُسلِمُ فُسوقٌ، وقِتالُهُ كُفْرٌ"⁶⁵.

ثانياً: التعريف الاصطلاحي لجريمة السب يقصد بالسب اصطلاحاً: بأنه " كل سب لا يشتمل على إسناد واقعة معينة بل يتضمن بأي وجه من الوجوه خدشاً للشرف أو الاعتبار.

وهو كل " إصاق لعيب أو تعبير يحط من قدر الشخص عند نفسه أو يخدش سمعته لدى غيره⁶⁶." ويقصد به كذلك كل تعبير به التجريح والاحتقار واللفظ القبيح إلى شخص ما وأن لا ينطوي هذا التعبير على واقعة محددة"⁶⁷ وهناك من يطلق على السب اسم القدح وهو " كل اعتداء على كرامة الغير أو شرفه أو اعتباره عن طريق الشك والاستفهام من دون بيان مادة معينة"⁶⁸ " كما هو " كل صفة أو عيب أو لفظ جارح أو مشين أو تعبير يتضمن مس بشرف أو اعتبار شخص معين، لا ينطوي على إسناد واقعة معينة⁶⁹." وبتفصيل أكثر السب يتحقق بكل ما يمس اعتبار الإنسان وشرفه، إذا لم يسند إلى واقعة بتحقق ذلك عيب معين أو غير معين، أو بكل ما ينطوي على معنى الاحتقار

⁶² -جبران مسعود، معجم الرائد، ط1، دار الملايين، بيروت، 1964، ص300.

⁶³ -سورة الأنعام، الآية 109.

⁶⁴ -أبو حبيب سعدي، القاموس الفقهي، ط2، دار الفكر، دمشق، 1988، ص163.

⁶⁵ -اخرجه البخاري في صحيحه(كتاب : باب: ج48، 1/22) ومسلم في صحيحه(كتاب: الإيمان: باب: بيان قول النبي صل الله عليه وسلم سباب المسلم فسوق)، ج1، 64/8.

⁶⁶ -مصطفى الشاذلي، الجرائم الشرف والاعتبار والأداب، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 2002، ص156.

⁶⁷ -لعلاوي خالد، جرائم الصحافة المكتوبة في القانون الجزائري، طبعة أولى، دار بلقيس للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص82.

⁶⁸ -محمد أحمد المستهداني، الوسيط في شرح قانون العقوبات، طبعة أولى، منشورات الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص316.

⁶⁹ -الطيب بلواضح، حق الرد والتصحيح في جرائم النشر الصحفي وأثره على المسؤولية الجنائية في ظل قانون الإعلام الجزائري رقم 90-07، أطروحة دكتوراه العلوم في القانون، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011-2012، ص210.

والتصغير⁷⁰ كما عرف كذلك بأنه الاعتداء على كرامة الغير و شهرته أو اعتباره من دون بيان فعل معين⁷¹. وقد عرفه محمد صبحي نجم " كل خدش للشرف والاعتبار، فهو مدلول أوسع من القذف الذي لا يتحقق إلا بإسناد واقعة معينة".

ما يلاحظ على هذه التعاريف أنها اتفقت على اعتبار السب خدش لشرف الشخص واعتباره عمداً، دون أن يتضمن ذلك إسناد معين، بتوجيه العبارات القبيحة والفاحشة ولفظ الجارح والمشين، وعليه يمكن القول بأن السب هو ذكر العيوب التي تمس بشرف واعتبار الأشخاص بطريقة عمدية، دون أن يتضمن ذلك إسناد واقعة معينة.

ثالثاً: التعريف القانوني لجريمة السب

لقد عرف المشرع الجزائري السب في المادة 297 من قانون العقوبات الجزائري بأنه "يعد سباً كل تعبير مشين أو عبارة تتضمن تحقيراً أو قدحاً لا ينطوي على إسناد أية واقعة". ومن خلال نص المادة يقصد بالسب في معناه القانوني كل ما من شأنه أن يشكل تحقيراً أو قدحاً بشرف وسمعة واعتبار الأشخاص من عبارات مشينة .

كما يمكن تعريفه بأنه صدور تعبير يحمل معنى الاحتقار والقدح دون أن ينطوي على إسناد واقعة موجهة إلى شخص أو هيئة معينة⁷².

ويختلف السب عن القذف في عدم اشتراط كون واقعة السب معينة ومحددة. كما أن المشرع لم يذكر الوسائل التي تتعدد بها جريمة السب خلافاً لما سبق ذكره في تعريفه للقذف أي عدد وسائل العلانية التي يمكن أن تتخذ كوسيلة لارتكابها.

وقد عرف السب في القانون الفرنسي من خلال قانون الصحافة وفق المادة 29 الفقرة الثانية منه التي ورد فيها " يعد سباً كل تعبير مهين أو كلمة محقرة أو القدح الذي لا يتضمن إسناد واقعة"⁷³.

من خلال هذه التعاريف نلاحظ أنها تتفق على أن السب يعني صدور ما من شأنه الاحتقار أو القدح في حق الغير مع اتفاقها على عدم إسناد أية واقعة موجهة إلى المجني إليه . وما تجدر الإشارة إليه أن التشريع الجزائري قد أخذ من قانون الصحافة الفرنسي في

⁷⁰ -قيش فاتح، جرائم الصحافة المتعلقة بممارسة المهنة بين القانون الجزائري والشريعة الإسلامية، مذكرة ماجستير، تخصص شريعة وقانون، جامعة أدرار، 2006-2007، ص210

⁷¹ -علي محمد جعفر، قانون العقوبات القسم الخاص (الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة وبالثقة العامة، والواقعة على الأشخاص والأموال)، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2006، ص259.

⁷² - بن عشي حفصة، الجرائم التعبيرية (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، 2011-2012، ص140

⁷³ - Toute expression outrageante, terme de mépris ou invective, qui ne renferme l'imputation d'aucun fait est une injure.

تحديد مقصود السب، كما أن المشرع الجزائري قد ميز بين جريمتي السب العلني والسب غير العلني، فاعتبر جريمة السب العلني جنحة بالرغم من عدم النص عليه صراحة في المادة 297 قانون العقوبات، إلا أنه يمكن فهم ذلك ضمناً عند ذكره تحقق جريمة السب غير العلني صراحة في نص المادة 463/02 منه تحت عنوان " المخالفات المتعلقة بالأشخاص " اعتبرها مجرد مخالفة.

الفرع الثالث: جريمة الاهانة

لأجل توفير الاحترام اللازم للموظف العام و من في حكمه و للوظيفة الإدارية جرم قانون العقوبات الجزائري بموجب نص المادة 144 فعل الاهانة واعتمد على التحديد الواسع للوسائل المادية و المعنوية التي قد يستخدمها الجاني في توجيه الاهانة إلى الموظف العام و هذا ما أكدته أحكام المادة 144 التي تنص على :يعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى سنتين (2) وبغرامة من 1.000 دج إلى 500.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين 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 تأديتهم وظائفهم أو بمناسبة ذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم⁷⁴

وتكون العقوبة الحبس من سنة إلى سنتين إذا كانت الإهانة الموجهة إلى قاض أو عضو محلف أو أكثر قد وقعت في جلسة محكمة أو مجلس قضائي.

ويجوز للقضاء في جميع الحالات أن يأمر بأن ينشر الحكم ويلتصق بالشروط التي حددت فيه على نفقة المحكوم عليه دون أن تتجاوز هذه المصاريف الحد الأقصى للغرامة المبينة أعلاه.

كما يلاحظ على هذا النص أنه لم يعرف فعل الاهانة بل بين الوسائل المستعملة لارتكابها، ذلك لكون الاهانة ذات مدلول واسع و مرن تتغير وفقاً لتغير الوقائع و الظروف و يمكن تحقيقها بوسائل متعددة يصعب على المشرع حصرها في نص واحد كما لا يمكنه تصورها مسبقاً.

و يمكن تعريف الاهانة بأنها: " كل تعدي يمس الشرف أو الكرامة، على أن كل الاقوال أو الاشارات التي تدل على احتقار لشخص الموظف أو لاعماله أو لوظيفته تعتبر إهانة⁷⁵ "

و يتبين من ذلك أن المشرع و عند تجريمه لواقعة الاهانة الصادرة في حق الموظف العام و من في حكمه أثناء تأدية وظيفته أو بمناسبة هدفه حماية الموظف العام واحترام الوظيفة العامة .

⁷⁴ -الامر رقم 88/26 المؤرخ في 12 يوليو 1988 ،المعدل و المتمم للامر رقم 66/156 المتضمن قانون العقوبات ، ج ر ع 28 المؤرخة في 13 يوليو 1988 ،المادة 02 المتممة للمادة 144 من قانون العقوبات.

⁷⁵ محمد أحمد عابدين: جرائم الموظف العام، دار المطبوعات الحديثة ، ط 1985 ، ص 127.

تقوم جريمة الاهانة في حق الموظف العام على عدة أركان و هي الركن المادي و الركن المعنوي ,نتطرق اليهم كما يلي :

أولا: الركن المادي

يتمثل الركن المادي في جريمة إهانة الموظف العام و من في حكمه قيام الجاني بالاهانة "الوسيلة المستعملة " و وقوع هذه الاخيرة أثناء تأدية المهام الوظيفية أو بمناسبةها،و هو ما سنبينه فيما يلي :

-قيام الجاني باهانة الموظف العام ومن في حكمه (الوسيلة المستعملة) :

للاهانة معنى واسع فهي تشمل كل صور الاعتداء على الموظف العام و من في حكمه و التي تمس بشرفه و تحط من كرامته و احساسه⁷⁶، و لا يشترط فيها أن تكون العبارات المستعملة مشتملة على إسناد معين بل يكفي أن تحمل معنى الاساءة أو المساس بالشعور،وعليه فهي أمر نسبي يتغير بتغير الظروف، إذا وجهها شخص ما و في مكان الوظيفة لشخص الموظف العام⁷⁷

و من خلال ذلك تقتضي جريمة الاهانة أن تتم بوسائل معينة و المنصوص عليها بموجب المادة 144وهي:

_ الكلام :و هي الاهانة بالقول و يراد بها كل إخراج لصوت يمكن أن يطرُق السمع و يتخذ شكل الحديث او الصراخ أو الصفير الذي يوجه للموظف العام وقد قضي في فرنسا بأنه لا يعاقب على الاهانة الموجهة للقاضي إلا إذا كان الكلام موجها إليه أو كان موجها لغيره ووصل إلى علم القاضي بإرادة الجاني⁷⁸.

⁷⁶ جميل عبد الباقي : قانون العقوبات - جرائم الاعتداء على الأشخاص، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 1997.ص 273.

⁷⁷ -الامر الذي أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر عن غرفة الجنج و المخالفات الحامل رقم 370115 المؤرخ في 33/01/2007قضية (غ-ع) ضد (ق - ف) و النيابة العامة بتأكدها : " لا تقوم جريمة إهانة الموظف أثناء تأدية مهامه إذا كان كل من المتهم و الضحية موظفين في نفس مكان العمل "، قرار منشور: مجلة المحكمة العميا، العدد 2، 2008 ،ص 387.⁷⁸ بوسقيعة أحسن ، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجزء الاول، دار الهومة ، الطبعة 12 ، الجزائر، 2012 ،ص224

_الإشارة: تتمثل في الحركة التي يأتيها الجاني بجسمه أو كل وضع يتخذه سواء بنفسه أو الاستعانة بآلة أو أداة معينة تحدث ضجيجا معيننا⁷⁹.

_ الكتابة: يشترط فيها أن لا تكون علانية و الا تحولت الواقعة إلى قذف أو سب حسب الحالة.

_ التهديد: وهي كل تهديد يمس احترام الموظف العام، و لا يشترط أن يصل التهديد إلى بث الخوف في نفس الموظف العام، بل يكفي مجرد إلقاء عبارات تحمل معنى الوعيد على نحو ينتقص من احترامه، و التهديد عادة ما يكون إما بالكتابة أو القول أو الإشارة فإذا وقع التهديد بالكتابة يكون أما إهانة بالكتابة، و اذا وقع بالقول تكون أما إهانة بالقول، و اذا وقع بالإشارة تكون أما إهانة بالإشارة⁸⁰.

_ إرسال أو تسلم شيء: كمن يرسل او يسلم للموظف العام طردا او كفن أو قاذورات .

_ الرسم: يشترط فيه ما يشترط في الكتابة أن لا يكون علنيا و الا تحول الفعل إلى قذف.

ب- وقوع الإهانة أثناء تأدية الموظف لوظيفته أو بسببها (المناسبة) :

يجب أن تصدر الإهانة أثناء تأدية الموظف لمهامه الوظيفية أو بمناسبةها و عليه سنبين المقصود بالحالتين فيما يلي :

_ إهانة الموظف أثناء تأديته لمهام وظيفته : وتعتبر كذلك عندما يعمل الموظف بصفته يؤدي عملا داخلا في اختصاصه أو في شؤون وظيفته و تتوفر الإهانة بمجرد توليه المهام المنوطة بوظيفته التي يحميها القانون و لا يهم في هذه الحالة أن يكون المجني عليه (الموظف العام) يؤدي وظيفته بطريقة شرعية، كما لو كان محل توقيف عن العمل أو يؤدي وظيفته بدون أداء اليمين القانونية في حالة ما إذا كانت الوظيفة تقتضي ذلك⁸¹.

_ إهانة الموظف بمناسبة تأديته وظيفته : إذا كانت الإهانة لم تقع إلا بعد مغادرة الموظف لوظيفته او لساعة فلا يمنع ذلك من عقاب الجاني كمن يوجه لرجل الدرك الوطني الذي يكون مرتديا لبدلته النظامية - إهانة - خارج أوقات عمله .

⁷⁹ -احمد فتحي سرور: الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1981 ، ص344.

⁸⁰ يجب التنويه إلى أن قانون العقوبات قد تضمن أحكاما خاصة و حدد شروطا معينة لفعل التهديد بحيث يعتبره جريمة قائمة بذاتها بالنظر لاحكام المادة 284-287 منه و بالتالي يؤدي ذلك إلى إنعقاد التعدد المعنوي ما بين الجريمتين و من ثم تطبق أحكام المادة 32 منه التي تنص على " يجب أن يوصف الفعل الواحد الذي يحتمل عدة أوصاف بالوصف الأشد من بينها."

⁸¹ - عبد الوهاب مصطفى، رابع لطفی : جرائم الوظيفة العامة ، عالم الكتب ، القاهرة، مصر ، بدون تاريخ نشر ، ص03

و عليه يجب أن تقع الاهانة في مواجهة الموظف المهان، أي أن توجه في حضور الموظف نفسه او على مسمع منه⁸²، فجريمة الاهانة يجب أن توجه شخصيا و مباشرة إلى الموظف العام المهان او ان تصل الى عمله و مسمعه عن طريق الاشخاص الذين سمعوا بها .

استنادا لذلك يتحقق الركن المادي لجريمة الاهانة عن طريق ارتكاب الجاني لاي سلوك إجرامي من شأنه أن يمس بشرف واعتبار الموظف، فيصيب شخصه و يؤثر في نفسيته، فيكفي أن يكون ما أصابه بسبب ذلك السلوك قد أدى إلى احتقاره كخدش كرامته⁸³.

ج- صفة المجني عليه :

وهو أن تكون الاشارة المشينة على مرأى من الحاضرين موجهة للموظف العام ، الذي يجب أن يكون احد الاشخاص المذكورون في المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري إما قاضيا سواء كان يمارس مهامه على مستوى الجهات القضائية (العادي و الاداري) .

وكذلك قضاة المجلس الدستوري و مجلس المحاسبة و صفة المجني عليه هو عنصر مفترض في جريمة الاهانة ، أي يجب أن يكون المجني عليه موظفا عاما أو من في حكمه و إلا تصبح الجريمة سبا و قذفا ، و يدخل تحت طائلة هذا النص الاعوان الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الادارات العمومية المذكورة في نص المادة 2 / 02 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، و كل ضابط عمومي مثل الموثقين و المحضرين القضائيين و ضباط الشرطة القضائية أو أحد رجال القوة العمومية أو قادة الجيش أو الدرك الوطني وأعوانه ، أو عضوا محلفا أثناء جلسة هيئة الحكم أو قد يكون محامي الذي تعتبر إهانتته كإهانة قاضي ، أو مواطنا مكلفا بأعباء خدمة عمومية أثناءها و بمناسبة طبقا لنص المادة 440 من قانون العقوبات الجزائري.

كما تقع الاهانة على موظف سواء كان مرسما أو متعاقد أو متربص ، كما تطبق على العاملين في إطار الشبكة الاجتماعية أو عقود الادماج المهني لحاملي الشهادات (عقود ما قبل التشغيل) و كذلك يشترط أن يكون المعتدي غير موظف في نفس المكان الوظيفة مع الضحية ، حيث إذا كان كل من الجاني و الضحية موظفان في نفس مكان الوظيفة أو العمل تنتفي جنحة الاهانة.

⁸² - عبد الوهاب مصطفى، نفس المرجع، ص04

⁸³ -صباح مصباح محمود سليمان، المرجع السابق، ص 133

و رئيس الجمهورية وفقا لنص المادة 144 مكرر من قانون العقوبات الجزائري ، و كذلك الالهانة الموجهة إلى الهيئات العمومية ، حيث أنه منذ تعديل قانون العقوبات بموجب قانون رقم 01/09 المؤرخ في 26 / 06 / 2001 بنص المادة 146 قانون عقوبات ج ، حيث وفرت حماية متميزة لهذه الهيئات و هي البرلمان ، الجهات القضائية ، الجيش و الهيئات العمومية بوجه عام.

ثانياً: الركن المعنوي

جريمة إهانة الموظف من الجرائم العمدية التي تتطلب القصد الجنائي العام و القصد الجنائي الخاص :

_ القصد الجنائي العام: يتمثل في اتجاه إرادة الجاني لاهانة الموظف العام و من في حكمه أثناء تأدية وظيفته أو بسببها مع علمه بكافة أركان الجريمة دون الحاجة لمعرفة الباعث على توجيه الالهانة، و لا يتوافر إذا كان الجاني لا يعلم بصفة من وجهة إليه الالهانة و مع ذلك يمكن اعتباره قذفا إذا ما توافرت أركانه، كما لا يتوافر إذا لم يقصد الجاني توجيه العبارات أو الاشارات أو التهديد إلى الموظف العام⁸⁴ .

كذلك لا يتوافر إذا كان الجاني يقصد مجرد التعبير عن حقه المقرر قانونا، و يقع عبئ إثبات حسن النية على المتهم .

_ القصد الجنائي الخاص : يستشق من نص المادة 144 التي نصت على عبارة " بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم " و عليه فإن نية الجاني قصدت المساس بإحدى التصورات المذكورة أعلاه⁸⁵.

و عليه فإن جريمة الالهانة تعد من الجرائم العمدية التي لا يتصور تحقق الشرع فيها لان البدء في تنفيذها هي الالهانة نفسها أي الجريمة ذاتها .

⁸⁴ أحسن بوسقيعة ، المرجع السابق ص 253.

⁸⁵ - سمير عالية و هيثم سمير العالية ، الوسيط في شرح قانون العقوبات ، القسم العام المؤسسة الجامعية ط 1 لبنان 2010 ص 300.

المبحث الثاني: الحماية الجنائية الإجرائية للموظف العام

استلزم المشرع الجزائري على النيابة العامة الحصول على الاذن لتحريك الدعوى العمومية في الجرائم التي يرتكبها الموظفون المنصوص عليهم قانونا ، و يصدر الاذن من سلطة عامة ينتمي إليها المتهم ، و لم يكتفي المشرع في العديد من الدول بإضفاء الحماية الاجرائية على الموظف العام عند وقوع الجرائم منه فقط ، و إنما زيادة على ذلك أحاطه بتلك الحماية في حالة وقوع بعض الجرائم عليه أثناء تأدية واجبه الوظيفي أو بسببه و هذا ما سنتطرق إليه من خلال المطالبين التاليين.

المطلب الاول: الحماية الجنائية الاجرائية للموظف العام باعتباره متهم

استلزم المشرع الجزائري على النيابة العامة الحصول على الاذن لتحريك الدعوى العمومية في بعض الجرائم التي تتعلق بالموظف العام و يصدر الاذن من سلطة عامة ينتمي إليها المتهم. يمكن تحديد ماهية الاذن و ذلك بالرجوع إلى الفقه و التشريع و تمييزه عن غيره من القيود الواردة على تحريك الدعوى العمومية :

الفرع الاول: مفهوم الاذن

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى وضع تعريف لقيد الاذن ، بحيث يجب الرجوع إلى مختلف التعاريف الفقهية .

حيث عرفه بعض الفقهاء على انه : " تعبير يصدر من سلطة عامة يتضمن عدم اعتراضها أي موافقتها على ملاحقة أحد أعضائها أو موظفيها التي تتجمع ضده أدلة مادية يرجح معها ارتكابه لجريمة ما⁸⁶ "

كما عرفه البعض الاخر على انه : " رخصة مكتوبة صادرة عن هيئة عامة معينة ينتمي إليها الشخص ، و ذلك لضمان جدية الاجراءات فهو السبيل الوحيد لرفع الحصانة التي يتمتع بها هذا الشخص الذي يشغل مركزا خاصا أو مباشرة الاجراءات ضده ⁸⁷"

و مهما تعددت التعاريف الفقهية حول مفهوم الاذن إلا أن جميعها يتفق على انه : " شرط آخر من شروط تحريك الدعوى الجنائية في بعض الجرائم ، و صدوره ممن يملكه يعني- من ناحية

⁸⁶ - المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري

⁸⁷ - بوحجة نصيرة ، سلطة النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية في القانون الجزائري ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2001 ، 2002 ، ص 85 .

أولى - النزول عن تلك الحماية المقررة لبعض الافراد بوصفهم أعضاء في هيئة ذات مكانة خاصة ، كما يعني - من ناحية ثانية - رفع العقبة الاجرائية في سبيل تحريك الدعوى العمومية من قبلهم⁸⁸.

الفرع الثاني: الفرق بين الاذن و القيود الاخرى

هناك فرق بين الاذن ، و غيره من القيود الاخرى التي ترد على الدعوى العمومية :

أولا: الفرق بين الاذن و الشكوى

تعرف الشكوى بانها تصرف قانوني يقوم به المجني عليه او من بمثله قانونا ضمن المدة التي يحددها القانون ,يتضمن اخبار السلطة المختصة بتحريك الدعوى الجنائية بوقوع جريمة من الجرائم التي اشترط القانون لتحريك الدعوى فيها تقديم شكوى من المجني عليه , طالبا تحريك الدعوى الجزائية الناشئة عنها للوصول الى معاقبة مرتكبها .

و بمقارنة هذا التعريف لقيد الشكوى بالتعريف الذي اوردناه لقيد الاذن يتبين لنا وجود اوجه شبه و اختلاف كثيرة منها ,سنحاول الكشف عنها تباعا :

ا-أوجه الشبه :

يتفق الإذن مع الشكوى من ناحية أن كلاهما يعد قيذا على حرية الجهة المختصة بتحريك الدعوى الجزائية في القيام بذلك ,فبدون استحصال الإذن أو تقديم الشكوى في الحالات التي يوجب القانون ذلك , لا يمكن تحريك الدعوى الجزائية ضد المتهم⁸⁹.

ب-أوجه الاختلاف :

1- الاذن إجراء شخصي بحث، فمتى ما أعطي عن متهم معين فلا يمتد أثره إلى غيره من المتهمين ممن يكون متمتعاً بذات الحصانة و لو كان مساهماً معه في الجريمة, أما الشكوى فهي إجراء عيني , إذ أن تقديمها ضد احد المتهمين يعد مقدمة ضد الباقيين أيضا .

2- الإذن يجب أن يصدر بصورة مكتوبة لان طبيعته تستوجب ذلك , في حين يجوز تقديم الشكوى بصورة شفوية أو تحريرية .

⁸⁸ - سليمان عبد المنعم ، جلال تروث ، أصول المحاكمات الجزائية ، دون طبعة ، المؤسسة الجامعية للدراسات النشر و التوزيع ، الاسكندرية ، د س ، ص 142 .

⁸⁹ - اوهايبية,2004,الصفحة96.

3- يجوز للجهة المخولة بإصدار الإذن في أي وقت تشاء طالما أن الدعوى الجزائية لم تنتقض لأي سبب من الأسباب , في حين يجب تقديم الشكوى خلال ثلاثة أشهر من يوم علم المجني عليه بوقوع الجريمة و بمرتكبها أو من يوم زوال العذر القهري المانع من تقديمها و بعكسه يسقط الحق فيها .

4- لا يجوز للجهة المخولة بإصدار إذن التنازل عن حقها في استعمال الإذن, وإذا صدر عنها الإذن فلا يجوز لها أيضا أن تسحبه أو تعدل عنه, في حين يمكن للمشتكي التنازل أو العدول عن شكواه بعد تقديمها .

5- تختلف سلطة الجهة المختصة باتخاذ الإجراءات في الدعوى الجزائية من حيث نطاقها قبل صدور الإذن عنها قبل تقديم الشكوى, فقبل صدور الإذن يجوز لتلك الجهة أن تتخذ كافة الإجراءات التي تمس شخص المتهم, كسماع الشهود وإجراء الكشف و ندب الخبراء و ضبط الأشياء بعيدا عن شخص و مسكن المتهم, أما قبل تقديم الشكوى فلا يجوز لها اتخاذ أي إجراء من إجراءات التحقيق أو مباشرة الدعوى الجزائية أو حتى جمع الأدلة حول الجريمة⁹⁰.

ثانياً: الفرق بين الإذن والطلب

يعرف الطلب بأنه: "الشكوى أو الادعاء الشخصي المقدم من هيئة أو مصلحة عامة من أجل إقامة دعوى الحق العام في الجرائم التي يقيد القانون فيها تحريك الدعوى العامة و لاتخاذ الإجراءات اللازمة للدعوى, إلا بناء على صدور طلب من هذه الهيئة أو المصلحة بصفتها مجنيا عليها و متضررة من وقوع الجريمة".

و يتضح لنا من خلال قراءة هذا التعريف بان قيد الطلب يلتقي مع قيد الإذن في نواحي عدة, و يفترق عنه في نواحي أخرى سنحددها على التوالي :

⁹⁰ -السليمان, 2004, الصفحة 189.

ا-أوجه الشبه :

- كلاهما يعتبر قيد على سلطة النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية، بحيث لا يمكنهما تحريك و مباشرة دعوى الحق العام إلا بعد تقديم الطلب و الحصول على الاذن .
- كلا من الاذن و الطلب يستوجب الكتابة أثناء التقديم إلى الجهة المختصة .
- إصداران من هيئة أو سلطة عامة .

- يتفقان في كونهما لا يخضعان لمدة محددة لتقديمهما بل يتقادمان بسقوط الدعوى العمومية أو انقضائها⁹¹.

ب- أوجه الاختلاف :

- الاذن يصدر عن الجهة أو السلطة التي ينتمي إليها الشخص مرتكب الجريمة ، أما الطلب فقدم من جهة المجني عليها.
- أثناء تقديم الاذن لا يمكن الرجوع عنه أو سحبه ، أما الطلب حتى و لو قدم فيمكن سحبه.
- لا يمكن للنيابة العامة اتخاذ أي إجراء قبل تقديم الطلب إليها ، عكس الاذن أين يمكن للنيابة العامة اتخاذ الاجراءات الاولية المتمثلة في سماع الشهود دون المساس في الشخص المتهم⁹².
- إن صدور الاذن من أحد المتهمين لا ينصرف ضد الباقيين، لان الإذن يصدر ضد شخص واحد فقط أما الطلب فتقدمه ضد واحد منهم يعتبر مقدم ضد باقي المتهمين .

و مما سبق قوله عن أوجه الشبه و الاختلاف بين الاذن عن الشكوى و الطلب نجد أن الاذن إجراء سلبي و مثار أما الشكوى فكل منهما إجراء إيجابي .

أ - الاذن إجراء سلبي و مثار : معنى ذلك أن الهيئة أو السلطة التي ينتمي إليها المتهم ليست هي التي تبادر بالتعبير عن إرادتها في الرغبة في تحريك الدعوى العمومية ، و إنما يكون ذلك بطلب النيابة العامة.

⁹¹ - احمد أحمد أبو سعد ، الشكوى كقيد عام على الحرية النيابية العامة في تحريك الدعوى الجنائية ، ط 1 دار العدل للنشر و التوزيع ، السكندرية 23 ، 21ص 2005 .

⁹² -نفس المرجع ص23.

ب - الشكوى و طلب إجراء إيجابي : معنى ذلك أن المجني عليه هو الذي يبادر بإرادته في تحريك الدعوى العمومية و ذلك سواء بتقديم شكوى أو طلب إلى النيابة العامة حتى تتمكن هذه الأخيرة من تحريك و مباشرة الدعوى العمومية⁹³.

المطلب الثاني: الحماية الجنائية الإجرائية باعتباره ضحية

لم يكتف المشرع في العديد من الدول بإضفاء الحماية الاجرائية على الموظف العام عند وقوع الجرائم منه فقط ، و إنما زيادة على ذلك أحاطه بتلك الحماية في حالة وقوع بعض الجرائم عليه أثناء تأدية واجبه الوظيفي أو بسببه ، و هذا ما فعله المشرع العراقي أيضاً فهو بعد أن علق في نص الفقرة (أ) من المادة الثالثة من قانون أصول المحاكمات الجزائية تحريك الدعوى الجزائية في مجموعة من الجرائم على تقديم شكوى من قبل المجني عليه أو من يقوم مقامه قانوناً استثنى في البند الثاني من ذات النص حالة وقوع الجرائم الواردة في البند المذكور على الموظف العام أو من في حكمه أثناء قيامه بواجبه الوظيفي ، أو بسببه كما أوجب المشرع العراقي في نص الفقرة الرابعة من المادة 103 من القانون سابق الذكر على كل فرد من أفراد الشرطة أو عضو من أعضاء الضبط القضائي أن يقبض على كل من تعرض لموظف عام أو من يحكمه في أداء واجبه الوظيفي و لو لم يصدر أمر بذلك من قبل القاضي أو المحكمة المختصة .

يظهر لنا من خلال ما تقدم ذكره أن الحماية الاجرائية المقررة للموظف العام عند وقوع بعض الجرائم عليه تكون وفق صورتين : تتمثل الاولى باستثناء الجرائم الواقعة على الموظف العام أثناء أداء الواجب أو بسببه من قيد الشكوى ، أما الصورة الثانية فتتمثل في القبض على من تعرض للموظف العام في أداء واجبه بدون أمر من الجهة المختصة بذلك و عليه نقسم هذا المبحث إلى مطلبين :

الفرع الاول: استثناء الجرائم الواقعة على الموظف العام أثناء أداء الواجب أو بسببه من قيد الشكوى

في الوقت الذي علقت غالبية التشريعات الجنائية تحريك الدعوى الجزائية في مجموعة من الجرائم على تقديم شكوى من قبل المجني عليه أو من يقوم مقامه قانوناً ، نجد في ذات الوقت أن بعضها استثنى من هذا القيد حالة وقوع عدد من تلك الجرائم على موظف عام أو من في حكمه أثناء تأدية الواجب الوظيفي أو بسببه ، و يرجع السبب إلى أن الجريمة في مثل هذه الحالة ينجم عنها ضرر مزدوج ، فهي لا تضر بالمصلحة الخاصة للموظف المجني عليه فحسب ، و إنما تضر أيضاً بالمصلحة العامة في حسن سير و انتظام أنشطة الدولة المختلفة.

⁹³ - علي شملال ، السلطة التقديرية للنيابة العامة ، دراسة مقارنة ، دون طبعة ، دار هومة ، الجزائر 2009 ص 185 - 18

و من التشريعات الجنائية التي تبنت هذا الاستثناء قانون الاجراءات الجنائية المصري النافذ إذ تنص الفقرة الثانية من المادة التاسعة منه على أنه: "و في جميع الاحوال التي يشترط القانون فيها لرفع الدعوى الجزائية تقديم هذه الشكوى ... على أنه في الجريمة المنصوص عليها في المادة 185 من قانون العقوبات و في الجرائم المنصوص عليها في المواد 302 ، 301 ، 307 ، 308 من القانون المذكور ، إذا كان المجني عليه فيها موظفا عاما أو شخصا ذا صفة نيابية عامة أو مكلفا بخدمة عامة ، و كان ارتكاب الجريمة بسبب أداء الوظيفة أو النيابة أو الخدمة العامة يجوز اتخاذ إجراءات التحقيق فيها دون الحاجة إلى تقديم شكوى....".

كما تبني الاستثناء السابق قانون الاجراءات الجزائية اليمني النافذ ، إذ تنص المادة 27 منه على أنه : "لا يجوز للنيابة العامة رفع دعوى جزائية أمام المحكمة ، إلا بناء على شكوى المجني عليه ، أو من يقوم مقامه قانونا في الاحوال الاتية :

في جرائم القذف و السب و إفشاء الاسرار الخاصة و الإهانة و التهديد بالقول او بالفعل أو الايذاء الجسماني البسيط ما لم تكن الجرائم وقعت على المكلف بخدمة عامة أثناء قيامه بواجبه أو بسببه⁹⁴.

و بتحليل النصين المصري و اليمني يظهر لنا ثمة فرق جوهري و أساسي مهم بينهما فالنص المصري يجعل الاستثناء من قيد الشكوى قاصرا على إجراءات التحقيق الابتدائي إذ يسمح للجهة المختصة باتخاذ هذه الاجراءات كافة بما فيها تلك الماسة بشخص المتهم قبل تقديم الشكوى من قبل الموظف المجني عليه ، إلا أنه و بالمقابل لا يجوز رفع الدعوى الجزائية على المتهم ما لم يتقدم الموظف المجني عليه بالشكوى ضده مسبقا ، أي بعبارة أخرى يبقى قيد الشكوى بموجب النص المصري حائلا أمام تحريك الدعوى الجزائية رغم اتخاذ كل إجراءات التحقيق الابتدائي بشأنها أما النص اليمني فيوحي من خلال قراءته أنه يوسع من دائرة الاستثناء بحيث تشمل تحريك الدعوى الجزائية أيضا ، أي بمعنى لا يتطلب للقيام بذلك تقديم شكوى من قبل المجني عليه في حالة ما إذا كان موظفا عاما أو من في حكمه و قد وقعت عليه الجريمة أثناء تأدية واجبه أو بسببه.

و بتقديرنا فإن النص اليمني جاء أكثر دقة و أقرب إلى الواقع من النص المصري فهو من ناحية - أي النص اليمني - يحقق الغاية من الاستثناء و التي تتمثل في مراعاة المصلحة العامة في حسن و انتظام سير أنشطة الدولة المختلفة و من ناحية أخرى يراعي أيضا مصلحة

⁹⁴ - صباح مصباح محمود سليمان ، المرجع السابق ص 200_ 201.

الموظف المجني عليه في معاقبة الجاني و ذلك في الظروف أو الاحوال التي يعجز فيها عن تقديم الشكوى ضده خوفا من بطشه أو نفوذه .

أما قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي فكما ذكرنا في مقدمة هذا المبحث أنه تبنى بدوره أيضا الاستثناء السابق ، إذ تنص الفقرة 1 من المادة الثالثة منه على أنه " لا يجوز تحريك الدعوى الجزائية إلا بناء على شكوى من المجني عليه أو من يقوم مقامه قانونا في الجرائم الاتية : القذف أو السب أو إفشاء الاسرار أو التهديد أو الايذاء إذا لم تكن الجريمة وقعت على المكلف بخدمة عامة أثناء قيامه بواجبه أو بسببه"

و يلاحظ على هذا النص أنه يتفق تماما مع النص اليمني من حيث عدم اشتراطه تقديم شكوى من قبل المجني عليه أو من يقوم مقامه قانونا عند تحريك الدعوى الجزائية ضد المتهم و ذلك في حالة ما إذا كان المجني عليه موظفا عاما أو من في حكمه و قد وقعت عليه الجريمة أثناء قيامه بواجبه أو بسببه .

و يترتب على استثناء الحالة المذكورة أنفا من الشكوى عدم جواز تطبيق أحكام الصلح و كذلك الصلح بشأنه ، لان هذه الاحكام لا تطبق الا على الحالات التي يتوقف تحريك الدعوى الجزائية فيها على تقديم شكوى من قبل المجني عليه أو من يقوم مقامه قانونا.

و هذا الاثر يمثل بحد ذاته ضمانا إضافية لاستمرار الوظيفة العامة و كذلك في الوقت نفسه حماية إجرائية للقائم بأعمالها ، لان جواز الصلح مع الجاني أو الصلح عنه بعد صدور الحكم الجزائي بحقه و بناء على طلب من المجني عليه ربما يدفع الاول إلى إخبار الاخير بشتى الطرق و الوسائل على تقديم الطلب المذكور أنفا إلى القاضي أو إلى المحكمة 1المختصة في حالة عدم قيامه بذلك من تلقاء نفسه⁹⁵.

أما في التشريع الجزائري: فمن المعروف أن المساس بالشرف و الاعتبار هي مسائل تمس ذاتية الشخص و خاصة لمن يهمة الامر فلا يشعر بها إلا هو.

لذلك أوجب المشرع لهذه الجرائم بصفة عامة الشكوى لتحريك الدعوى العمومية.

و هذا ما هو معمول به في التشريعات الاخرى كالتشريع المصري و الفرنسي ، فإذا لم تقدم الشكوى من الشخص أو من ينوب عنه لا تكون الجريمة مقبولة و لا تتحرك الدعوى العمومية.

⁹⁵ - نفس المرجع السابق ص 203.

أما المشرع الجزائري فلم أخذ بهذا المضمون كونه في هذه الجرائم لم يستوجب الشكوى من طرف المجني عليه مهما كانت الجهة التي مستها هذه الجرائم.

و لكن إثر تعديل قانون العقوبات بموجب القانون 10/09 نصت على وجوب شكوى مقدمة من الشخص المتضرر و هذا كقاعدة عامة.

و لكن في جريمة إهانة رئيس الجمهورية خرج عن هذه القاعدة لاستثناء آخر و هو أن تباشر الدعوى العمومية ضد هذا الشخص تلقائيا و هذا ما نصت عليه المادة 144 مكرر 2 حيث يكون على النيابة العامة أن تباشر الدعوى ، متى توافرت أركان الجريمة ، و هي هنا تخضع لمبدأ الشرعية في مباشرة الدعوى .⁹⁶

الفرع الثاني: القبض على من تعرض لموظف عام في أداء واجبه بدون أمر من الجهة المختصة بذلك

يقصد بالقبض : " الامساك بالمتهم من قبل المكلف بإلقاء القبض عليه و وضعه تحت تصرفه لفترة قصيرة من الزمن تمهيدا لاحضاره أمام سلطة التحقيق لاستجوابه و التصرف بشأنه أو هو إمساك الشخص من جسمه و تقييد حركته و حرمانه من حق التجول دون أن يتعلق الأمر على فترة زمنية معينة".

و القبض يعد من الاجراءات الخطيرة التي تتخذ في مرحلة التحقيق الابتدائي ، لانه يمس الحرية الشخصية المكفولة بنصوص معظم دساتير دول العالم و لهذا حرصت التشريعات الجنائية على إحاطته بضمانات عدة تمنع التعسف فيه أو استخدامه لغير الاغراض التي شرع من أجل تحقيقها ، و من بين الضمانات عدم جواز اللجوء اليه إلا بناء على أمر الجهة المختصة بإصداره قانونا.

غير أن بعض التشريعات الجنائية رأت أن هناك من الحالات ما تستوجب إلقاء القبض فيها على المتهم دون انتظار صدور أمر بذلك من الجهة المختصة أصلا ، و من ضمن هذه الحالات ، حالة التعرض لموظف عام أو من بحكمه في أداء واجبه الوظيفي .

و قد وردت مثل هذه الحالة في المادة 99 من قانون أصول المحاكمات الجزائية الاردنية النافذ و التي تنص على أنه " لاي موظف من موظفي الضابطة العدلية أن يأمر بالقبض على المشتكي الحاضر الذي توجد دلائل كافية على اتهامه في الاحوال الاتية: ...- مقاومة رجال السلطة العامة بالقوة و بالعنف... "

⁹⁶ -احسن بوسقيعة،مرجع سابق،ص235/237.

فيلاحظ من هذا النص على أنه يجيز لكل موظف من موظفي الضابطة العدلية (أعضاء الضبط القضائي) مهما كانت درجة أو طبيعة مركزه الوظيفي أن يأمر بالقبض على المشتبه به بمجرد توفر الدلائل الكافية على اتهامه في مجموعة من الجرائم منها مقاومة رجال السلطة العامة بالقوة أو بالعنف ، و هذا ما يخرج عن الاصل العام المقرر في نص المادة 37 من ذات القانون و الذي يحصر أساسا سلطة الامر بالقبض على المتهم في يد المدعي العام فقط و بعد توافر قرائن قوية لديه يستدل منها على صحة الواقعة الاجرامية المنسوبة للمتهم.

كما وردت الحالة سابقة الذكر في المادة 25 من قانون الاجراءات الجنائية السوداني النافذ و التي تنص على أنه " يجوز لاي شرطي أو شيخ أن يقبض على أي شخص يعترض شرطيا أثناء قيامه بواجباته⁹⁷ "

و يعاب على النص أنه يخلق نوع من التمييز بين أفراد الشرطة و بقية الموظفين العامين ، إذ يجيز القبض على المتهم حالا عند منعه الفئة الاولى من أداء الواجب في حين لا يجيز القبض عليه عند تعرضه للفئة الثانية الا بعد صدور أمر بذلك من الجهة المختصة أصلا.

أما عن قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي فقد نص بدوره أيضا على تلك الحالة في المادة 103 منه " على كل فرد من أفراد الشرطة أو عضو من أعضاء الضبط القضائي أن يقبض على أي شخص من الاشخاص التي بانهم: - كل من تعرض لاحد أعضاء الضبط القضائي أو أي مكلف بخدمة عامة في أداء واجبه".

و يلاحظ على هذا النص أنه:

_ بعكس النصين الاردني و السوداني ،يعد القبض على المتهم بجريمة التعرض أمرا واجبا على أفراد الشرطة أو أعضاء الضبط القضائي و ليس حقا لهم حتى لو لم يصدر أمر بذلك من الجهة المختصة أصلا ، و هذا بلا شك يؤكد لنا مدى حرص المشرع العراقي على خلق المناخ المناسب للموظفين العامين و من في حكمهم بغية أداء واجباتهم الوظيفية في الوقت المحدد و بالشكل المطلوب و بعيدا عن الخوف أو التردد.

_ كما يلاحظ بأن عبارة فرد من أفراد الشرطة أو عضو من أعضاء الضبط القضائي التي جاءت في النص تفتقر الى الدقة ، أنها توحى من خلال قراءتها بأن أفراد الشرطة ليسوا من أعضاء الضبط القضائي ، بينما لو رجعنا إلى المادة 39 من ذات القانون لوجدنا بأنهم أول الاشخاص الذين أضفى عليهم المشرع صفة الضبط القضائي⁹⁸.

⁹⁷ -صباح مصباح محمود سليمان ص203.

⁹⁸ - نفس المرجع السابق ص 204.

خلاصة الفصل الثاني :

تقع على الموظف العام أثناء أدائه لوظيفته أو بسببها جرائم ماسة بالشرف و الاعتبار كالاهانة و أخرى مادية كالتهديد ، حيث جرمت معظم قوانين الدول بما فيها المشرع الجزائري هذه الاعتداءات بما فيها و أقرت العقوبات المناسبة لها ،لحماية الموظف العام حماية جنائية موضوعية.

و نظرا لانتشار وباء كورونا " كوفيد 19 ، " و ما ترتب عنه من إهانات للسلك الطبي من طرف المواطنين ، قام المشرع الجزائري بإصدار الامر رقم: 20/01 المؤرخ في 90 ذي الحجة 1411 الموافق لـ 30 يوليو 2020، يعدل و يتم الامر رقم 66-156، المتضمن قانون العقوبات و المتضمن الاهانة و التعدي على المؤسسات الصحية و مستخدميها.

كما أقرت التشريعات المختلفة للموظف العام حماية جنائية إجرائية كونه متهم و ذلك في حالة ارتكابه للجرائم و تتمثل هذه الحماية في قيد الاذن على تحريك الدعوى العمومية و ذلك حتى يتم رفع الحصانة التي يتمتع بها و يختص بإصدار الاذن كل من البرلمان والمحكمة العليا و المجلس القضائي و ذلك في مواجهة الموظفين ذو الحصانة كنواب المجلس الشعبي و نواب مجلس الامة .

و حدد المشرع الجزائري إجراءات الاذن و آجاله و أسباب انقضائه و آثاره كما حدد الجرائم المقيدة بالاذن و هي التي ارتكبها النواب و أعضاء الحكومة و القضاة و بعض الموظفين ، كما نصت قوانين التشريعات المختلفة على رفع قيد الشكوى عند تحريك الدعوى العمومية في بعض الجرائم الواقعة على الموظف العام ، كما أن القبض على من يتعرض للموظف العام لا يتطلب أمر من جهة المختصة.

خاتمة:

خاتمة :

تناولنا في دراستنا هذه الحماية الجنائية المقررة للموظف العام بنوعيتها الموضوعية والاجرائية .
و من خلال دراسة لهذه الحماية نكتشف أن التشريعات تولي أهمية بالغة للموظف العام لما له
من دور مباشر في حسن سير الادارة العامة لذلك تم تنظيم هذا الموضوع بأحكام خاصة و
قوانين صارمة .

و مثال هذه القوانين قانون العقوبات الجزائري الذي نص على تجريم سلوكيات الاعتداء على
الموظف العام و غيره من القوانين الموازية في التشريعات الاخرى .

فجريمة الاعتداء على الموظف العام لا تعد جديدة بل هي موجودة منذ القدم غير أن التطورات
الحديثة الحاصلة كالتقدم التكنولوجي أكسبت هذه الجرائم وجها جديدا ينبغي التعامل معه وفقا
لحدائته .

و هذا ما لم تغفله التشريعات و منها التشريع الجزائري حيث أوجدوا جميعا نصوصا قانونية
تجرمها متى توافرت أركانها و بذلك يصبح ركنها الشرعي قائما .

إضافة إلى الركن المعنوي في جرائم الاعتداء على الموظف العام و المتمثل في الادراك التام
و الارادة لدى الجاني عند ارتكابه لجريمته ضد الموظف العام سواء أثناء أدائه لمهامه أو
بمناسبتها .

و ما يلاحظ خلال دراسة هذا الموضوع هو قلة البحوث العلمية التي تناولته خاصة تلك التي
تتناوله بصفة شاملة حيث تفرقت عناصره في مراجع مختلفة و ذلك لقلّة الباحثين فيه .

كما تجدر الإشارة أن الاعتداء على الموظف العام و هو خارج وظيفته و ليس بسببها يخرج
عن نطاق التكليف المتمثل في جرائم الاعتداء على الموظف العام .

يكون الاعتداء على الموظف العام ماديا كما قد يكون معنويا ، و من صور جرائم الاعتداء المادي استعمال القوة و العنف ضد الموظف العام و من صور جرائم الاعتداء المعنوي الاهانة التي تقع على الموظف العام.

يتمتع الموظف العمومي في ظل الأمر 03-06 بالحماية الإدارية لحقوقه الممنوحة والمتمثلة في حقوق مالية واجتماعية وكذا حقوق نقابية وسياسية، تكفلها الدساتير لكل الأفراد، ولم يعقل المشرع عن إحاطة الموظف بالحماية عند إنهاء الوظيفة سواء بإرادته أو عن طريق الاستقالة أو طلب التقاعد أو بواسطة الإدارة، ومع هذا ألزم المشرع على توفير الحماية اللازمة للموظف من كل متابعة تأديبية، كما ضبط المواعيد القانونية التي تقوم عليها عملية التأديب عبر جميع مراحلها

و باعتبار الموظف العام هم الممثل للنظام العام فإن الاعتداء عليه يعد مساس بالنظام العام إذ لا يمس فقط شخص و سلامة الموظف العام.

وأهم النتائج التي توصلنا إليها في هذا البحث ما يلي :

_ أن الضمانات التي كفلها المشرع الجزائري لموظف العام غير كافية وتحتاج إلى مراجعة بالشكل الذي يضمن هذه الحقوق ويجعل الموظف العام يؤدي وظيفته على أكمل وجه بما يعكس إيجاب سير المرافق العامة.

_ أن الحماية القانونية لحقوق الموظف العام تحتاج إلى تكريس قضائي في منازعات الوظيفة العامة بما يعمق هذه الحماية ويكشف عن تطوير النصوص التشريعية تمهيدا للتعديل لاحقا.

الاقتراحات :

- ضرورة توعية المجتمع بمدى خطورة جرائم الاعتداء على الموظف العام و ذلك عبر وسائل الاعلام باختلاف أنواعها ، و إعلامهم بأن النتائج السلبية هذه السلوكيات تعود على الدولة بالضرر و بالتالي على المجتمع كافة.

- زيادة الدراسات و البحوث العلمية في مجال حماية الموظف جنائيا و ذلك بتوفير مصادر مختلفة تمكن الباحثين من الحصول على اكبر قدر من المعلومات و إفادة الباحث بها.

- ولا بد من الاشارة إلى نقطة هامة و هي كون الموظف يرتكب في بعض الحالات أخطاء تأديبية مهنية لا ترقى الى درجة الخطأ الجنائي أن يكون مسؤولا مسؤولية تأديبية محضة فقط ، و لهذا على القضاة المختصين في هذا المجال التمعن و التمحص في تكيف الخطأ الجنائي للموظف قبل التطرق إلى إصدار الاحكام بناءا على قانون الفساد كذلك و مهما يكن الامر فإن

الموظف له حماية قانونية في هذا المجال و المتمثلة في تكريس المشرع لجملة من الضمانات القانونية للموظف العام.

قائمة

المراجع :

قائمة المراجع :

اولا : ايات و احاديث :

1_ سورة النور، آية 19 .

2_ سورة الأنعام، الآية 109 .

3_ اخرجه البخاري في صحيحه (كتاب : باب : ج 48 ، 1/22) ومسلم في صحيحه (كتاب : الإيمان : باب : بيان قول النبي صل الله عليه وسلم سباب المسلم فسوق) ، ج 1 ، 64/8 .

4_ الآية 216 ، سورة البقرة

ثانيا : القوانين و المراسيم و الأوامر :

1_ الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.

2_ رقم 01/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ج ر عدد 14 المؤرخة في 08 مارس 2006.

3_ الأمر رقم 66 / 133 ، المؤرخ في 02 / 06 / 1966 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، ج ، ر ، عدد 46 لوم 08/06/1966 ، المادة 01.

4_ الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

5_ المادة 12 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948

6_ المادة 46 من القانون رقم 16/01 المؤرخ في 06 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ع 14 المؤرخة في 07 مارس 2016

7_ أمر رقم 66-155، المؤرخ في 08 جوان 1966 ، المتضمن قانون العقوبات ، ج ر ج عدد 48، صادر بـ 10 جوان 1966 ، المعدل والمتمم بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 ، ج ر عدد 84 صادر في 24 ديسمبر 2006 معدل و متمم.

8_ أنظر المادة 42/ف1 من الدستور الجزائري 1996 المعدل بموجب قانون 01-16 المؤرخ في 6 مارس 2016.

9_ الامر رقم 88/26 المؤرخ في 12 يوليو 1988 ،المعدل و المتمم للامر رقم 66/156 المتضمن قانون العقوبات ، ج ر ع 28 المؤرخة في 13 يوليو 1988 ،المادة 02 المتممة للمادة 144 من قانون العقوبات.

10_ الامر رقم 370115 المؤرخ في 33 31/01/2007 قضية (غ-ع) ضد (ق - ف) قرار منشور: مجلة المحكمة العمياء، العدد 2، 2008 ،ص 387.

11_ المادة 284-287 المادة 32منه التي تنص على " يجب أن يوصف الفعل الواحد الذي يحتمل عدة أوصاف بالوصف الاشد من بينها".

12_ المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري

13_ الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 2006.

ثالثا: الكتب :

1_ الماوردي الأحكام السلطانية و الولايات الدينية ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1983 ص189 .محمد فوزي فيض الله الفقه الإسلامي نشر و طبع كلية الشريعة جامعة دمشق ط2 1978 ص484-485.

2_ صالح محسوب، التفسير والقياس في التشريعات العقابية، التجارة للطباعة، بغداد 1953 ، ص74 . ومنذر كمال عبد اللطيف التكريتي ، السياسة الجنائية في قانون العقوبات العراقي ، مطبعة الأديب ، ط2 ، بغداد 1979 ، ص49.

3_ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 ، ص 47-48.

4_ علي خطار شنطاوي، القانون الإداري الأردني،(الكتاب الثاني)الوظيفة العامة،القرارات الإدارية،العقود الإدارية،الأموال العامة،الطبعة 01،دار وائل للنشر و التوزيع،الأردن،2009،ص12.

5_ سليمان محمد الطماوي،الوجيز في القانون الإداري،دراسة مقارنة،طبعة منقحة و مزيدة طبقا لأحداث التعديلات،دار الفكر العربي،القاهرة،1992،ص407.

قائمة مراجع

- 6_ رشيد حباني, دليل الموظف و الوظيفة العامة, دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, دار النجاح للكتاب, الجزائر, 2012, ص15.
- 7_ هاشمي خرفي, الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية, الطبعة 03, دار هومة, الجزائر 2013, ص91.
- 8_ محمد إبراهيم الدسوقي علي ، حماية الموظف العام جنائيا ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 ، ص68.
- 9_ نوفل علي عبد الله صفو الدليمي، الحماية الجزائية للمال العام ، 2005 ص201.
- 10_ خالد خليل الظاهر, القضاء الإداري ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية قضاء الإلغاء قضاء التعويض دراسة مقارنة الطبعة الأولى , 1430-2009 ص50.
- 11_ احسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجنائي الخاص ، الجزء الثاني ، دار هومة ، طبعة 2004 ، ص 08.
- 12_ د. عصام عبد الوهاب البرزنجي وآخرون، مبادئ وأحكام القانون الإداري ط1 ، مكتبة السنهوري، 2015 ص61.
- 13_ د. صباح مصباح محمود السليمان، الحماية الجنائية للموظف العام ط1 دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 200، ص141.
- 14_ د. رمسيس بهنام، الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية، منشأة المعارف الإسكندرية، 1986 ص327.
- 15_ د. محمود نجيب حسني-شرح قانون العقوبات/القسم العام-ط5-مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي-1982-ص566.
- 16_ سالم رمضان الموسوي ، جرائم القذف و السب عبر القنوات الفضائية ، بدون طبعة ، منشور ات حلبي الحقوقية ، لبنان 2012 ص16.
- 17_ خالد لعلاوي ، جرائم الصحافة المكتوبة في القانون الجزائري ،(دراسة قانونية بنظرة إعلامية)، بدون طبعة ، دار بلقيس الجزائر ، 2012 ، ص79.
- 18_ محمد عبد اللطيف عبد العال ، مفهوم الشرف و الاعتبار في جرائم القذف و السب ، دون طبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2002 ، ص05.

قائمة مراجع

- 19_ عبد الرحمان توفيق أحمد ، شرح قانون العقوبات ، القسم الخاص ، الجرائم الواقعة على الاشخاص ، الطبعة الاولى دار الثقافة، الاردن ،2012، ص. 209-213.
- 20_ عبد العزيز سعد، الجرائم الواقعة على نظام الاسرة ،الطبعة الاولى، دار هومة، دون بلد النشر 2013 ،ص ص (118,119).
- 21_ محمد صبحي نجم ، شرح قانون العقوبات الجزائري "القسم الخاص " دون طبعة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2000 ، ص.98.
- 22_ جبران مسعود، معجم الرائد، ط1 ،دار الملايين، بيروت، 1964 ،ص300.
- 23_ أبو حبيب سعدي، القاموس الفقهي، ط2 ،دار الفكر، دمشق، 1988 ،ص163.
- 24_ مصطفى الشاذلي، الجرائم الشرف والاعتبار والآداب، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 2002 ،ص156.
- 25_ لعلاوي خالد، جرائم الصحافة المكتوبة في القانون الجزائري، طبعة أولى، دار بلقيس للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص82.
- 26_ محمد أحمد المستهداني، الوسيط في شرح قانون العقوبات، طبعة أولى، منشورات الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، 316.
- 27_ علي محمد جعفر، قانون العقوبات القسم الخاص (الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة وبالثقة العامة، والواقعة على الأشخاص والأموال)، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2006 ،ص259.
- 28_ محمد أحمد عابدين: جرائم الموظف العام، دار المطبوعات الحديثة ، ط 1985 ، ص 127.
- 29_ جميل عبد الباقي : قانون العقوبات - جرائم الاعتداء على الاشخاص، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 1997.ص 273.
- 30_ بوسقيعة أحسن ، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجزء الاول، دار الهومة ، الطبعة 12 ، الجزائر، 2012 ،ص224.
- 31_ احمد فتحي سرور: الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1981 ، 344.ص.

قائمة مراجع

32_ عبد الوهاب مصطفى، رابح لطفي : جرائم الوظيفة العامة ، عالم الكتب ، القاهرة، مصر ، بدون تاريخ نشر ، ص03.

33_ سمير عالية و هيثم سمير العالية ، الوسيط في شرح قانون العقوبات ، القسم العام المؤسسة الجامعية ط 1 لبنان 2010 ص 300.

34_ سليمان عبد المنعم ، جلال تروث ، أصول المحاكمات الجزائية ، دون طبعة ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر و التوزيع ، الاسكندرية ، دون سنة نشر ، ص 142.

35_ اوهايبية،2004،الصفحة96.

36_ السليمان،2004،الصفحة189.

37_ احمد أحمد أبو سعد ، الشكوى كقيد عام على الحرية النيابية العامة في تحريك الدعوى الجنائية ، ط 1 دار العدل للنشر و التوزيع ، الاسكندرية 23 ، 21 ص 2005.

38_ علي شمالل ، السلطة التقديرية للنيابة العامة ، دراسة مقارنة ، دون طبعة ، دار هومة ، الجزائر 2009 ص 185 – 18.

39_ بن سعدي وهيبية، مدلول الموظف العام في قانون مكافحة الفساد الجزائري، أستاذة مساعدة قسم أ، كلية الحقوق - بن عكنون، ص212،216.

40_ الفيروز ابادي ، مجد الدين بن محمد بن يعقوب ، بصائر ذوي التمييز لطائف كتاب العزيز، تحقيق محمد علي النجار دار التحرير ، القاهرة مصر ، 1389 196٥ .

41_ الجرجاني ، الشريف علي بن محمد " : التعريفات " ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ط11211٤2000٥ص37.

42_ سعيد مقدم، اخلاقية الوظيفة العمومية دار الامة ، الجزائر، 1997، ص 16

رابعا : مذكرات التخرج :

1_ خالف عقيلة: الحماية الجنائية للوظيفة الإدارية ، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر (بن يوسف بن خدة) السنة الجامعية2008/2009، ص07.

قائمة مراجع

- 2_ بن فرحات موالي لحسن ، إدارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، 2011 ، ص 6_7.
- 3_ الطيب بلواضح، حق الرد والتصحيح في جرائم النشر الصحفي وأثره على المسؤولية الجنائية في ظل قانون الإعلام الجزائري رقم 90-07 ، أطروحة دكتوراه العلوم في القانون، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011-2012 ، ص210.
- 4_ قيش فاتح، جرائم الصحافة المتعلقة بممارسة المهنة بين القانون الجزائري والشريعة الإسلامية، مذكرة ماجستير، تخصص شريعة وقانون، جامعة أدرار، 2006-2007 ، ص210.
- 5_ بن عشي حفصة، الجرائم التعبيرية (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، 2011-2012 ، ص140.
- 6_ بوحجة نصيرة ، سلطة النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية في القانون الجزائري ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2001 ، 2002، ص85.

خامسا: المجلات :

- 1_ بوادي مصطفى، حماية الوظيفة العامة كإجراء وقائي من الفساد في الجزائر، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، العدد 2، المجلد3 (ديسمبر 2019) ، ص114-143.
- 2_ ابن منظور، لسان العرب، المجلد الأول، دار بيروت، للطباعة والنشر، 554.
- 3_ مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المجلد 4 ، العدد 06 ، السنة 2018 ص225 - 226.

سادسا : القواميس و المعاجم :

- 1_ جبران مسعود، معجم الرائد، ط1 ، دار الملايين، بيروت، 1964 ، ص300.
- 2_ ابو حبيب سعدي، القاموس الفقهي، ط2 ، دار الفكر، دمشق، 1988 ، ص163.
- 3_ أنظر ، ابن فارس : أبو الحسين بن فارس بن زكريا ، معجم مقاييس اللغة ، تحقيق عبد السلام محمد هارون ، دار الفكر بيروت لبنان ط2 1389. ص172.

سابعاً : مراجع باللغة الفرنسية :

_1 Pierre Bozat et Jean Pinatel : Traile de droit , paris 1970 , P

_2 M.waline,Traitè élémentaire de droit administratif, paris, GENE edi,p324.

_3 Toute expression outrageante ,terme de mépris on invective ,qui ne renferme l'imputation d'aucun fait est une injure

ثامناً : مواقع الانترنت :

_1 أ ب "ما هي الحماية؟"، www.globalprotectioncluster.org، اطلع عليه بتاريخ 29-02-2023 بتصرّف

تاسعاً: آيات و احاديث :

_1 سورة النور، آية 19 .

_2 سورة الأنعام، الآية 109 .

_3 اخرجه البخاري في صحيحه (كتاب : باب: ج 48، 1/22)ومسلم في صحيحه (كتاب: الإيمان: باب: بيان قول النبي صل الله عليه وسلم سباب المسلم فسوق)، ج 1، 64/8.

_4 الآية 216 ، سورة البقرة.

عاشراً: المحاضرات :

_1 أحمد محيو ، محاضرات في القانون الإداري ، جامعة الجزائر ، 1976 ، ص 39.

الفهرس :

الفهرس:

1	مقدمة.....
01	الفصل الأول: ماهية الحماية الجنائية للموظف العام.....
01	المبحث الأول: مفهوم الحماية الجنائية للوظيفة العامة.....
01	المطلب الأول: مفهوم الحماية الجنائية.....
01	الفرع الأول: تعريف الحماية.....
02	الفرع الثاني: تعريف الجنائية.....
02	الفرع الثالث: تعريف الحماية الجنائية في القانون.....
03	المطلب الثاني: مفهوم الوظيفة العامة وأسباب حمايتها جنائيا.....
03	الفرع الأول: مفهوم الوظيفة العامة.....
04	الفرع الثاني: أسباب الحماية الجنائية للوظيفة العامة.....
05	المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام محل الحماية الجنائية.....
05	المطلب الأول: المدلول الإداري للموظف العام.....
05	الفرع الأول: المفهوم الفقهي والقضائي للموظف العام.....
07	الفرع الثاني: المفهوم التشريعي للموظف العام.....
10	المطلب الثاني: المدلول الجنائي للموظف العام.....
10	الفرع الأول: مفهوم الموظف العام في الفقه والتشريع الجنائي الفرنسي.....
12	الفرع الثاني: مفهوم الموظف العام في التشريع الجنائي الجزائري.....
13	الفرع الثالث: الفرق بين المدلول الاداري و الجنائي.....

- 14..... خلاصة الفصل الاول
- 15..... **الفصل الثاني : آليات الحماية الجنائية للموظف العام**
- 16..... المبحث الأول : الحماية الجنائية الموضوعية للموظف العام
- 16..... المطلب الأول : حماية الموظف العام من الإعتداءات المادية الواقعة على شخصه
- 16..... الفرع الأول : جريمة الإعتداء على الموظف العام بالإكرا
- 19..... الفرع الثاني : جريمة الإعتداء على الموظف العام بالقوة او العنف
- 21..... المطلب الثاني: حماية الموظف العام من الاعتداءات الواقعة على شرفه واعتبا.
- 22..... الفرع الأول : جريمة القذف
- 24 الفرع الثاني:جريمة السب
- 27 الفرع الثالث : جريمة الإهانة
- 32..... المبحث الثاني : الحماية الجنائية الإجرائية للموظف العام
- 32..... المطلب الأول : الحماية الجنائية الإجرائية باعتباره متهم
- 32 الفرع الأول :مفهوم الإذن
- 33..... الفرع الثاني : الفرق بين الإذن و القيود الأخرى
- 36..... المطلب الثاني : الحماية الجنائية الإجرائية باعتباره ضحية عليه
- الفرع الأول : استثناء الجرائم الواقعة على الموظف العام أثناء أداء الواجب أو بسببه من قيد الشكوى 36
- الفرع الثاني : القبض على من تعرض لموظف عام في أداء واجبه بدون أمر من الجهة المختصة بذل. 40 :
- 42 خلاصة الفصل الثاني:

خاتمة..... د

قائمة المراجع.....

الفهرس.....

ملخص مذكرة الماستر

بالرجوع إلى مقتضيات القانون الجنائي الجزائري، نجد أن المشرع الجزائري حصن الموظف العمومي من شتى أنواع الإهانة المادية والمعنوية، التي من المحتمل ان يتعرض لها أثناء ممارسته لوظيفته كما جرم وعاقب على المساس بشرفهم، أو اعتبارهم من طرف الغير، إلا أن عند تعرض أحد الموظفين للإهانة فإن المحكمة وقبلها النيابة تلزمهم بالشهود والإثبات في تجاهل تام لرسمية مهمتهم خاصة أن معظمهم لم يشرعوا في مزولة هذه الوظيفة إلا بعد أداء اليمين القانونية التي تضفي الرسمية على ادعاءاتهم وتظلماتهم، وقبل الوقوف على الحماية الجنائية للموظف العام كان لابد من التطرق إلى مفهومه الإداري وكذا الجنائي في التشريع الجزائري وغيره من التشريعات.

الكلمات المفتاحية:

- | | | |
|--------------------|---------------------|----------------|
| 1/ حماية الجزائئية | 2/الوظيفة العمومية | 3/الموظف العام |
| 4/التشريع الجزائري | 5/الحماية الموضوعية | 6/الاعتداءات |

Abstract of Master's Thesis

Referring to the requirements of the Algerian criminal law. You find that the Algerian legislator has fortified the public employee from various types of German and humiliating insults that he is likely to be subjected to during the exercise of his job, as it has been criminalized and punished for infringement of their honor or consideration by others, but when one of the employees is subjected to insult, the court and before it the prosecution oblige them to testify and reprimand In complete disregard for the formality of their mission, especially since most of them did not start practicing this job until after taking the legal oath that formalizes their claims and grievances. Before standing on the criminal protection of the public employee, it was necessary to address his administrative as well as criminal concept in Algerian and other legislation.

Keywords:

- | | | |
|------------------------|-----------------|------------------------|
| 1/penal protection | 2/public office | 3/Algerian legislation |
| 4/objective protection | 5/assaults | 6/public official |

