# Logo%20U_0Logo%20U_0جامعة العربي التبسي – تبــسة – الجزائر

# كلية الحقوق و العلوم السياسية

# قسم الحقوق

**مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر**

**تخصص : قانون جنائي و علوم جنائية**

**بعنوان:**

جريمة الإهانة و التعدي على الموظف

* **إعداد الطالبة : إشراف الاستاذة:**

 **عياشي صباح شارني نوال**

**أعضاء لجنة المناقشة**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **الصفة**  | **الرتبة العلمية**  | **الإسم و اللقب**  |
| **رئيسا** | **أستاذ محاضر** -أ- | **أجعود سعاد** |
| **مشرفا ومقررا** | **أستاذ مساعد** -أ- | **شارني نوال** |
| **مناقشا** | **أستاذ محاضر** -أ- | **مقران ريمة** |

**السنة الجامعية :2019/2020**

**“الكلية لا تتحمل المسؤولية على ما يرد في هذه المذكرة من آراء“**



****

**قال الله تعالى : { يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ آذَوْا مُوسَىٰ فَبَرَّأَهُ اللَّهُ مِمَّا قَالُوا ۚ وَكَانَ عِندَ اللَّهِ وَجِيهًا } الأحزاب : 69**

**شكــر وتقديــــــر**

****

**شكـــــر و تقـديـــــــــر**

نشكر الله عزّ و جلّ على أن وفقنا لإتمام هذا العمل

كمـا نوجه شكـرنا إلى الأستاذة الفاضـلة **شارني نوال** لما منحتنا

من جهد ووقت و توجيهات وإرشادات و دعم لإنجاز هذا البحث

و نتقدم بالشكر و التقدير إلى الأساتذة أعضاء اللجنة الموقرة والذين وافقوا على مناقشة هذه المذكرة .

و أخيرا أتقدم بالشكر لكل من ساهم من قـــريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل.

**قائمة المختصرات**

* **ق.ع.ج: قانون العقوبات الجزائري**
* **ق.إ.ج.ج: قانون الإجراءات الجزائية**
* **د.ب.ن: دون بلد النشر**
* **د.ت.ن: دون تاريخ النشر**
* **د.ط: دون طبعة**
* **ص: الصفحة**
* **ج.ر: الجريدة الرسمية**
* **د.ج : دينار جزائري**

**مقـــــــــــــــــــــدمة**

تمارس الدولة نشاطها من خلال موظفيها، فهم أداة الدولة و ساعدها لتحقيق أهدافها، فاتساع نشاطها و عدم إقتصارها على الأمن الداخلي و الخارجي و حل المنازعات بين الأفراد ، و إزدياد تدخلها في شتى المجالات الإقتصادية و الإجتماعية قاد بالضرورة الى إزدياد عدد الموظفين ، بإعتبارهم الركيزة الأساسية لتسيير الأجهزة الإدارية للدولة، و تحقيق أهدافها المرجوة،

 و نتيجة للدور الذي يلعبه الموظف في خدمة الدولة ، أصبح من الضروري الإهتمام به و حمايته من أي إعتداء يلحقه أثناء تأدية وظيفته أو بسببها، و بما أن الموظف هو ممثل السلطة العامة و يعمل بإسمها و لحسابها فإنه من الطبيعي أن يتعرض أكثر من غيره لمخاطر الإجرام عند ممارسته لواجبات الوظيفة العامة.

و يكتسب موضوع الإهانة و التعدي على الموظف، أهمية خاصة لإتصاله بأهم شريحة من شرائح المجتمع، ألا و هي الموظفين العاميين الذين يعبرون عن إرادة الدولة من خلال ممارسة وظائفها، و تنفيذ برامجها و ترجمة سياستها إلى أرض الواقع العملي فهم عقلها المفكر و ساعدها المنفذ في كل ما تنوي القيام به، خدمة للمصلحة العامة و قد برزت مكانة هذه الشريحة تبعا لتعاظم دور الدولة الذي أصبحت تلعبه .

ولقد أقرت معظم الدول الحماية الجنائية للموظف، من خلال تشديد العقاب الموقع على الجاني الذي إرتكب جريمته ضد الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها.

**أهمية الموضوع** : تتجلى أهمية الموضوع من خلال :

**الأهمية العملية** : و تتمثل في تسليط الضوء على جريمة الإهانة و التعدي على الموظف و الخطر الذي يمس بكرامته، و فاعلية الأليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري لحمايته.

**الأهمية العلمية :** وتبرز في محاولة الإحاطة والإهتمام بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على الجريمة وإبراز العقوبات المقررة لها .

**الدوافع الشخصية** : إن دراسة هذا الموضوع جاءت بناء على رغبة شخصية للإلمام بمختلف جوانب هذه الجريمة، كوني موظفة و نتعرض لهذا السلوك السلبي يوميا تقريبا من قبل المواطنين .

**الأسباب الموضوعية** : يتعلق هذا الموضوع بفئة هامة من المجتمع ألا وهي فئة الموظفين وإن التعدي عليهم يعد تعدي على الإدارة والدولة.

و هو من المواضيع التي يهتم بها القانون الجنائي، كون التعدي وإهانة الموظف ظاهرة خطيرة فيها مساس بكرامة و سلامة الموظف و إعتداء على هيبة الدولة .

**الإشكالية** :

بما أن جريمة الإهانة و التعدي على الموظف فيها مساس بالسلامة الجسدية و المعنوية للموظف، و تهدد بإستقرار و إحترام الوظيفة داخل المجتمع و ضمان سير العمل، فإنه يتبادر إلى أذهاننا تساؤل يثيره الموضوع و مقتضاه : كيف عالج المشرع الجزائري جريمة الإهانة و التعدي على الموظف و ما هي الجزاءات المقررة لذلك ؟

المنهج المتبع :

للإجابة على هذه الإشكالية تم إتباع المناهج التالية:

المنهج الوصفي من أجل الإلمام و التعريف بجريمة الاهانة و التعدي من حيث التعريف بهما، و دراسة الفعل الجرمي لكل جريمة بالإضافة لبقية الأركان، و للضرورة العلمية استعنا بالمنهج التحليلي، الذي يعتمد على التفسير و التحليل و الغوص في التفاصيل من خلال مختلف المواد القانونية المتعلقة بالموضوع لإبراز الجريمة و أركانها.

**أهداف الدراسة :**

تكمن أهداف دراسة هذا الموضوع في مايلي:

* الإحاطة بجريمة الإهانة و التعدي على الموظف من حيث تبيان الأركان المكونة لها و الجزاءات المقررة لها في قانون العقوبات ـ
* حماية الموظف جنائيا لضمان سير العمل الوظيفي.

**الدراسات السابقة :**

 لم نجد دراسات سابقة تناولت الموضوع، خاصة الجزائرية منها وإنعدامها في المواقع الإلكترونية ما عدا الدراسة التي تناولها إبراهيم بن محمد المفيز، بعنوان الإعتداء على الموظف العام – دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة- جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية 2006.

**صعوبات البحث :**

كأي بحث علمي لا يخلو من الصعوبات، فقد واجهتنا مشاكل في إعداد هذا البحث ونذكر منها :

\*قلة المراجع العامة والدراسات الجزائرية منها خاصة و المتخصصة في هذا الموضوع و عدم توافقه مع غيره من التشريعات المقارنة ،ويظهر ذلك جليا كون هذه الأخيرة وضعت جرائم للموظف لم ينص عليها المشرع الجزائري ، الأمر الذي أدى إلى عدم إعطاء الموضوع حقه ،خاصة أنه يمس شريحة حساسة في المجتمع .

\*كذلك من ضمن المشاكل التي واجهتنا هو تعليق الدراسة وغلق أبواب الجامعة بما فيها المكتبة الجامعية، إثر جائحة كورونا كوفيد 19 التي إجتاحت بلادنا على غرار الكثير من دول العالم، مما صعب علينا التحصل على المراجع أو الكتب الجامعية أو التواصل مع جامعات اخرى في ظل هذه الظروف الإستثنائية .

**التصريح بالخطة :**

 حتى يتسنى لنا الإجابة على الإشكالية المطروحة إنتهجنا خطة ثنائية من فصلين :

شمل الفصل الأول : جريمة إهانة الموظف، وقسمناه إلى ثلاثة مباحث، تناولنا في المبحث الأول مفهوم جريمة الإهانة، ثم أركانها في المبحث الثاني، ثم العقوبة المقررة لها في المبحث الثالث.

أما عن الفصل الثاني قسمناه الى ثلاثة مباحث ، فكان لدراسة جريمة التعدي على الموظف، من خلال تبيان تعريف جريمة التعدي في المبحث الأول وفي المبحث الثاني تناولنا أركان الجريمة ثم تطرقنا لعقوبة جريمة التعدي في المبحث الثالث.

**الفـــصـــــــل الأول**

# الفصل الأول: جريمة إهانة الموظف

 إن أغلب التشريعات الجنائية، قد تنبهت إلى ما قد يتعرض له الموظف العام أثناء تـأدية واجباته الوظيفية أو بسببها من أفعال، رغم مساسها بشرفه أو إعتباره إلا أنها لا تدخل في نطاق القذف أو السب، فعمدت إلى تجريمها في نصوص خاصة بوصفها إهانة **[[1]](#footnote-1)1** لذلك سنتعرض في هذا الفصل إلى تعريف الإهانة ثم أركانها وعقوبتها .

**المبحث ألأول: مفهوم جريمة الإهانة**

 قبل أن نتطرق إلى جريمة إهانة الموظف، سنعرج إلى تعريف الإهانة ثم التمييز بينهما و بين الجرائم المشابهة لها .

**المطلب الأول: تعريف الإهانة.**

**الإهانة لغة:** مشتقة من هون و الهون الخزي، و في التنزيل الكريم " الْيَوْمَ تُجْزَوْنَ عَذَابَ الْهُونِ"**[[2]](#footnote-2)**.

 والهون والهوان نقيض العز، وأهانه وهونه وإستهان به وتهاون أي إستخف به.

و الإسم الهوان و المهانة ،و رجل فيه مهانة أي ذل وضعف، و الاهانة الإستخفاف بالشيء و الإستحقار **[[3]](#footnote-3)**.

هي أيضا تعني الإستخفاف و الإذلال بشيء أوشخص، فيقال أهان فلان الأمر أو الشخص أي إستخف به أو أذله **[[4]](#footnote-4)**.

**الإهانة إصطلاحا** : لقد وضعت عدة تعاريف منها ماهو فقهي ومنها ماهو قضائي ومنها ماهو تشريعي.

على صعيد الفقه

 نجد أن الفقه الفرنسي عرف الإهانة بأنها:" كل تعبير عن فعل ناب يمس الموظف العام ووظيفته مباشرة.

وعرفها أخر بأنها :" فعل غير محدد يمكن إرتكابه بكيفيات مختلفة ومن شأنه المساس بشرف الشخص المهان وكرامته" **[[5]](#footnote-5)**.

وما يلاحظ على هذين التعريفين، أنهما اتفقا على أن الإهانة تشمل كل فعل يمس الكرامة والشرف، ويختلفان من حيث أن الأول اشترط صفة الموظف حتى تكون الإهانة موجهة إليه، بينما الثاني لا يشترط ذلك حيث جاءت كلمة الشخص مطلقة ، ما يفيد أنها تشمل الشخص العادي أيضا.

بينما ذهب جانب من الفقه المصري إلى تعريف الإهانة بأنها :" عبارة عن أي قول أو إشــارة يؤخذ من ظاهرها الاحتقار أو الاستخفاف بالموظف الموجهــة إليه الألفــاظ أو الإشارات، وفيها مساس بشرف الموظف و اعتباره كرفع الصوت أو عمل حركة بالرأس أو الكتف أو الضحك بقهقهة" **[[6]](#footnote-6).**

كماعرفها البعض على أنها" كل تعدي يمس الشرف والكرامة، على أن كل الأقوال

أوالإشارات التي تدل على إحتقار لشخص الموظف أو لأعماله أو لوظيفته تعتبر إهانة" **[[7]](#footnote-7)**.

وما يلاحظ على هذين التعريفين، أن كلاهما حددا طرق إرتكاب الإهانة بالقول

والإشارة واشتراطهما صفة الموظف العام في الشخص المهان، فالتعريف الأول أدق من الثاني إلى حد ما ،لأن التعريف الثاني قد قسم الإهانة إلى نوعين يتمثل النوع الأول بتلك التي توجه إلى شخص الموظف العام، و يتمثل النوع الثاني بتلك التي توجه إلى وظيفته، في حين أن الواقع القانوني يقول بأن الإهانة عندما توجه إلى شخص الموظف العام في أثناء تأدية مهامه الوظيفية أو بسببها، فإنها تمس وظيفته أيضا وبالمقابل فإن الإهانة عندما توجه إلى الوظيفة العامة مباشرة، فإنها حتما تمس شرف أو إعتبار الشخص القائم بها **[[8]](#footnote-8).**

كما حاول جانب من الفقه العراقي، تحديد معنى الإهانة إذ عرفها أحد الفقهاء بأنه:" كل ما من شانه أن يمس شرف الشخص فتشمل بمعناها اللغوي القذف و السب الواقعين ضد الموظف او غير الموظف " **[[9]](#footnote-9)**.

 و عرفها أخر" بأنها كل مايمس الشرف و الإعتبار أو يقلل من إحترام الناس ولا يشترط أن تكون مشتملة على إسناد عيب معين ".

ولقد إنتقد هذين التعريفين لأنهما يشملان ما يمس شرف و إعتبار الموظف وغير الموظف.**[[10]](#footnote-10)**

 أما عن موقف القضاء الجنائي من تحديد معنى الإهانة :

فقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى تعريف الإهانة بأنها " كل تعد أيا كانت صفته قذف كان أم مجرد قول ماس بالكرامة ، بل يشمل حتى تلك التي تكون في ظاهرها غير مهينة، ولكنها تخفي وراءها السخرية والتهكم و الإستهتار بحق من وجهت إليه ".

أما محكمة النقض المصرية فعرفت الإهانة في قرار لها بأنها " كل قول أو فعل يحكم العرف بأنه فيه إزدراء و حطا من الكرامة في أعين الناس ،وإن لم يشمل قذفا أو سبا أو إفتراء ."  **[[11]](#footnote-11)2**

 كلا التعريفين يتصفان بالشمولية، بحيث ينطبقان على كل جرائم الإهانة من دون التقييد بصفة الشخص أو الشيء المهان، وإشتمل التعريف الأول على كل فعل أو قول يصدر عن الجاني، بقصد السخرية و التهكم و الإستهتار بحق من وجهت إليه حتى و لو كان ظاهر الفعل أو القول غير مهين.

 أما عن موقف التشريعات الجنائية من تعريف الإهانة.

فنجد أن كلا من قانون العقوبات الأردني وقانون العقوبات الثوري الفلسطيني**[[12]](#footnote-12)3** يعرفان الإهانة بقولهما " التحقير:هو كل تحقير أو سباب غير الذم والقدح يوجه إلى المعتدي عليه وجها لوجه، بالكلام أو الحركات أو بكتابة أو رسم لم يجعلا علنيين أو مخابرة برقية أو هاتفية أو بمعاملة غليظة ".

 ومما يؤخذ على هذا النص أنه لم يعرف مصطلح الإهانة بل أورد تحديد للوسائل التي يمكن أن يستخدمها الجاني في توجيه الإهانة للمجني عليه.

أما بقية التشريعات الجنائية ومنها التشريع الجزائري فإن نصوصها لم تتضمن أية إشارة على معنى الإهانة، و السبب يعود إلى سعة ما تدل عليه فكرة الإهانة من أقوال وأفعال بحيث يصعب حصرها في تعريف واحد، كما أن فكرة الاهانة يكتنفها الغموض والإبهام فهي أمر نسبي يتغير تبعا للظروف و الملابسات، فالعبارة الواحدة إذا وجهها شخص إلى شخص آخر في مكان وزمان أو ظرف معين قد تعد مهينة، بينما إذا وجهها إلى **[[13]](#footnote-13)** شخص من طبقة أخرى في مكان أو زمان أو ظرف آخر فلا تحمل صفة الإهانة.

**المطلب الثاني : التمييز بين جريمة الإهانة و الجرائم المشابهة لها**

إن جريمة الإهانة تتميز عن جريمتي السب والقذف في امور نجملها في ما يلي :

* الإهانة لا تقع إلا على موظف عام أو من في حكمه ،بينما القذف و السب فيقعان في حق موظف عام أو غيره .
* الإهانة يجوز أن تقع أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها، أما القذف و السب في حق الموظف العام فيجوز وقوعهما في أي وقت لاحق و لأي سبب كان ،و لكن لا يعاقب عليهما بالعقوبات المشددة إلا اذا وقع بسبب تأدية الوظيفة .
* إن العلانية ليست ركنا في جريمة الإهانة فيعاقب على الإهانة سواء كانت علانية أو غير علانية ، أما القذف و السب فلا يعاقب عليهما إلا إذا وقعا علانية.
* لا تقع جريمة الإهانة إلا بالقول أو الإشارة أو التهديد أما جريمتي القذف و السب فيمكن وقوعهما بهذه الطرق و بغيرها من وسائل العلانية و منها الكتابة و الرسوم و الصور و الرموز .
* يشترط في جريمة الإهانة وقوعها في مواجهة الموظف الموجه اليه الإهانة أو على الأقل أن تصل إلى علمه بإرادة المتهم ، لكن في جريمتي القذف و السب لا يشترط ذلك.
* المتهم بالإهانة لاتقبل منه إقامة الدليل لإثبات الأمور المهينة التي أسندها للموظف أو من في حكمه ، أما القذف و السب في حق موظف عام فيقبل فيهما هذا الإثبات.**[[14]](#footnote-14)**

**المبحث الثاني :أركان جريمة الإهانة.**

 إن لوجود أي جريمة يتطلب ركنين أساسيين أحدهما مادي و الآخر معنوي، وهناك قسم من الجرائم تتخذ من الركن المفترض والذي قد يكون عبارة عن صفة مادية محددة كوجود جثة القتيل، أوعبارة عن صفة طبيعية في الشخص الجاني والمجني عليه، وقد يكون الركن المفترض عبارة عن صفة قانونية، يوجب المشرع توافرها في شخص المجني عليه كصفة الموظف العام، في جرائم الرشوة و الإختلاس أو في شخص المجني عليه**[[15]](#footnote-15)1** كصفة الموظف العام، أيضا في جريمة الإهانة و الإعتداء على الموظف.

 وسنتعرض في هذا المبحث إلى كل ركن بالتفصيل إنطلاقا من نص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري، التي تعاقب " كل من أهان قاضيا أو موظفا أو قائدا أو ظابطا عموميا أو أحد رجال القوة العمومية ، بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أوتسليم أي شيء إليهم، أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها، وذلك بقصد المساس بشرفهم أو بإعتبارهم أو بالإحترام الواجب لسلطتهم"**[[16]](#footnote-16)2**.

ومن هذا النص نستخلص أركان الجريمة والتي سنتعرض لها في ثلاثة مطالب وهي **[[17]](#footnote-17)3** : الركن الشرعي والركن المادي و الركن المعنوي.

**المطلب الأول:الركن الشرعي .**

حرصت القوانين على توفير الإحترام اللازم لشخص الموظف و وظيفته، فجرمت ما يتعرض له بنصوص خاصة،عملا بمبدأ لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص وعدم معاقبة الشخص عن الفعل الذي ارتكبه إلا إذا كان الفعل مجرما بنص قانوني.

و جريمة الإهانة تستمد شرعيتها من نص المادة 144[[18]](#footnote-18) من قانون العقوبات الجزائري ، إلا أنه لم يتم النص على جريمة الإهانة ضمن القسم الخامس من قانون العقوبات الجزائري، المتعلق بالإعتداء على الشرف و الإعتبار بل جاءت ضمن القسم الأول من الفصل الخامس تحت عنوان الإهانة و التعدي على الموظفين و مؤسسات الدولة.

ونتيجة لتطور بعض الأشكال الجديدة للإجرام و التي عرفت انتشارا كبيرا في السنوات الأخيرة ، و أصبحت تهدد اللحمة الإجتماعية لمجتمعنا،أقر المشرع الجزائري بعض التعديلات على قانون العقوبات، وما يهمنا فيه هو تشديد العقوبات في جرائم الاهانة و التعدي، فأدخل تعديلات على المادة 144 من ق.ع.ج و ذلك بالرفع من حدي العقوبة الأدنى و الأقصى و قيمة الغرامة و إضافة بعض الفئات التي لم تكن مذكورة في السابق وهم فئة الأئمة و هذا بالنظر إلى الإعتداءات المتكررة التي طالتهم في الآونة الأخيرة أثناء ممارسة مهامهم.

وقد أصبح نص المادة 144 **[[19]](#footnote-19)** من ق.ع.ج المعدلة مؤخرا كمايلي:" يعاقب بالحبس من ستة(6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات و بغرامة من 100.000دج إلى 500.000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم، أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها، و ذلك بقصد المساس بشرفهم أو بإعتبارهم أو بالإحترام الواجب لسلطتهم.

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

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

و يجوز للجهة القضائية في جميع الحالات أن تأمر بأن ينشر الحكم و يعلق بالشروط التي حددت فيه على نفقة المحكوم عليه دون أن تتجاوز هذه المصاريف الحد الأقصى للغرامة المبينة اعلاه "**[[20]](#footnote-20)**.

**المطلب الثاني :الركن المادي .**

إن ما يميز الجريمة التي نحن بصدد الحديث عنها الأن عن بقية الجرائم الواقعة على الأشخاص هو أن المشرع يتطلب أن يكون المجني عليه فيها موظفا عاما أومن يعد بحكمه، وبغض النظر عن ما إذا كانت قد وقعت عليه مباشرة أو على الهيئة النظامية التي يمارس عن طريقها مهام وظيفته **[[21]](#footnote-21).**

وعليه يمكن القول أن الركن المادي يتألف من ثلاثة عناصر: الأول هو وقوع الجريمة على الموظف العام والثاني هو الوسيلة المستعملة ،وأخيرا وقوع الجريمة أثناء أداء الواجب أو سببه **[[22]](#footnote-22).**

**أولا: وقوع الجريمة على الموظف العام أو من بحكمه.**

كل دولة لها مفهوما خاص تحدد بموجبه تعريف الموظف العام لديها بل قد يختلف داخل النظام الواحد، وسوف يتم استعراض بعض التعريفات الواردة من ذلك.

تعريف القضاء الفرنسي للموظف بأنه " الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلة ضمن كادر الوظائف الخاص بمرفق عام[[23]](#footnote-23)".

أما الفقه المصري فقد عرفه بأنه: " الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام [[24]](#footnote-24) ".

إن توضيح مفهوم الموظف العام، الذي نريده وهو مفهوم الموظف العام في القانون الإداري و لقد تعددت التعاريف و إختلفت في القانون الإداري عنه في فروع الأنظمة القانونية الأخرى.

ففي ظل قانون العقوبات الجزائري، فإنه يعتبر موظفا كل شخص يتولى تحت أية تسمية وبأي وضع كان أية وظيفة أو مهمة ولو مؤقتة ذات أجر أوبغير أجر، ويؤدي بهذا الوصف خدمة للدولة أو للإدارات العمومية أو أية خدمة ذات مصلحة عمومية و تعيين صفة الموظف يوم وقوع الجريمة[[25]](#footnote-25).

 وعرفت الفقرة ب من المادة 2 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته الموظف العمومي على النحو الآتي :

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

* كل شخص أخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما [[26]](#footnote-26)

وهو تعريف مستمد من إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد( المادة 2 الفقرة أ) المؤرخة في 31 أكتوبر2003 .

ويشمل مصطلح الموظف العمومي كما جاء في هذا القانون أربع فئات هي:

* ذو المناصب التنفيذية و الإدارية و القضائية
* ذو الوكالة
* من يتولى وظيفة أو وكالة في مرفق عام أو في مؤسسة عمومية أو في مؤسسة ذات الرأس المال المختلط
* من في حكم الموظف العمومي**[[27]](#footnote-27)**

و بالرجوع إلى الأمر المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية خاصة المادة 04 منه ، نجد أن المشرع قد حصر مفهوم الموظف في:" كل عون معين في وظييفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"**[[28]](#footnote-28)**

و حسب نص المادة 02 من نفس القانون فإنه يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية و يقصد بالمؤسسات و الإدارات العمومية حسب الفقرة الثانية من المادة 02 "المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية في الدولة و المصالح غير الممركزة التابعة لها، و الجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة يمكن أن يخضع مستخدموهالأحكام هذا القانون الأساسي "**[[29]](#footnote-29)**.

 و انطلاقا من هذا التعريف وهوالمكرس في القانون الإداري فإنه لابد من وجود أربعة شروط لإسباغ صفة الموظف على العاملين لدى الإدارة العامة و تتمثل في :

1. أن يتم التعيين من قبل السلطة المختصة عن طريق صدور أداة قانونية يعين بمقتضاها قد تكون في شكل مرسوم رئاسي أو تنفيذي أو في شكل قرار وزاري أو ولائي أو في شكل مقرر صادر عن سلطة إدارية .
2. القيام بعمل دائم ،أن يشغل الشخص وظيفته على وجه الاستمرار بحيث لا تنفك عنه الا بالوفاة أو الاستقالة أو العزل أو التقاعد و من ثم لا يعد موظفا المستخدم المتعاقد و لا المستخدم مؤقتا و لو كلف بخدمة عمومية .
3. الترسيم في رتبة في السلم الاداري و هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبة و من ثم لا يعد موظفا من كان في فترة تربص .
4. ممارسة نشاط في مؤسسة أو إدارة عمومية **[[30]](#footnote-30)**.

**من في حكم الموظف :**

لقد ذكر المشرع الجزائري في نهاية المادة 2 من الأمر06-02 المتعلق بالفساد الأشخاص الذين يعتبرون موظفيين عموميين أو الذين هم في حكم الموظف، وفي هذا الصدد ذهب جانب من الفقه إلى القول أنه : << ينطبق هذا المفهوم لاسيما على المستخدمين العسكريين و المدنيين للدفاع الوطني والضباط العموميين >>**[[31]](#footnote-31)**.

 فأما المستخدمون العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني فقد إستثنتهم المادة 2 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية من مجال تطبيقه ويحكمهم الأمر رقم 06-02 المؤرخ في 28 فبراير 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين**[[32]](#footnote-32) .**

 أما الضباط العموميون فتم إدراجهم ضمن طائفة الأشخاص الذين هم في حكم الموظف على أساس أنهم يتولون وظيفتهم بتفويض من السلطة العمومية**[[33]](#footnote-33) ،** على الرغم من أن تعريف الموظف العمومي كما ورد في الفقرتيين 1-2 من قانون مكافحة الفساد لا يشملهم كما لا ينطبق عليهم تعريف الموظف كما ورد في القانون الأساسي للوظيفة العامة و مع ذلك فإنهم يحصلون الحقوق والرسوم المختلفة لحساب الخزينة العامة الأمر الذي يؤهلهم لكي يدرجوا ضمن من في حكم الموظف **[[34]](#footnote-34)**.

 وتضم هذه الطائفة كل من الموثقين**[[35]](#footnote-35)**والمحضرين القضائيين**[[36]](#footnote-36)** المترجمين الرسميين**[[37]](#footnote-37)** وكذا محافظي البيع بالمزايدة **[[38]](#footnote-38)**.

ونستخلص صفة المجني عليه من نص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري التي تنص على أنه كل من أهان قاضيا أو موظفا أو قائدا أو ضابطا عموميا أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو إرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو بالرسم

 فصفة المجني عليهم هم القاضي ،الموظف ،الضابط العمومي ،القائد أحد رجال القوة العمومية ،العضو المحلف ، الإمام.

- القاضي سواء كان ينتمي إلى النظام العادي أو النظام الإداري**[[39]](#footnote-39)**، كما تنطبق صفة القاضي على رئيس الجمهورية بإعتباره القاضي الأول للبلاد.

- الموظف سبق تعريفه **[[40]](#footnote-40)**.

-الضابط العمومي ويشمل كل من الموثق، المحظر القضائي، محافظ البيع العلني .

- القائد المقصود به كل ذي رتبة في الجيش.

- رجل القوة العمومية وهو الذي يعمل على تنفيذ أوامر السلطة التابع لها كرجل الشرطة و الدركي **[[41]](#footnote-41)**.

- العضو المحلف إذا وقعت الجريمة في جلسة هيئة قضائية مهما كانت درجتها بالإضافة إلى الأشخاص المذكورين قد يكون المجني عليه.

-الإمام : هو الذي يأتم به الناس و يكون ممن يصح الإقتداء بهم و لا يقف عمل الامام على تقدم الناس في الصلاة و إقتدائهم به بل يتعدى إلى هداية الناس و إرشادهم.

- المحامي تعتبر المادة 26 من القانون رقم 13/07 المؤرخ في29/10/2013 المتضمن قانون المحاماة الإهانة الموجهة إلى محام بمثابة الإهانة الموجهة إلى قاضي[[42]](#footnote-42)

- أو مواطن مكلف بأعباء خدمة عمومية ( المادة 440 ق.ع.ج ) كوكيل التفليسة الخبير القضائي أو المترجم القضائي المحلف **[[43]](#footnote-43)**.

**ثانيا : الوسيلة المستعملة**

 تقتضي جريمة الإهانة أن تتم بإحدى الوسائل المذكورة في المادة 144 ق.ع.ج كالأتي :

1. الكلام :سواء كان شعرا أو نثرا و لو بتقليد صوت الحيوان **[[44]](#footnote-44)** مهما كانت وسيلة التعبير ، و من هذا القبيل اللغو و القول و العياط والاستقباح بالصفير و تقتضي الإهانة بالكلام أن يكون الكلام موجها للشخص المستهدف **[[45]](#footnote-45)**.
2. الإشارة: بشرط أن تدل على معنى خاص كوضع اليدين فوق الأذنين إشارة إلى أذني الحمار **[[46]](#footnote-46)** أو نزع وثائق من يد حائزها **[[47]](#footnote-47)** .
3. الكتابة :الكتابة بأي لغة باليد أو طباعة على ورق أو قماش أو حائط **[[48]](#footnote-48)** و يشترط فيها أن لا يكون علني و إلا تحول الفعل إلى قذف أو سب حسب الحالة **[[49]](#footnote-49)**.
4. التهديد : معناه أن يصدر من الفاعل إشارة مهينة على مرأى الحاضرين موجهة إلى الموظف، و يكون عادة بالقول أو بالكتابة أو بالاشارة فالقول مضمونه الإهانة و التهديد مضمونه إنذار بإلحاق الأذى و هو في الوقت ذاته إهانة لأن كل تهديد إهانة و لكن ليست كل إهانة تهديد **[[50]](#footnote-50)**.
5. الرسم: و يشترط فيه أن لايكون علنيا و إلا تحول إلى قذف على غرار الكتابة **[[51]](#footnote-51)** و أن يحمل معنى الإحتقار.
6. إرسال أو تسليم شيء : كمن يرسل ظرفا فيه صور بذيئة أو يسلم غيره طردا به كفن أو قاذورات .

وفي كل الأحيان يتعين أن يذكر في حكم الإدانة الأفعال و الألفاظ و الإشارات المستعملة و إلا كان الحكم مشوبا بالقصور **[[52]](#footnote-52)**.

و من الجدير بالذكر أن عددا من التشريعات الجنائية عدت البلاغ الكاذب الموجه من قبل أحد الأفراد إلى السلطة العامة إهانة لها ،و عاقبت عليها بهذا الوصف إذ نصت المادة 145 من ق.ع.ج على أنه "تعتبر إهانة و يعاقب عليها على هذا الإعتبار قيام أحد الأشخاص بتبليغ السلطات العمومية بجريمة يعلم بعدم وقوعها أو تقديمه دليلا كاذبا متعلقا بجريمة وهمية، أو تقريره أمام السلطة القضائية بأنه مرتكب جريمة لم يرتكبها أو لم يشترك في إرتكابها "

و بهذا المعنى جاءت أيضا المادة 264 من قانون العقوبات المغربي **[[53]](#footnote-53)**و للعلم فإن المادة 145 من ق.ع.ج التي اعتبرت البلاغ الكاذب إهانة قد أضافت بذلك وسيلة اخرى و هي التبليغ شفويا أو كتابة.**[[54]](#footnote-54)**

**ثالثا: أن تتم الإهانة أثناء أداء الواجب أوبسببه**

يتكون هذا العنصر من حالتين يكفي تحقق أحدهما لقيام الجريمة و تتمثل هاتين الحالتين فيما يلي :

1. **أن تقع الإهانة أثناء أداء الواجب :**

 تقتضي هذه الحالة وقوع الجريمة خلال الوقت الذي يمارس فيه الموظف العام واجباته الوظيفية ، إذ أن المعيار في ذلك زمني بمعنى أنه يشترط أن تكون ثمة علاقة زمنية بين الجريمة و أداء واجبات الوظيفة **[[55]](#footnote-55)**.

وهو ما نصت عليه المادة 144/1 من ق.ع .ج بقولها"..أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها و ذلك بقصد المساس بشرفهم و باعتبارهم أو بالإحترام الواجب لسلطتهم، "

فإذا وقعت الإهانة في الوقت الذي يكون فيه الشخص محل الحماية الجنائية يمارس وظيفته تحققت الجريمة ، بغض النظر عن كون موضوع الإهانة متعلقا بأعمال الوظيفة أو بحياته الخاصة **[[56]](#footnote-56)**.

ولا يهم لإعتبار الموظف العام في أثناء أداء الواجب ارتدائه للزى الرسمي الخاص لوظيفته أو حمله للإشارات أو العلامات المميزة لها ، و لا يقصد بالمكان المعد للواجب الدائرة الرسمية أو الحكومي فحسب بل يمتد ليشمل كل مكان أخر يقع خارجها متى إستدعت ظروف عمل الموظف العام الإنتقال إليه **[[57]](#footnote-57)**

 ولا يعد مكانا لأداء الواجب الطريق الذي يسلكه الموظف متجها من منزله إلى دائرته الرسمية أو الحكومية ، إذ أنه يلزم الوصول الفعلي لمكان الوظيفة كي يعد الموظف العام في أثناء أداء الواجب ، وكذلك قد يضطر الموظف العام "نتيجة عمله المتراكم "

 إلى حمل بعض أوراقه و ملفاته لانجازها في منزله أو يفضل الذهاب إلى دائرته الرسمية في يوم عطلة رسمية لإتمام ذلك، فلا يعد في هذه الأحوال أثناء أداء الواجب **[[58]](#footnote-58)**.

1. **أن تقع الإهانة بمناسبة تأدية الوظيفة**

 يمكن أن تقع الإهانة خارج مكان الوظيفة ، لكن الإعتداء وقع بالنظر إلى الوظيفة التي يشغلها ،كمن يهين موظفا و هو في طريقه إلى عمله أو عند مغادرته مكان عمله بشرط أن ترتبط الإهانة بأعمال الوظيفة**[[59]](#footnote-59)**.

و تصدق الإهانة الموجهة إلى عون الأمن أو رجل الدرك الوطني الذي يكون مرتديا بدلته النظامية حتى خارج اوقات العمل **[[60]](#footnote-60)**.

في حالة وقوع الجريمة بسبب أداء الواجب تتطلب مسبقا لتحققها قيام الموظف العام بمباشرة عمل من أعماله الوظيفية على نحو لا يرضي الجاني **[[61]](#footnote-61)**.

**المطلب الثالث : الركن المعنوي**

تعتبر جريمة الإهانة من الجرائم العمدية التي تقتضي لقيامها توافر القصد العام و القصد الخاص.

 القصد العام :

 حيث يتحقق القصد العام بعلم الجاني بطبيعة الوقائع المشينة و بصفة المجني عليه مع إتجاه إرادته إلى إسنادها له **[[62]](#footnote-62)**.

و لقد ذهب جانب من الفقه الجنائي إلى القول بأن جريمة الإهانة هي من جرائم القصد العام لا القصد الخاص، إذ يكفي لقيامها علم الجاني بأن السلوك الصادر عنه فيه إساءة لشرف أو إعتبار الشخص الموجه له و أن هذا الشخص هو موظف عام أو من بحكمه وقد تعرض لسلوكه الاجرامي في أثناء تأدية واجبه الوظيفي أو بسببه مع إتجاه إرادته إلى تحقيق كل ذلك رغم علمه السابق **[[63]](#footnote-63)**.

و تبعا لذلك فلا تقوم الإهانة إذا كان الجاني يجهل صفة الضحية **[[64]](#footnote-64)**.

القصد الخاص : يتضح من خلال قراءة عبارة نص المادة 144/1 من ق.ع.ج "... بقصد المساس بشرفهم أو بإعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم "،أن المشرع عد جريمة الإهانة من جرائم القصد الخاص، ويتحقق القصد الخاص إذا توافرت نية المساس بشرف المجني عليه أو إعتباره أو التقليل من الواجب المهني للمجني **[[65]](#footnote-65)**.

و يقصد بعبارة الشرف : أن شرف الانسان لا يعني قيمته في نظر غيره و انما يعني قيمته في تصوره هو كشخص مرتاح الضمير ، من ثم فالفعل الماس بالشرف هو الفعل الذي يمس قيمة الانسان عند نفسه و هو الفعل المخالف للنزاهة و الإخلاص **[[66]](#footnote-66)**.

أو هو :"إحساس يهب لنا التقدير لأنفسنا من خلال الشعور بأداء الواجب "**[[67]](#footnote-67)**.

 و أما إعتبار الانسان فيخص الصورة التي يريد أن يكون عليها في نظر غيره و من ثم فالفعل الماس بالإعتبار هو الفعل الذي يحط من كرامة الانسان أو من شخصيته عند الغير و من هذا القبيل الإدعاء أن المحامي أهمل الدفاع عن موكله في جناية لأنه ندب للدفاع عنه في إطار المساعدة القضائية ، أو أن طبيبا أهمل في معالجة مريض لأنه لم يدفع له أجرا يرضيه **[[68]](#footnote-68)** .

 و أما كلمة الإحترام فهي مرادفة للإعتبار بوصفها تنطوي على قدر ما يكنه المجتمع من قيمة للشخص والكرامة و علو النسب مع حميد الصفات ترادف الشرف لانها تدل على ما مدى ما يصر الانسان على الإحتفاظ به من أخلاق و قيم في مجتمعه **[[69]](#footnote-69)**.

و الإحترام الواجب يتعلق بما تكتسي الوظائف العمومية من هيبة تستوجب الإحترام

**المبحث الثالث :عقوبة جريمة الإهانة**

 إختلفت عقوبة جريمة الإهانة ضد الموظف العام أثناء تأدية واجبه الوظيفي أو بسببه بإختلاف التشريعات الجنائية فمنها من فرضت عقوبة الحبس فقط على مرتكب الجريمة كالقانون السوري و اللبناني و الليبي ،**[[70]](#footnote-70)**ومنها لم تكتف بعقوبة الحبس لذا أضافت إليها عقوبة الغرامة أيضا كقانون العقوبات الجزائري و المغربي و التونسي، ومنها ما قررت عقوبة الحبس أو الغرامة كمصر، **[[71]](#footnote-71)** وهناك من التشريعات الجنائية ما فرضت على جريمة الإهانة عقوبة الحبس أو الغرامة او بهما معا أي انها أجازت للقضاء الجمع بينهما كقانون العقوبات السوداني و الاردني والقطري **[[72]](#footnote-72)**.

أما بالنسبة لعقوبة جريمة الإهانة في قانون العقوبات الجزائري فسنوضحها في المطلب الأول ثم في المطلب الثاني سنتطرق للشكوى في جريمة الإهانة.

**المطلب الأول العقوبة الأصلية و التكميلية**

**أولا : العقوبة الأصلية**

حدد المشرع عقوبة جريمة إهانة الموظف بالحبس من ستة(06) أشهر إلى ثلاث (03)سنوات وغرامة مالية من 100.000 دج الى 500.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط ولقد تضمن القانون حكم مميز هو تشديد عقوبة الإهانة الموجهة إلى قاضي أو محلف في جلسة برفع الحد الأقصى لعقوبة الحبس إلى ثلاث سنوات و الغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج(المادة 144/2)

و نصت الفقرة 3 من نفس المادة على أنه : تطبق نفس العقوبة إذا كانت الإهانة موجهة إلى إمام ووقعت في المسجد بمناسبة تأدية العبادات

 وتطبق على إهانة محامي نفس العقوبات المقررة لإهانة قاضي (المادة 26 من القانون رقم 13-07 المؤرخ في 29/10/2013 المتضمن قانون المحاماة ).

**ثانيا :العقوبة التكميلية**

 فيما يخص العقوبة التكميلية لجريمة إهانة الموظف فإن القانون أجاز لجهة الحكم الامر بنشر الحكم وتعليقه بالشروط التي تحددها ,ويكون ذلك على نفقة المحكوم عليه على أن لا تتجاوز هذه المصاريف الحد الاقصى للغرامة المقررة جزاء الجنحة وذلك بناء على نص المادة (144/4) من قانون العقوبات الجزائري

 وتجدر الاشارة إلى أن الإستفزاز على جريمة الإهانة لا يسقط عقوبتها , فإذا إستفز الموظف الشخص فرد عليه الأخير بالإهانة فإن العقوبة لا تسقط عنه**[[73]](#footnote-73)** إلا إذا كان مصدر الإستفزاز هو خروج الموظف العام عن حدود مهامه الوظيفية بشكل صارخ ووقوع الإهانة جراء ذلك فتعد كأنها موجهة إلى شخص عادي**[[74]](#footnote-74)**

**المطلب الثاني : الشكوى في جريمة الإهانة .**

 لم يتطرق المشرع الجزائري إلى هذه المسالة على إعتبار أن المساس بالشرف و الإعتبار مسالة ذاتية ، لذلك فتحرير الدعوى العمومية يكون بناء على شكوى المضرور، وهذا ما هو معمول به في التشريعات الجنائية الاخرى كالتشريع المصري و الفرنسي و الأردني ، فإذا لم تقدم الشكوى من طرف الشخص المضرور و هو الموظف لا تحرك الدعوى العمومي.

 و تعتبر الشكوى شرطا لتحريك الدعوى العمومية بالنسبة للأشخاص المنصوص عليهم بموجب المادتين (144،440) من قانون العقوبات الجزائري و هم: القاضي الموظف الضابط العمومي ، القائد و رجل القوة العمومية ، العضو المحلف ، المكلف بخدمة عمومية .

 أما النيابة العامة فأنها تباشر الدعوى العمومية تلقائيا بالنسبة للأشخاص المحميون بموجب المواد (144 مكرر، 144مكرر2،146) من قانون العقوبات الجزائري و هم : رئيس الجمهورية ،البرلمان بغرفتيه ،الجيش الوطني الشعبي ، المحاكم و المجالس القضائية ، الهيئات العمومية ، الرسول (صلى الله عليه وسلم) و بقية الانبياء عليهم السلام ، المكلف بأعباء خدمة عمومية **[[75]](#footnote-75)**.

 أما فيما يخص مسألة التقادم في جريمة الاهانة سنربطها بجريمة القذف لأن المادة 144 مكرر تنص على ان :" العبارات التي تتضمن إهانة أو سبا أو قذفا".

لأن هذه الجرائم من جرائم الاعتبار و لم ينص المشرع الجزائري في قانون العقوبات الجزائري على مهلة خاصة بتقادم الدعوى العمومية، لهذا تسري مدة تقادم الجنح بصفة عامة و هي ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها، بينما التريعات المقارنة كالتشريع المصري الذي أخذ بثلاث أشهر في هذه الجرائم لما لها من خصوصية و كذا التشريع الفرنسي.

 و لم يتضمن قانون العقوبات الجزائري قواعد خاصة لجريمة الاهانة مما يجعلها تطبق عليها القواعد العامة للاختصاص المحلي الذي نص عليه قانون الاجراءات الجزائية في المادة 329 **[[76]](#footnote-76)**.

 و لقد نصت المادة 30 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية **[[77]](#footnote-77)** على حماية الموظف العام من أي شكل من أشكال الإهانة و الإعتداء عليه أثناء أدائه لوظيفته أو بمناسبة تأديتها، بقولها أنه "يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو إعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها ، و يجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

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

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

**خلاصة الفصل**

 لقد تطرقنا في دراسة الفصل الأول إلى التعريف بجريمة الإهانة وأركانها الثلاثة بما فيها الركن الشرعي بنص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري ، و الوسائل المستعملة لقيام جريمة الإهانة أو السلوك الاجرامي الذي يقوم به الجاني ضد الموظف ثم العقوبات الصادرة ضد مرتكيبيها ،وهي الجريمة التي تطال الموظف أثناء تأدية وظيفته أوبسببها بإعتباره عنصر مهم في المجتمع وتجب حمايته من كل إهانة تستهدفه في كرامته والمساس بشرفه وبالإحترام الواجب له ولوظيفته، و حتى يتسنى له تقديم عمله على أكمل وجه

 ونظرا للأهمية البالغة التي أولاها المشرع له فقد شرع عقوبات رادعة لكل من حاول النيل من الموظف باعتبار أن كل مساس به يعد مساس بالدولة التي تقوم مقامه وتحل محله في حالة تعرضه لهذه الجريمة بمباشرة رفع الدعوى و الحصول على التعويض من الجاني ، و غايتها في ذلك هو حماية الموظف و رد اعتباره والمحافظة على هيبة الوظيفة التي تمس هيبتها.

**الفــــصل الثـــــــــــاني**

# الفصل الثاني : جريمة التعدي على الموظف العام

 إن الموظف العام هو ممثل السلطة العامة للدولة و يعمل لحسابها و بإسمها و هو معرض للإعتداء عند ممارسته لواجباته الوظيفية و لا سيما و أن عددا من الأفراد تتعارض مصالحهم مع هذه الواجبات، ممايؤدي إلى قيام هؤلاء الافراد بالإعتداء على الموظف العام أثناء تأدية عمله أو بسببه ، لذلك أحاطته التشريعات الجنائية بحماية إضافية في مجال التجريم و العقاب

 و سنتعرض في دراستنا لهذا الفصل على التعريف بجريمة التعدي في المبحث الأول ثم أركان جريمة التعدي على الموظف في المبحث الثاني ثم العقوبات المقررة لهذه الجريمة في المبحث الثالث .

**المبحث الأول : التعريف بجريمة التعدي على الموظف**

 قبل أن نتعرض لأركان جريمة التعدي على الموظف يجب أن نعرف مفهوم مصطلحي العنف و القوة الوارد ذكرهما في المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري، و هذا في المطلب الأول أما المطلب الثاني فنتناول حكم الاعتداء على الموظف .

**المطلب الاول : التعريف بمصطلحي القوة و العنف**

**أولا : تعريف القوة:**

القوة في اللغة نقيض الضعف و الجمع قوى و قوى و رجل شديد القوى اي شديد البنية الجسدية قال سبحانه و تعالى : (عَلَّمَهُ شَدِيدُ الْقُوَى) **[[78]](#footnote-78)** قيل هو جبريل عليه السلام نزل بالوحي وهو شديد القوة الظاهرة والباطنة.

و كذلك تأتي بمعنى الخصلة الواحدة بقوى الحبل **[[79]](#footnote-79)**.

و حين نتتبع آيات القرآن الكريم التي وردت فيها كلمة القوة نجد أنها متعددة المعاني و منها القوة بمعنى البطش و الشدة في قوله تعالى : (فَأَمَّا عَادٌ فَاسْتَكْبَرُوا فِي الْأَرْضِ بِغَيْرِ الْحَقِّ وَقَالُوا مَنْ أَشَدُّ مِنَّا قُوَّةً ۖ أَوَلَمْ يَرَوْا أَنَّ اللَّهَ الَّذِي خَلَقَهُمْ هُوَ أَشَدُّ مِنْهُمْ قُوَّةً ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يَجْحَدُونَ)**[[80]](#footnote-80)**.

تعريف القوة إصطلاحا:

 يعرف علم الاجتماع القوة **[[81]](#footnote-81)**"بالقدرة على إحداث أمر معين " .

و في رأي كارل فريديريك فإن أفضل تعريف للقوة هي القدرة على إنشاء علاقة تبعية فعند القول أن للإنسان ما قوة سياسية تفوق قوى الآخرين فهذا يعني أن الآخرين يتبعون نظام و القوة ليست مجرد التسلط و لكنها تتضمن أيضا القدرة على الإستمالة و النفوذ لدى الأخرين **[[82]](#footnote-82)** .

**ثانيا : تعريف العنف**

العنف في اللغة : الخرق بالأمر و قلة الرفق به و هو ضد الرفق عنف به و عليه،يعنف عنفا ، وعنافة ، و أعنفه ، وعنفه تعنيفا ، و هو عنيف إذا لم يكن عنيفا في أمره و إعتنف الأمر أخذه بعنف**[[83]](#footnote-83)** و هو الشدة و المشقة ، و كل ما في الرفق من الخير ففي العنف من الشر مثله **[[84]](#footnote-84)** .

العنف إصطلاحا : هو الإيذاء باليد أو باللسان ، بالفعل أو بالكلمة و يعرف ساندا بول روكينغ :"العنف الإستخدام غير الشرعي للقوة أو التهديد بإستخدامها لإلحاق الأذى و الضرر بالآخرين **[[85]](#footnote-85)**.

**المطلب الثاني : حكم الإعتداء على الموظف**

 إن الجرائم و الإعتداءات هي من الأمور غير المشروعة في القانون و قد حددت العقوبات لمرتكبي الجرائم ضد الموظفين العموميين في النصوص القانونية .

و ذلك لان الإعتداء على الموظف العام قد يصدر بقصد حمل الموظف على الإخلال بواجبه ، من هنا كان لابد من تغليظ العقوبة لإسباغ الحماية اللازمة له لأداء واجبه **[[86]](#footnote-86)**

و يكتسب موضوع الحماية الجنائية للموظف أهميته الخاصة من إتصاله بأهم شريحة من شرائح المجتمع ألا و هي الموظفين العاميين الذين يعبرون عن إرادة الدولة من خلال ممارسة وظائفها و تنفيذ برامجها و ترجمة سياستها إلى الواقع العملي ، فهم عقلها المفكر و ساعدها المنفذ في كل ما تنوي القيام به خدمة للمصلحة العامة**[[87]](#footnote-87)**.

 فالقوانين الوضعية تجرم الاعتداء على الموظف العام و قد وضعت النصوص القانونية والمواد في قانون العقوبات، التي تنص على حماية الموظف العام ، فعلى سبيل المثال لا الحصر ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري بقولها :" يعاقب بالحبس من سنتين الى خمس سنوات و بغرامة من 200 الف دج إلى 500 ألف دج كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو أحد الموظفين أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين في مباشرة أعمال وظائفهم أو بمناسبة مباشرتها." **[[88]](#footnote-88)** .

 كذلك ما فعله القانون المصري في المادة 136 من قانون العقوبات والتي تنص على أنه:" كل من اعتدى على أحد الموظفيين العموميين أو رجال الضبط أو أي انسان مكلف بخدمة عمومية أو قاومه بالقوة او العنف اثناء نأدية وظيفته أو بسبب تأديتها يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة شهور أو بغرامة لا تتجاوز مائتي جنيه مصري"**[[89]](#footnote-89)** .

 كما أن القانون يجرم العديد من الافعال التي تقع على الموظف أثناء تأدية واجباته الوظيفية أو بسببها و فرض على ذلك عقوبات شديدة بسبب ما يترتب على وقوعها من أضرار تمس شخص الموظف العام و وظيفته في آن واحد .

 وقد برزت مكانة هذه الشريحة تبعا لتعاظم دور الدولة وتوسع نشاطها في مختلف ميادين الحياة ، مما زاد من الاعتماد على الموظفين في تصريف شؤون الدولة المتشعبة مما زاد من اهتمام الدولة بهم الى درجة احاطتهم بحماية جنائية أكثر من تلك المقررة لبقية أفراد المجتمع.

 و مما سبق يتضح أن الموظف العام يتمتع في ظل قانون العقوبات الجزائري بحماية واسعة و أن حكم الاعتداء عليه و إرتكاب الجرائم بحقه هو أمر مجرم في القانون.

**المبحث الثاني: أركان جريمة الإعتداء على الموظف**

 يحمي القانون حق الإنسان في الحياة و حقه في سلامة جسمه حتى يتمكن من التمتع بالحياة وهو سليما معافى وحماية الحق في سلامة الجسم تقتضي تجريم كل صور الإعتداء على السلامة البدنية **[[90]](#footnote-90) .**

ومن الجدير بالذكر أن بعض القوانين الجنائية لم تنص على صورة المقاومة بل اكتفت بالنص على صورة الاعتداء فقط ،مثل قانون العقوبات الجزائري و قانون العقوبات المغربي في حين نصت غالبية القوانين الجنائية على صورتي الاعتداء و المقاومة معا

و تتمثل المقاومة بكل سلوك إجرامي يقع على الموظف العام و لكنه يأخذ شكلا دفاعيا لا هجوميا كالاعتداء ،فالمقاومة ماهي الا رد فعل يصدر عن الجاني تجاه ما يقوم به الموظف العام من واجب وظيفي ، فلا يمكن حدوثها ما لم يسبقها أداء واجب من قبل الموظف[[91]](#footnote-91).

 و ستقتصر دراستنا في هذا المبحث على جريمة التعدي الواقعة على الموظف العام وينقسم المبحث إلى ثلاثة مطالب نتناول فيها أركان جريمة الإعتداء بدء بالركن الشرعي و المادي ثم المعنوي.

**المطلب الأول: الركن الشرعي**

 تأثر المشرع الجزائري فيما يخص أعمال العنف بقانون العقوبات الفرنسي قبل تعديله حيث كان يعتمد التقسيم الرباعي لجرائم العنف والتي تشتمل: الضرب الجرح أعمال العنف و التعدي وهو التقسيم الذي يعتمده المشرع الجزائري في حين إستغنى المشرع الفرنسي عنه و إستبدله بمصطلح أعمال العنف إثر صدور قانون العقوبات الفرنسي سنة 1992**[[92]](#footnote-92)**.و المشرع الجزائري أكد هذا التقسيم في المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري حيث نص على أنه: "يعاقب بالحبس من سنتين(2) إلى خمس سنوات (5) و بغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج كل من يتعدى بالعنف و القوة على أحد القضاة أو أحد الموظفين أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين في مباشرة أعمال وظائفهم أو بمناسبة مباشرتها .

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

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

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

وإذا أدى العنف إلى الموت وكان قصد الفاعل هو إحداثه فتكون العقوبة الإعدام .

ويجوز حرمان الجاني المحكوم عليه بالحبس من مباشرة الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل و خمس سنوات على الأكثر تبدأ من اليوم الذي تنفذ فيه العقوبة ، و الحكم عليه بالمنع من الإقامة من سنتين إلى خمس سنوات"**[[93]](#footnote-93)**.

ويتبين من خلال هذه المادة أن المشرع يعاقب على التعدي على الموظف العام بالقوة أو العنف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها .

 ويجب أن يتوفر في المجني عليه صفة الموظف العام في هذه الجريمة و الموظف العام كما سبق القول بأنه كل شخص يعهد إليه قانونا بأداء عمل بصفة دائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية بطريقة الإستغلال المباشر

 أما المشرع الفرنسي نص على أنه كل من تعدى على موظف عام أثناء تأدية وظيفته أو بسببها و نتج عن التعدي نزيف أو جرح يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن خمس سنوات ولا تزيد عن عشر سنوات ، أما إذا أدى التعدي إلى موت الموظف فيعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة **[[94]](#footnote-94)** و المشرع يستهدف من وراء تجريم الأفعال التي تشكل إعتداء على الموظف العام حماية الوظيفة العامة من شر ذلك الاعتداء .كما أن التجريم يأتي حفاظا على كرامة الموظف العام و هيبته**[[95]](#footnote-95)**.

**المطلب الثاني : الركن المادي**

الركن المادي لجريمة التعدي على الموظف العام المنصوص عليها في المادة 148 من قانون العقوبات يتمثل أما في الضرب أو الجرح و أما في عمل من أعمال العنف أو الاعتداء**[[96]](#footnote-96)** ،و هي الأفعال المنصوص و المعاقب عليها في المواد 264 الى 276 و في المادتين 442 و 442 مكرر من قانون العقوبات الجزائري.

والركن المادي يقوم على ثلاثة عناصر هي : فعل الإعتداء أو السلوك الإجرامي للجاني ثم النتيجة التي أحدثها فعل الإعتداء ثم العلاقة السببية بين فعل الجاني و النتيجة المحققة،و كذا وقوع التعدي أثناء أداء الوظيفية أو بسببها و هو ما يميز هذه الجريمة .

**أولا- السلوك الإجرامي :**نص المشرع الجزائري على حماية الانسان في سلامة جسمه ، كما جرم قانون العقوبات الجزائري جرائم الإعتداء عليه ، و جعل كل سلوك أو فعل منها محققا لإحدى جرائم الإعتداء **[[97]](#footnote-97).**

 و بالرجوع إلى نص المادة 148 التي نصت على" كل من تعدى بالعنف أو القوة...."فقصد بالتعدي :تلك الأعمال المادية التي وإن كانت لاتصيب جسم الضحية مباشرة فإنها تسبب لها إنزعاجا أو رعبا شديدا من شأنه أن يؤدي إلى إضطراب في قواها الجسدية أو العقلية، ومن هذا القبيل إطلاق عيار ناري لأحداث الرعب في نفس الشخص، و تهديد شخص بمسدس أو بسكين أو بمذراة أو بعصا ، أو البصق في وجه شخص أو قذفه بالماء ، وإرسال لشخص ظرفا يحتوي على قاذورات أو رسائل تحتوي على صور الأكفان**[[98]](#footnote-98)** .

 ولقد قضت محكمة النقض المصرية بأن القوة قد تكون مادية أو معنوية ,ويعد من قبيل القوة المادية البصق في وجه الموظف العام أو تمزيق ملابسه أودفعه بشدة أوحجزه في مكان معين أو ضربه ،ويعد من قبيل القوة المعنوية التأثير على معنويات الموظف العام عن طريق التهديد بإستخدام السلاح وذلك لإرهابه وبث الخوف في نفسيته**[[99]](#footnote-99)**

 وأما التعدي الذي يشتمل على أعمال عنف فيقصد بها تلك الأعمال التي تصيب جسم الضحية دون أن تؤثر عليه أو تترك أثرا فيه ومن هذا القبيل دفع شخص إلى أن يسقط أرضا ,جذب الشعر ,قص شعر شخص عنوة ,لمس إمرأة على وجهها ,جلب شخص أو جذبه من أذنيه ,لوي ذراع شخص ...**[[100]](#footnote-100)**.

 و التعدي على الموظف قد يأخذشكل هجومي و يسمى في هذه الحالة تعديا ، و قد يأخذ شكل دفاعي فيسمى في هذه الحالة مقاومة ، و يتميز هذا الاعتداء بأنه مقترنا بالقوة أو العنف ، و لا يشترط أن يجتمع القوة و العنف معا [[101]](#footnote-101).

والمشرع الجزائري في المادة 264 ق.ع.ج يجعل النص متضمنا كافة أنواع الإعتداء **<<**.....أو إرتكب أي عمل أخر من أعمال العنف أو الإعتداء .... >> كتسليط أشعة تعطل أجهزة الجسم الباطنية أو تتلفها ,وحسنا مافعل المشرع الجزائري لتشمل أنواع الإيذاء التي يكشف عنها التقدم العلمي[[102]](#footnote-102)

وهذه الأفعال من التعدي أو أعمال العنف تقع على الأشخاص أثناء مباشرة أو بسبب الأعمال المنوطة بهم دون غيرهم .

**ثانيا :النتيجة المترتبة عن فعل الاعتداء**

أما نتائج السلوك الإجرامي التي تقع على الموظف نتيجة الإعتداء بالعنف أو القوة عليه فقد تكون إحدى النتائج التالية :

**1- الضرب** : و يراد به كل تأثير على جسم الانسان و لا يشترط أن يحدث جرحا او يتخلف عنه أثر أو يستوجب علاجا .

و يقصد بالضرب أيضا :كل ضغط مادي على الجسم ، لا يؤدي إلى إحداث قطع فيه أو تمزيق لأنسجته ، و لا يشترط أن يكون إلا ضغط على جسم الانسان بإستعمال أداة معينة و إنماالي قد يحدث ذلك بغير استعمال أداة لذلك يعتبر من قبيل الضرب توجيه توجيه صفعة بيد**[[103]](#footnote-103)** .

 و لقد قضت المحكمة العليا في القرار المؤرخ في : 30/04/1984 بأن " فعل الضرب معاقب عليه في حد ذاته ،أيا كانت النتيجة المترتبة عليه ، لذلك يعتبر مخالفا للقانون و يستوجب النقض قرار غرفة الاتهام التي بعد ان تأكدت من أن المتهم قام بإيذاء الضحية قضت بإنتفاء وجه الدعوى".

 فالقانون لا يتطلب في الضرب المعاقب عليه أن يكون على درجة معينةمن الجسامة فالعقاب على الضرب واجب مهما كان بسيطا و لو لم يترك أي أثر ظاهر في الجسم.

**2- الجرح** : و يراد بالجرح كل قطعة او تمزيق في الجسم أو في انسجته يترك اثر يدل عليه كالعض و الحروق و الكسر والسلخ والرضوض ، مهما كانت باطنية أو ظاهرية و يحدث جرح بأي شيء مادي يلامس الجسم و يصدمه كالسلاح الناري أو عصا أو حجر أو أداة قاطعة كالسكين أو إبرة أو غير ذلك ، و قد يحصل الجرح بفعل حيوان كالكلب أو الثور ... الخ **[[104]](#footnote-104)**

أو يستعمل الجاني أعضاء جسمه في الجرح كالأسنان و الأظافر و نحوها ولا عبرة إذا كان الدم قد سال من الجرح خارج الجسم أو يتجمع الدم تحت الجلد ويحدث زرقة قاتمة يظهر أثرها على الجلد**[[105]](#footnote-105)**.

**3- المرض** : يعرف المرض على أنه كل ما من شأنه أن يؤدي إختلال في وظائف أعضاء الجسم ،يستوي أن يكون مصحوب بالألم من عدمه **[[106]](#footnote-106)**

أو هو إعتلال الصحة الذي يضعف من مقاومة الإنسان أو من مقدرة الأعضاء على القيام بوظائفها **[[107]](#footnote-107)**.

 كما عرفه الدكتور حسين فريجة بأنه:"كل اعتلال في الصحة يؤدي الى الإخلال بالسير الطبيعي لوظيفة من وظائف الحياة في الجسم ، سواء أن يكون المرض بدنيا أو نفسيا أو عقليا ، و يترتب عن المرض عجز عن العمل."**[[108]](#footnote-108)**

**4-العجز عن الاستعمال**:العجز عن استعمال العضو ليس المقصود به العجز عن القيام بالأعمال التي تتطلبها مهنة المجني عليه بل المقصود به العجز عن الاشغال الجسمية أي تعطيل وظائف الاعضاء اليد و القدم ، فمقدار العقوبة يتحدد بمقدار جسامة الاصابات و بعجز المجني عليه من مزاولة الاشغال البدنية **[[109]](#footnote-109).**

**5- العاهة المستديمة**: يقصد بالعاهة المستديمة فقد منفعة عضو من أعضاء الجسم فقدا كليا أو جزئيا ، سواء بفصل العضو أو بتعطيل وظيفته أو مقاومته على أن يكون ذلك بصفة مستديمة أي لا يرجى شفاء منه .

و تقدير هذا متروك لقاضي الموضوع يبت فيه بناء على حالة المصاب وما يستخصله من تقرير الطبيب [[110]](#footnote-110) و تنص المادة 264 في فقرتها على أمثلة بما يعتبر عاهة مستديمة وهي بتر أحد الأعضاء ،الحرمان من إستعمال أحد الأعضاء ،فقد البصر ، فقد أبصار أحد العينين.

 وقد حكم بأنه يعد عاهة مستديمة ،ضعف بصر أحد العينين ،بتر ذراع ،فقد جزء من فائدة الذراع بصفة دائمة ،وخلع كتف و تخلف عسر دائم في حركته و فقد سلامية من أحد أصابع اليد ، وعدم إمكان ثني أصبع اليد ،و تقصير الفخذ و عدم إمكان انطباق الفك العلوي على الفك الاسفل تماما ،و العسر في حركات العنق من رفع أو خفض أو التفات يمينا و شمالا ، وفقد جزء من عظام الرأس و فصل صوان الأذن بأكمله و استئصال طحال المجني عليه بعد تمزقه من ضربة أحدثها المتهم و كذلك الاعاقة في حركة ثني الإصبع الوسطى للكف مما يقلل من كفاءة المصاب على العمل بحوالي 30%**[[111]](#footnote-111)**.

 بالإضافة إلى النتائج الأخرى التي تترتب عن السلوك الإجرامي التي ذكرت في المادة 148 من ق.ع.ج و هي :

\*إسالة الدماء

\*التشويه

\*فقدان البصر

\*فقدان ابصار احد العينين

\*كذلك العنف و القوة إذا أدى الى الموت دون قصد إحداثه كدفع المجني عليه فيسقط على حافة الطريق مما يؤدي إلى موته.

 أما إذا كان الموت بقصد حيث يتجه فيه قصد الجاني إلى المساس بحياة المجني عليه و ذلك باستعمال العنف و القوة إلى أن يرديه قتيلا وهنا تدخل النية الجرمية للجاني و هي قتل المجني عليه و مثال ذلك الخنق .

 و قد تعتري السلوك الاجرامي بعض الظروف التي تسبق فعل التعدي و أعمال العنف وهي سبق الاصرار و الترصد والتي تؤدي الى إسالة الدماء ،الجرح الضرب،المرض و الموت.

\* سبق الإصرار: ومؤداه أن الجاني قد فكر في الجريمة تفكيرا هادئا قبل التصميم عليها وتنفيذها، فالجريمة تخطر للجاني كفكرة لا يرتكبها على الفور،و إنما يفكر بهدوء وروية بحيث يتدبر عواقبها و يقلب الامر على وجوهه المختلفة ثم يعزم الامر على ارتكابها**[[112]](#footnote-112)** .

 ولقد عرفته المادة 256 من قانون العقوبات الجزائري على أنه:" سبق الاصرار هو عقد العزم قبل ارتكاب فعل الاعتداء على شخص معين أو حتى شخص يتصادف وجوده أو مقابلته و حتى لو كانت هذه النية متوقفة على أي ظرف أو شرط كان" أما الفقه فقد عرف سبق الإصرار بأنه التفكير الهادىء بالجريمة قبل التصميم عليها و تنفيذها**[[113]](#footnote-113).**

\* الترصد: عرف المشرع الجزائري الترصد في المادة 257 من ق.ع.ج بقوله:" الترصد هو انتظار شخص لفترة طالت أو قصرت في مكان أو أكثر و ذلك لإزهاق روحه أو الإعتداء عليه" فالترصد معناه تربص الجاني و ترقبه للمجني عليه فترة من الزمن طالت أم قصرت في مكان يعتقد ملاءمته لتنفيذ الجريمة تنفيذا مباغتا ، فقد يكون المكان خاصا أو في الطريق العام و لا عبرة أثناء الانتظار أن يكون الجاني مختبئا ام ظاهرا ، و لا عبرة بقصر المدة أو طولها فتقدير المدة يرجع الى قاضي الموضوع**[[114]](#footnote-114).**

**ثالثا : العلاقة السببية بين سلوك الجاني الإجرامي و نتيجة الفعل الإجرامي**:

هو التعدي بالعنف أو القوة المرتبطة نتيجة الفعل الإجرامي و يتمثل فعل الإعتداء في الأذى الذي يلحق بجسم المجني عليه أي أن النتيجة التي يجرمها القانون هي المساس بحق المجني عليه في سلامة جسمه ، فإذا لم يترتب على الفعل أي مساس بسلامة جسم المجني عليه فلا تقوم الجريمة .

 و يجب أن تتوافر الرابطة السببية بين فعل المتهم و ما تحقق من أذى ، فإذا أنتفت رابطة السببية ، أنتفت مسؤولية المتهم **[[115]](#footnote-115)**و تكون النتيجة قائمة عندما ترتبط بالسلوك الذي أتاه الجاني دون تدخل عوامل شاذة ،أي أن رابطة السببية تقوم على أساس التوقع و الاحتمال .

 و توضيح علاقة السببية يعد من المسائل التي هي منوطة بقاضي الموضوع دون رقابة المحكمة العليا عليه متى كان فصله فيها مبنيا على أسباب معقولة ، و قاضي الموضوع ملزم بتبيان علاقة السببية إذا أدان الجاني كما انها شرط لتحمل المسؤولية عنها**[[116]](#footnote-116)**.

**رابعا : وقوع التعدي أثناء أداء الوظيفة أو بسببها** .

 نص المشرع في المادة 148 من ق.ع .ج على أن جريمة التعدي بالعنف أو بالقوة على الموظف تكون أثناء:" ...مباشرة أعمال وظائفهم أو بمناسبة مباشرتها ..."'.

أي أن المشرع إشترط أن تكون أفعال التعدي أو أعمال العنف أن تقع على الموظف أثناء مباشرة عمله أو بسبب الأعمال المنوطة له دون غيره ، وهذا ما ذهب إليه القرار الصادر عن مجلس قضاء الجزائر:"حيث تبين للمجلس من خلال الملف و المناقشات بأن التهمة المنسوبة للمتهم ثابتة في حقه لقيامه بإهانة موظف (الضحية) أثناء تأدية مهامه و هو عون أمن و وقاية عندما كان يمارس مهامه وهذا مؤكد بشهادة الشهود الواردة بمحضر الضبطية القضائية و عليه فإن القاضي الاول أخطأ في حكمه مما يتعين إلغاء الحكم المستأنف والقضاء من جديد بإدانة المتهم بالجرم المنسوب إليه ومعاقبته طبقا للقانون"**[[117]](#footnote-117)** .

 و يحدث ذلك عندما يكون الموظف قائما بعمل من أعمال وظيفته و يحدث التعدي عليه أثناء عمله ، أو أن يكون العمل الذي قام به سبب وقوع التعدي عليه.

و قد قضت محكمة النقض المصرية في حكم لها بتاريخ 1982 على أنه " إذا ذكر في الحكم أن المجني عليه بصفته عمدة سمع صياحا فذهب نحوه فقابله المتهم و قام بالتعدي عليه بالضرب بعصا مثلا و هو يحافظ على الأمن العام عندما شرع في الإستطلاع أسباب الصياح و يكون التعدي هنا حدث أثناء تأدية وظيفته"**[[118]](#footnote-118)**

**المطلب الثالث : الركن المعنوي .**

 جريمة التعدي على الموظف العام من الجرائم العمدية إذ لا يتطلب ركنها المعنوي سوى تلازم عنصري العلم و الإرادة **[[119]](#footnote-119)**، أي علم الجاني الجاني بوقائع أو ماديات الجريمة و اتجاه إرادته الى ارتكاب الفعل المكون لها و تحقيق نتيجته يلزم أن يكون الجاني عالما بصفة المجني عليه بأنه موظف عام أو مكلف بخدمة عامة و أن التعدي عليه أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها ، كما يشترط أن يكون عالما بجميع أركان الجريمة و أن تتجه إرادته إلى إرتكاب فعله **[[120]](#footnote-120)** .

و فضلا عن عنصر العلم بوقائع الجريمة لابد ايضا من اتجاه إرادة الجاني إلى تحقيقها بغية إكتمال عناصر القصد الجرمي و يجب أن تكون ارادته في ذلك معتبرة قانونا فإن لم تكن كذلك كما لو كانت غير متميزة أو غير حرة فلا يصور عند ذلك تحقق القصد الجرمي للإعتداء**[[121]](#footnote-121)**.

 و بتوافر عنصري العلم و الإرادة تقوم جريمة التعدي على الموظف تبعا لذلك لا يهم الدافع من وراء الاعتداء على الموظف، سواء كان بدافع الإنتقام أو الإصلاح فالباعث قد يكون له أثر في تقدير العقوبة إلا انه ليس له أي أثر في قيام أو إنتفاء القصد الجرمي لهذه الجريمة ، و تطبيقا لذلك قضت محكمة النقض المصرية في قرار لها بالقول " لا يعتد بالباعث في جرائم الإعتداء على الموظفين و مقاومتهم الواردة في الباب السابع من قانون العقوبات الجزائري ، و إنما يكفي لتوافر الركن المعنوي في تلك الجرائم أن يرتكب الجاني الإعتداء و هو مدرك لما يفعل ، عالما بشروط الجريمة التي لا يلزم لوجودها غير توافر القصد الجنائي العام " **[[122]](#footnote-122)**

**المبحث الثالث : عقوبة جريمة التعدي على الموظف**.

 إختلفت التشريعات الجنائية بشأن تحديد عقوبة جريمة الإهانة ، كما إختلفت أيضا بشأن عقوبة جريمة الإعتداء أو المقاومة ،إذ فرضت بعضها على مرتكب هذه الجريمة عقوبة الحبس فقط ، كالقانون الليبي و المغربي مثلا ، في حين لم تكتف بعضها بعقوبة الحبس و أضافت إليها عقوبة الغرامة أيضا كقانون العقوبات الجزائري و قانون العقوبات التونسي وسلطنة عمان ، في حين خيرت البعض الأخر من التشريعات الجنائية محكمة الموضوع بين الحكم بعقوبة الحبس أو الغرامة أو كليهما كقانون العقوبات القطري و الإمارتي و السوداني ،أما قانون العقوبات المصري فقد عاقب مرتكبها بالحبس أو الغرامة دون الجمع بينهما **[[123]](#footnote-123)**.

وسنتناول في هذا المبحث عقوبة الإعتداء على الموظف في قانون العقوبات الجزائري في المطلب الاول تم أسباب تشديد العقوبة في المطلب الثاني .

**المطلب الأول : العقوبات الاصلية و التكميلية** .

بالرجوع الى نص المادة 148 من ق .ع .ج نجدها قد حددت العقوبات الأصلية و التكميلية في حالة التعدي على الفئات التي ذكرتهم بما فيهم الموظف **[[124]](#footnote-124)**.

**أولا – العقوبات الاصلية** : نصت المادة 148 من ق ع ج على أنه " يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمسة سنوات و بغرامة مالية من 200.000 دج الى 500.000 دج كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو أحد الموظفين أو رجال القوة العموميين أو الضباط العموميين في مباشرة أعمال وظائفهم أو بمناسبة مباشرتها ".

فالمشرع الجزائري يميز من حيث الجزاء بين المجني عليهم ، فالعقوبة واحدة مهما كانت صفة الضحية إلا أن العقوبة السالبة للحرية ترفع في حالة التعدي على أحد القضاة أو أحد الأعضاء المحلفين في جلسة المحاكمة أو مجلس قضائي قضائي أو على إمام المسجد بمناسبة تأدية العبادات، من خمسة سنوات إلى عشرة سنوات ، و الغرامة من 500.000 الف دج الى 1.000.000 دج إذا ترتب عن العنف إسالة دماء أو مرض أو وقع عن سبق إصرار أو ترصد .

* و تكون العقوبة السجن المؤقت من عشرة سنوات إلى عشرين سنة ، إذا ترتب عن أعمال العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن إستعماله، أو فقد النظر ، أو فقد أبصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة .
* أما في حالة إذا ما أدى العنف إلى الموت دون أن يكون الفاعل قصد إحداثها فتكون العقوبة السجن المؤبد .
* أما إذا أدى العنف إلى الوفاة و كان الفاعل قصدها فتكون العقوبة الإعدام .

**ثانيا : العقوبات التكميلية** .

نصت المادة 148 من ق.ع.ج على جواز حرمان الجاني المحكوم عليه بالحبس من مباشرة الحقوق الواردة في نص المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل و خمس سنوات على الأكثر ، تبدأ من يوم الذي تنفذ فيه العقوبة و الحكم عليه بالمنع من الإقامة من سنتين الى خمس سنوات .

و لقد أحالت المادة 14 من ق.ع.ج إلى المادة 09 مكرر 1 من ق.ع.ج **[[125]](#footnote-125)**و التي تحدد الحرمان من الحقوق الوطنية و المدنية و العائلية وهي :

العزل و الاقصاء من جميع الوظائف و المناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة .

* الحرمان من حق الإنتخاب أو الترشح من حمل أي وسام .
* عدم أهلية لأن يكون مساعدا محلفا أو خبيرا أو شاهدا على أي عقد أو شاهد أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال .
* الحرمان من الحق في حمل الاسلحة و في التدريس في إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة التعليم بوصفه أستاذ أو مدرسا أو مراقبا .
* عدم أهلية لأن يكون وصيا أو قيما .
* سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها .

**المطلب الثاني : اسباب تشديد العقوبة**

نصت غالبية التشريعات على تشديد عقوبة الجريمة اذا حصل مع فعل الاعتداء أو المقاومة ضرب او نشأ عنه جرح ، بل ان البعض من هذه التشريعات ذهبت الى أبعد من ذلك ، إذ شددت أكثر من عقوبة الجريمة و في ذات النص اذا ترتب على الفعل بتر لأحد الاعضاء أو عجز عن إستعماله او فقد النظر أو اية عاهة مستديمة أو الموت بقصد أو بدون قصد **[[126]](#footnote-126)**.

و تكمن علة التشديد في رغبة المشرع في حماية الموظفين كي يتمكنوا من أداء مهامهم على أكمل وجه ، و يضمن السير الحسن للمؤسسات و الإدارات العمومية .

و لقد ميز المشرع بين جرائم الإعتداء الواقعة على الموظف العام في المادة 148 من ق. ع.ج و الأشخاص العاديين في المواد 263 ، 264، 265، من ق.ع.ج ، و التي تخص جرائم التعدي و العنف على الشخص العادي .

حيث نص المشرع في المادة 264 ق.ع.ج **[[127]](#footnote-127)**على انه:"كل من أحدث عمدا جروح للغير أو ضربه أو ارتكب أي عمل آخر من أعمال العنف أو التعدي، يعاقب بالحبس من سنة الى خمس سنوات و بغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج ..."

بينما رفع المشرع من الحد الأدنى في جريمة الإعتداء على الموظف في نص المادة 148 من سنة إلى سنتين و أبقى على الحد الأقصى و هو خمس سنوات.

أما عن الافعال التي حددتها المادة 148**[[128]](#footnote-128)** "إذا ترتب عن العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن إستعماله أو فقد النظر أو فقد ابصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة فتكون العقوبة السجن المؤقت من 10 سنوات الى 20 سنة ، بينما نفس الافعال مذكورة في المادة 264 /3 و التي تخص الاشخاص العاديين فنجد عقوبة الجاني منخفضة مرتكب الجريمة ضد الشخص العادي بالسجن المؤقت من 5 سنوات إلى 10سنوات.

أما الفقرة 4 من المادة 264 فقد أقرت عقوبة السجن المؤقت من 10 الى 20 سنة في حالة أفضى الضرب أو الجرح الى الموت دون قصد إحداثها، في حين أقرت نفس الفقرة من المادة 148 على عقوبة السجن المؤبد إذا أدى التعدي و العنف على الموظف الى الموت لكن دون قصد الجاني احداثها.

أما في حالة التعدي المفضي إلى الموت بقصد إحداثها فالعقوبة نفسها في كلا المادتين 148 و المادة 263**[[129]](#footnote-129)** و هي عقوبة الإعدام.

ولقد شدد العقوبة إذا كان الإعتداء على المجني عليه وقت أداء عمله خاصة بتوافر بعض الظروف التي نصت عليها الفقرة الثانية من المادة 148 ق.ع.ج ، و التي تقع على القاضي و المحلف في جلسة المحاكمة أو المجلس القضائي ،حيث رفع المشرع العقوبة من 5 سنوات إلى 10 سنوات اذا ارتبطت بظروف معينة حددها في الفقرة الثانية من المادة 148 وهي : إسالة الدماء ،الجرح ، المرض على أن يكون هذا مع سبق الإصرار و الترصد ، و هي ظروف مشددة تتوقف على درجة جسامة النتيجة حيث أن الإعتداء يكون على سلامة الجسم عمدا و المشرع الجزائري خص القضاة و المحلفين في الجلسات دون مراعاة بقية الموظفين .

**خلاصة الفصل**

خصص المشرع حماية خاصة للموظف أثناء قيامه بأداء واجبات وظيفته ،وجرم كل اعتداء أو عنف من شأنه أن يؤدي إلى المساس بسلامة جسده أو حياته.

ولقد شدد المشرع في العقوبات التي تقع على الموظف أثناء تأدية وظيفة أو بسببها وميزها عن العقوبات الصادرة ضد الشخص العادي وذلك لأن المشرع يهدف من وراء تجريم أفعال العنف التي تشكل اعتداء على الموظف هو حماية الوظيفة العامة من شر ذلك الإعتداء وحفاظا على كرامة الموظف وهيبته.

**الخــــــــــــــاتمـة**

 من خلال دراستنا لموضوع جريمة الإهانة و التعدي على الموظف وفقا للتشريع الجزائري يمكن القول بأن الموظف هو ممثل الدولة و يعمل لحسابها وبإسمها ، و أن أي إعتداء عليه أثناء تأدية وظيفته أو بسببها هو اعتداء على الدولة.

 و لذلك خص المشرع الجزائري الموظف بحمايته من أي إهانة تستهدفه في كرامته و المساس بشرفه و اعتباره و بالاحترام الواجب له و لوظيفته وذلك انطلاقا من نص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري التي تعاقب كل من أهان موظفا اثناء أداء وظيفته او بسببها بشتى الوسائل و الطرق التي ذكرها في المادة من كلام سواء كان شعرا أو نثرا، او بالإشارة أو الكتابة و الرسم ، او بالتهديد أو إرسال أو تسليم شيء إليه متى توافر إلى علم الجاني و إنصراف إرادته لإرتكاب جريمة الإهانة ضد الموظف و النص على عقوبات رادعة لكل من تسول له نفسه ذلك .

 كما انه جرم أي إعتداء أو عنف يلحق بسلامة جسده و سلامته أثناء قيامه بواجبه الوظيفي أو بسببها، بمقتضى المادة 148 من قانون العقوبات و ذلك بتجريم كل صور الإعتداء على السلامة البدنية من ضرب و جرح وأعمال عنف كفقد البصر أو فقد أبصار أحد العينين أو بتر أحد الأعضاء وقد يؤدي إستعمال القوة والعنف بالجاني إلى موت المجني عليه (الموظف) سواء قصد إحداث ذلك أم لم يقصد حدوث الوفاة

 ولقد شدد المشرع الجزائري في العقوبات المسلطة على الجاني و ميزها عن عقوبات الشخص العادي، الذي تعرض بالاعتداء على الموظف و التي قد تصل إلى درجة الإعدام إذا أدى التعدي إلى وفاة الموظف.

 والمشرع الجنائي لم يهدف من تشديد العقاب أن ينشئ امتيازا شخصيا للموظف و إنما أراد تحقيق إحترام الوظيفة العامة و ضمان سير العمل الوظيفي و حماية الموظفين بإعتباره ممثلا للدولة من أي إهانة تمس بكرامته و شخصه أو إعتداء يلحق بسلامة جسده و روحه.

ولقد توصلنا الى النتائج التالية:

* أن المشرع الجزائري خص جريمة الاهانة و التعدي على الموظف بحماية خاصة مثل بقية التشريعات الجنائية و ذلك ضمن القسم الأول من الفصل الخامس الخاص بالجنايات و الجنح التي يرتكبها الاشخاص ضد النظام العمومي.
* إن إهانة الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها بأي وسيلة كانت تعد مساس بكرامته و إعتباره و إحترامه و تعتبر اهانته مساس بالدولة.
* الإعتداء على الموظف بالعنف أو القوة وبأي شكل من أشكال العنف هو اعتداء على الدولة
* تشديد العقوبة السالبة للحرية على الجاني الذي ارتكب فعله الجرمي على الموظف أثناء تأديته لوظيفته أو بسببها ،عكس ما أقرها للشخص العادي،و ذلك لحماية الموظفين و ضمان السير الحسن للمؤسسات و الادارات العمومية.
* المشرع لم يتطرق الى جريمة قتل الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها عكس بعض التشريعات المقارنة التي نصت عليها.
* لم يتطرق المشرع الجزائري الى إجراءات المتابعة في جريمة الاهانة و التعدي على الموظف ،بل نتبع في ذلك الاجراءات العامة.
* المشرع الجزائري إكتفى بالنص على ضروة الاعتداء و لم يتطرق أو ينص على بعض الصور التي وردت في التشريعات المقارنة مثل المقاومة و جريمة الاعتداء على الموظف بالتهديد والإكراه.
* ننوه بما فعله المشرع الجزائري وذلك بتشديد العقوبات في جرائم الإهانة و التعدي ،و إستدراكه للفئات الجديدة التي تم إضافتها لنصي المادتين 144 و 148 من قانون العقوبات الجزائري، و التي تخص فئة الآئمة التي طالها الاعتداء أثناء ممارسة مهامهم في السنوات الأخيرة

الاقتراحات:

* ضرورة توسيع البحث العلمي في مجال جرائم الموظفين التي تقع منهم أو عليهم للإحاطة بها نظرا للقصور الواضح في المراجع في هذه الجرائم.
* تدارك النقص الكامن في النصوص الإجرائية الخاصة بالموظف.
* الحث على مواكبة التطور العصري في مجال التشريع فيما يخص الجرائم الماسة بالموظفين و ذلك لاستغلال مرتكبي الجريمة وسائط و مواقع التواصل الاجتماعي في إهانة و سب الموظفين بسبب أداء وظائفهم .
* رقمنة الخدمات المقدمة من طرف الموظفين للحد من جريمة الإهانة و التعدي على الموظفين الناتج عن الاحتكاك و التعامل المباشر مع المواطنين.

**قائمة المصادر والمراجع**

**أولا : المصادر**

* **القران الكريم**
* **القوانين:**
1. قانون العقوبات الجزائري الصادر بالأمر رقم 66/156 المؤرخ في 08/06/1966 المعدل و المتمم
2. قانون الاجراءات الجزائية رقم 66- 155 المؤرخ في 8يونيو 1966 المعدل و المتمم
3. القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

4-القانون رقم 06-02 المؤرخ في 20/02/2006 المتضمن مهنة التوثيق الجريدة

 الرسمية العدد رقم 14 بتاريخ08/03/2006

1. القانون رقم 06-03 المؤرخ في 20/02/2006 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي الجريدة الرسمية العدد رقم 14 بتاريخ08/03/2006.

6- قانون العقوبات الأردني رقم 16/1960 .

1. قانون العقوبات الفلسطيني الثوري لعام1977.
2. القانون رقم 13/07 المؤرخ في29/10/2013 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة العدد 55.
3. القانون رقم 16-07 المؤرخ في في 03/08/2016 المتضمن تنظيم مهنة محافظ البيع من الجريدة الرسمية ج.ج.د.ش العدد 46 بتاريخ 03/08/2016
* **الأوامر**
1. الامر رقم 95-13المؤرخ في 11/03/1995 المتضمن تنظيم مهنة المترجم –الترجمان الرسمي -الجريدة الرسمية،العدد رقم 17 بتاريخ 29/03/1995
2. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،الجريدة الرسمية السنة 43 رقم العدد 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006.

**الأحكام القضائية**

1. - حكم محكمة النقض (جلسة 22 يناير 1932)مجموعة القواعد القانونية الجزء الأول الطعن رقم 116.
2. - قرار رقم 04 قضية رقم 09/06790 تاريخ الحكم 12/10/2009 صادر عن مجلس قضاء الجزائر.

**ثانيا:المراجع**

**الكتب**

01-أحمد ماهرعبد شويش الدرة ، شرح قانون العقوبات ،القسم الخاص،الطبعة الثانية،د ت ن،المكتبة القانونية ، بغداد

02-أحسن بوسقيعة ،الوجيز في القانون الجزائي الخاص،الجرائم ضد الأشخاص الجرائم ضد الأموال وبعض الجرائم الخاصة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزء الأول، الطبعة العشرون ،2018.

1. - أحسن بوسقيعة الوجيز في القانون الجزائي الخاص ،جرائم الفساد ،جرائم المال و الأعمال ، جرائم التزوير، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزء الثاني الطبعة السابعة عشر ،2018.
2. -العاقل غريب احمد، جرائم الاهانة و القذف و السب ،معلقا عليها باحكام محكمة النقض و المحكمة الادارية العليا ،مركز معلومات النيابة الادارية.د ت ن
3. -حسين فريجة، شرح قانون العقوبات الجزائري،جرائم الاشخاص ،جرائم الاموال،ديوان المطبوعات الجامعية ،الطبعة الثالثة ،2015.
4. -حسان صادق المرصفاوي، في قانون العقوبات الخاص ، منشأة المعارف 1975 .
5. -علي زياد العلي ،المرتكزات النظرية في السياسة الدولية ،دار الفجر للنشر والتوزيع,2017.
6. -عبد الجليل ابراهيم حمادي الفهداوي ، خوارق العادات عند المسلمين ،دار الكتاب العلمية ،بيروت ،لبنان.
7. -صباح مصباح محمود السليمان،الحماية الجنائية للموظف العام،دار الحامد للنشر والتوزيع،الاردن ،عمان ،د.ت .ن.
8. -محمد ابراهيم الدسوقي على, حماية الموظف العام جنائيا ،دار النهضة العربية القاهرة،2006
9. -محمد صبحي نجم ، شرح قانون العقوبات الجزائري (القسم الخاص)، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة السابعة 2017 .

**أطروحات ومذكرات**

**الدكتوراه:**

 01-تبون عبد الكريم ،الحماية الجنائية للمال العام في مجال الصفقات العمومية ،دراسة مقارنة ،اطروحة دكتوراه،جامعة ابي بكر بالقايد، تلمسان،السنة الجامعية 2017-2018.

02 -كمال بوطورة ، مظاهر العنف المدرسي وتداعيته في المدارس الثانوية و الجزائرية اطروحة دكتوراه في علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،السنة الجامعية 2016/2017.

 03- نادية سخان ، الحماية الجنائية للشرف و الاعتبار،دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي و القانوني الجنائي الجزائري،اطروحة دكتوراه تخصص الفقه والاصول، جامعة الحاج لخضر باتنة 1 ، السنة الجامعية 2015-2016.

04-نجار لويزة،التصدي المؤسساتي و الجزائي لظاهرة الفساد في التشريع الجزائري دراسة مقارنة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، السنة الجامعية 2013-2014 .

**الماجستير:**

 01- ابراهيم بن محمد المفيز، الاعتداء على الموظف العام – دراسة تاصيلية تطبيقية مقارنة- جامعة نايف العربية للعلوم الامنية 2006.

 02- سليمان بن محمد الجريش .إساءة إستعمال السلطة في الوظيفة العامة ويطبق بها في المملكة العربية السعودية بحث مقدم لنيل درجة الماجيستر في العدالة الجبائية أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض 2002.

**المجلات:**

 01-حورية أوراك الإجراءات االتأديبية للموظف العام في الجزائر مجلة الإجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية المركز الجامعي تامنغاست سداسية محكمة /ع 1 جانفي 2012

**خلاصة الموضوع**

**خلاصة** **الموضوع**

 بما أن الموظف هو ممثل الدولة وساعدها في تطبيق القانون وبرامجها وحتى يستطيع مزاولة عمله على أحسن مايرام ولحمايته من كل الضغوطات و التهديدات التي قد تطاله كان على المشرع وضع قوانين وعقوبات تحمي الموظف من الإعتداء عليه أو إهانته أثناء أداء وظيفته أو بسببها من كل ما يعد انتقاص من كرامته و شرفه أو تعرضه لأي شكل من أشكال العنف ,أو الإعتداء على سلامة جسمه وحياته .

 ولقد حاولنا من خلال هذا البحث تسليط الضوء على هذه الجريمة –جريمة الإهانة والتعدي على الموظف –والتي وجدنا نقصا في تناولها من طرف الباحثين في القانون بالرغم مما تكتسبه من أهمية فسلامة الموظف وحمايته تعني إستقرار وإستمرار السير الحسن للوظيفة و من ثم إستقرار أمن الدولة .

**Since the employee is the representative of the state and assisted in applying the law and its programs and in order to be able to carry out his work in the best manner and to protect him from all pressures and threats that may affect him, the legislator had to put in place laws and penalties that protect the employee from assaulting him or insulting him during the performance of his job or because of it from whatever is considered a diminution From his dignity and honor or his exposure to any form of violence, or assaulting the integrity of his body and life.**

**We have tried through this research to shed light on this crime the crime of insult and transgression against the employee - which we found a lack of handling by researchers in the law, despite what it acquires of the importance of employee safety and protection, which means the stability and continuity of the proper functioning of the job and then the stability of state security.**

**الفهـــــرس**

|  |  |
| --- | --- |
| الصفحة | العنوان |
| **-** | شكر والتقدير |
| 1-4 | مقدمة |
| 5-28 | **الفصل الأول:جريمة إهانة موظف** |
| 5 | تمهيد: |
| 6-10 | المبحث الأول: مفهوم جريمة الإهانة |
| 6 | المطلب الأول:تعريف الإهانة |
| 10 | المطلب الثاني: التمييز بين جريمة الإهانة و الجرائم المشابهة لها |
| 11-24 | المبحث الثاني :أركان جريمة الإهانة |
| 12 | المطلب الأول:الركن الشرعي  |
| 13-22 | المطلب الثاني :الركن المادي |
| 22-24 | المطلب الثالث:الركن المعنوي |
| 25-27 | **المبحث الثالث :عقوبة جريمة الإهانة** |
| 26 | المطلب الأول: العقوبات الأصلية و التكميلية |
| 27 | المطلب الثاني: الشكوى في جريمة الإهانة |
| 28 | **خلاصة الفصل** |
| 29-45 | **الفصل الثاني: جريمة التعدي على الموظف** |
| 29 | تمهيد |
| 30-32 | **المبحث الأول: التعريف بجريمة التعدي على الموظف** |
| 30-31 | المطلب الأول: التعريف بمصطلحي القوة و العنف |
| 32 | المطلب الثاني:حكم الإعتداء على الموظف |
| 33-40 | **المبحث الثاني: أركان جريمة الإعتداء على الموظف** |
| 33-53 | المطلب الأول: الركن الشرعي |
| 35-42 | المطلب الثاني : الركن المادي |
| 42-34 | المطلب الثالث : الركن المعنوي . |
| 44 | **المبحث الثالث : عقوبة جريمة التعدي على الموظف** |
| 445-4 | المطلب الاول : العقوبات الاصلية و التكميلية  |
| 46-74 | المطلب الثاني : اسباب تشديد العقوبة |
| 48 | خلاصة الفصل |
| 52-50 | خاتمة |
| **-** | قائمة المصادر والمراجع |

1. 1-صباح مصباح محمود السليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، دار الحامد للنشروالتوزيع، الأردن،عمان، د.ت.ن ص 128. [↑](#footnote-ref-1)
2. -الأية 93 من سورة الأنعام . [↑](#footnote-ref-2)
3. - عبد الجليل ابراهيم حمادي الفهداوي ، خوارق العادات عند المسلمين، دار الكتاب العلمية ،بيروت ،لبنان، د.ت .ن

 ص 293 [↑](#footnote-ref-3)
4. - صباح مصباح محمود السليمان، المرجع السابق ،ص129 [↑](#footnote-ref-4)
5. - صباح مصباح محمود السليمان، المرجع نفسه ،ص129 [↑](#footnote-ref-5)
6. -صباح مصباح محمود السليمان، المرجع السابق،ص 130. [↑](#footnote-ref-6)
7. -محمد ابراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام جنائيا ، دار النهضة العربية، القاهرة ،2006 ، ص 115. [↑](#footnote-ref-7)
8. -صباح مصباح محمود السليمان ،نفس المرجع ، ص 130. [↑](#footnote-ref-8)
9. - ابراهيم بن محمد المفيز، الاعتداء على الموظف العام ، دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، 2006 ، ص76. [↑](#footnote-ref-9)
10. - المادة 59 من قانون العقوبات الفلسطيني الثوري، لعام1977. [↑](#footnote-ref-10)
11. 2- حكم محكمة النقض المصرية، (جلسة 22 يناير 1932)،مجموعة القواعد القانونية، الجزء الأول، الطعن رقم6 11. [↑](#footnote-ref-11)
12. 3 - صباح مصباح محمود السلمان، المرجع السابق، ص 130. [↑](#footnote-ref-12)
13. . صباح مصباح محمود السليمان ،المرجع السابق، ص132 - [↑](#footnote-ref-13)
14. -محمد ابراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق ،ص146-147. [↑](#footnote-ref-14)
15. 1-صباح مصباح محمود السلبمان، المرجع السابق ، ص 122. [↑](#footnote-ref-15)
16. 2-أنظر الأمر رقم 66/156 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري المعدل و المتمم. [↑](#footnote-ref-16)
17. 3-أحسن بوسقيعة ،الوجيز في القانون الجزائي الخاص،الجرائم ضد الأشخاص، الجرائم ضد الأموال وبعض الجرائم

 الخاصة، دارهومة،الطبعة العشرون، الجزء الأول، ص255. [↑](#footnote-ref-17)
18. -المادة144 من قانون العقوبات الجزائري ، المعدلة بالقانون رقم 20-06 المؤرخ في 28 أفريل 2020 [↑](#footnote-ref-18)
19. - العقوبات السابقة التي نصت عليها المادة 144 من ق.ع.ج الفقرة الاولى كانت الحبس من شهرين الى سنتين، و الغرامة من 20.الف دج

 الى 100 الف دج ، اما الفقرة الثانية من نفس المادة الخاصة بإهانة قاضي أومحلف في جلسة المحكمة أو المجليس القضائي فالعقوبة

 كانت من سنة إلى سنتين

 [↑](#footnote-ref-19)
20. -المادة 144،من قانون العقوبات الجزائري . [↑](#footnote-ref-20)
21. - صباح مصباح محمود السليمان، المرجع السابق، ص 124. [↑](#footnote-ref-21)
22. - ابراهيم بن محمد المفيز، الرسالة السابقة ص86. [↑](#footnote-ref-22)
23. - سليمان بن محمد الجريش، إساءة إستعمال السلطة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم لنيل درجة الماجيستر في العدالة الجنائية ،أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض ،2002 ص24. [↑](#footnote-ref-23)
24. - نجار لويزة،التصدي المؤسساتي و الجزائي لظاهرة الفساد في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة لنيل شهادة الدكتوراه جامعة منتوري، قسنطينة، السنة الجامعية 2013-2014 ، ص 278. [↑](#footnote-ref-24)
25. - حورية أوراك، الإجراءات االتأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الإجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية المركز الجامعي ،تامنغاست،سداسية محكمة،عدد جانفي، 2012، ص 144. [↑](#footnote-ref-25)
26. - أنظر القانون رقم 06-01 ،المؤرخ في 20/02/2006،المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته. [↑](#footnote-ref-26)
27. - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص،جرائم الفساد ،جرائم المال و الأعمال ،جرائم التزوير، دار

 هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزء الثاني، الطبعة السابعة عشر ،2018. [↑](#footnote-ref-27)
28. - أنظر الأمر المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية

 السنة 43، رقم العدد 46، المؤرخة في 16 يوليو 2006. [↑](#footnote-ref-28)
29. - المادة 02،من الامر نفسه . [↑](#footnote-ref-29)
30. - أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائري الخاص ،الجزء الثاني ،ص 14. [↑](#footnote-ref-30)
31. - تبون عبد الكريم ،الحماية الجنائية للمال العام في مجال الصفقات العمومية ،دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه،جامعة

 أبي بكر بالقايد ، تلمسان ، السنة الجامعية 2017- 2018،ص129. [↑](#footnote-ref-31)
32. - أحسن بوسقيعة، المرجع نفسه ،ص 226 . [↑](#footnote-ref-32)
33. - تبون عبد الكريم ،الأطروحة السابقة، ص 129. [↑](#footnote-ref-33)
34. - أحسن بوسقيعة،الوجيز في القانون الجزائي الخاص،الجزء الثاني، ص 26. [↑](#footnote-ref-34)
35. - المادة 3 ،من القانون رقم 06-02 ،المؤرخ في 20/02/2006، المتضمن مهنة التوثيق، الجريدة الرسمية ،العدد

 رقم 14، بتاريخ08/03/2006. [↑](#footnote-ref-35)
36. - المادة 4، من القانون رقم 06-03 ،المؤرخ في 20/02/2006 ،المتضمن تنظيم مهنة المحضرالقضائي،الجريدة

 الرسمية،العدد رقم 14، بتاريخ08/03/2006. [↑](#footnote-ref-36)
37. - المادة 4، من الامر رقم 95-13،المؤرخ في 11/03/1995، المتضمن تنظيم مهنة المترجم ،الترجمان

 الرسمي،الجريدة الرسمية ،العدد رقم 17 بتاريخ 29/03/1995. [↑](#footnote-ref-37)
38. -المادة 4، من القانون رقم 16-07، المؤرخ في في 03/08/2016، المتضمن تنظيم مهنة محافظ البيع،الجريدة

 الرسمية،العدد 46 ،بتاريخ 03/08/2016. [↑](#footnote-ref-38)
39. -أحسن بوسقيعة ،الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجزء الأول ،ص225. [↑](#footnote-ref-39)
40. - سبق تعريف الموظف في الصفحات 9،10،11 [↑](#footnote-ref-40)
41. - نادية سخان ، الحماية الجنائية للشرف و الاعتبار ، دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي و القانوني الجنائي الجزائري

 أطروحة دكتوراه، تخصص الفقه و الاصول ، جامعة الحاج لخضر، باتنة 1 ، السنة الجامعية 2015/2016

 ص131. [↑](#footnote-ref-41)
42. -أنظر القانون رقم 13/07 المؤر خ في 29/10/2013 المتضمن تنظيم مهنة المحامااة ، العدد 55. [↑](#footnote-ref-42)
43. -أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائي الخاص ، الجزء الأول، ص 226. [↑](#footnote-ref-43)
44. -نادية سخان،الاطروحة السابقة ،ص132. [↑](#footnote-ref-44)
45. -أحسن بوسقيعة ، الجزء الأول ،المرجع نفسه ص226. [↑](#footnote-ref-45)
46. -نادية سخان،الاطروحة نفسها ،ص132 [↑](#footnote-ref-46)
47. -أحسن بوسقيعة ،المرجع نفسه ،ص227. [↑](#footnote-ref-47)
48. -نادية السخان،الأطروحة السابقة، ص132. [↑](#footnote-ref-48)
49. -أحسن بوسقيعة ،نفس المرجع ،ص127. [↑](#footnote-ref-49)
50. -العاقل غريب احمد، جرائم الاهانة و القذف و السب ،معلقا عليها باحكام محكمة النقض و المحكمة الادارية العليا، مركز معلومات النيابة الادارية ،ص4. [↑](#footnote-ref-50)
51. -نادية السخان ، الاطروحة السابقة ،ص 132. [↑](#footnote-ref-51)
52. -أحسن بوسقيعة ،المرجع السابق ،ص 227. [↑](#footnote-ref-52)
53. -صباح مصباح محمود السليمان ، المرجع السابق ،ص133. [↑](#footnote-ref-53)
54. - نادية السخان ، الاطروحة السابقة ،ص132. [↑](#footnote-ref-54)
55. - صباح مصباح محمود السليمان ، المرجع السابق ،ص124. [↑](#footnote-ref-55)
56. - نادية السخان ، الاطروحة السابقة ،ص133. [↑](#footnote-ref-56)
57. - صباح مصباح محمود السليمان ، المرجع السابق ،ص125. [↑](#footnote-ref-57)
58. - صباح مصباح محمود السليمان ، المرجع السابق ،ص125. [↑](#footnote-ref-58)
59. - نادية السخان ، الاطروحة السابقة ،ص133. [↑](#footnote-ref-59)
60. -أحسن بوسقيعة ، المرجع السابق ، ص228. [↑](#footnote-ref-60)
61. - صباح مصباح محمود السليمان ، المرجع السابق ،ص127. [↑](#footnote-ref-61)
62. - نادية السخان ، الاطروحة السابقة ،ص133. [↑](#footnote-ref-62)
63. - صباح مصباح محمود السليمان ، المرجع السابق ،ص149. [↑](#footnote-ref-63)
64. -أحسن بوسقيعة ، المرجع السابق ، الجزء الأول ص228. [↑](#footnote-ref-64)
65. - نادية السخان ، الاطروحة السابقة ،ص133. [↑](#footnote-ref-65)
66. - أحسن بوسقيعة ، المرجع نفسه، ص199. [↑](#footnote-ref-66)
67. - نادية السخان ، الاطروحة السابقة ،ص17. [↑](#footnote-ref-67)
68. - أحسن بوسقيعة ، المرجع نفسه ، ص199 [↑](#footnote-ref-68)
69. - نادية السخان ، الأطروحة السابقة ،ص26. [↑](#footnote-ref-69)
70. - صباح مصباح محمود السليمان ، المرجع السابق ،ص153. [↑](#footnote-ref-70)
71. - ابراهيم بن محمد المفيز، الرسالة السابقة، ص117. [↑](#footnote-ref-71)
72. - صباح مصباح محمود السليمان ، المرجع السابق ،ص154. [↑](#footnote-ref-72)
73. - نادية السخان ، الاطروحة السابقة ،ص134. [↑](#footnote-ref-73)
74. - صباح مصباح محمود السليمان ، المرجع السابق ،ص155

. [↑](#footnote-ref-74)
75. -نادية السخان،الأطروحة السابقة، ص 124و 133 [↑](#footnote-ref-75)
76. - أنظر الامر 66- 155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الاجراءات الجزائية المعدل و المتمم [↑](#footnote-ref-76)
77. -أنظر الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة [↑](#footnote-ref-77)
78. - الأية 5 من سورة النجم. [↑](#footnote-ref-78)
79. - ابراهيم محمد النفيز، المذكرة السابقة ، ص83. [↑](#footnote-ref-79)
80. - الأية 15 من سورة فصلت . [↑](#footnote-ref-80)
81. - علي زياد العلي، المرتكزات النظرية في السياسة الدولية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ،2017، ص138. [↑](#footnote-ref-81)
82. - علي زياد العلي ،المرجع نفسه ،ص138. [↑](#footnote-ref-82)
83. - كمال بوطورة ، مظاهر العنف المدرسي، و تداعيته في المدارس الثانوية و الجزائيرة ، اطروحة دكتوراه ،في علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،السنة الجامعية 2016/2017 ، ص 19. [↑](#footnote-ref-83)
84. - ابراهيم محمد النفيز ، المذكرة السابقة ،ص83. [↑](#footnote-ref-84)
85. كمال بوطورة ، الأطروحة السابقة،ص19. [↑](#footnote-ref-85)
86. - ابراهيم محمد النفيز ، المذكرة السابقة ،ص99. [↑](#footnote-ref-86)
87. - صباح مصباح محمود السليمان ، المرجع السابق ،ص15. [↑](#footnote-ref-87)
88. - المادة 148، من قانون العقوبات الجزائري. [↑](#footnote-ref-88)
89. -ابراهيم بن محمد المفيز ، المذكرة السابقة ، ص 99 [↑](#footnote-ref-89)
90. - حسين فريجة، شرح قانون العقوبات الجزائري ،جرائم الاشخاص ،جرائم الاموال ، ديوان المطبوعات الجامعبة الطبعة الثالثة ، ص137. [↑](#footnote-ref-90)
91. - ابرهيم بن محمد المفيز، المذكرة السابقة ، ص 91 [↑](#footnote-ref-91)
92. - أحسين بوسقيعة،الوجيز في القانون الجزائي الخاص ،الجزء الاول ، دار هومة ،الطبعة العشرون،2018 ، ص50 [↑](#footnote-ref-92)
93. - أنظر قانون العقوبات الجزائري المعدل بالقانون رقم 20-06 المؤرخ في 28 أفريل 2020 . [↑](#footnote-ref-93)
94. - ابراهيم محمد الدسوقي علي، المرجع السابق ص 77 [↑](#footnote-ref-94)
95. - صباح مصباح محمود السليمان ، المرجع السابق، ص123. [↑](#footnote-ref-95)
96. - أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، الجزء الأول، ص 50 . [↑](#footnote-ref-96)
97. - حسين فريحة، شرح قانون العقوبات الجزائري ،جرائم الاشخاص ،جرائم الأموال، ديوان المطبوعات الجامعية

 الطبعة 3 ص140 [↑](#footnote-ref-97)
98. - أحسن بوسقيعة ، المرجع السابق، الجزء الأول، ص 50. [↑](#footnote-ref-98)
99. - محمد إبراهيم على الدسوقي ،المرجع السابق ، ص 79 [↑](#footnote-ref-99)
100. - أحسن بوسقيعة، المرجع نفسه، ص 30 [↑](#footnote-ref-100)
101. - محمد إبراهيم على الدسوقي ,المرجع السابق , ص 80 [↑](#footnote-ref-101)
102. -حسين فريحة ,المرجع السابق ,ص 143 [↑](#footnote-ref-102)
103. -حسين فريجة ، المرجع السابق،ص 141 [↑](#footnote-ref-103)
104. - محمد صبحي نجم ، شرح قانون العقوبات الجزائري (القسم الخاص)، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة السابعة 2017 ، ص 49 . [↑](#footnote-ref-104)
105. - حسين فريجة ، المرجع السابق ، ص141 [↑](#footnote-ref-105)
106. - حسان صادق المرصفاوي، المرصفاوي في قانون العقوبات الخاص ، منشأة المعارف 1975 ، ص238 ، . [↑](#footnote-ref-106)
107. - محمد صبحي نجم ، المرجع نفسه ، ص 51. [↑](#footnote-ref-107)
108. - حسين فريجة ، المرجع نفسه ،ص 155 [↑](#footnote-ref-108)
109. - محمد صبحي نجم ، المرجع السابق ، ص 52 [↑](#footnote-ref-109)
110. - احسن بوسقيعة ، المرجع السابق ، الطبعة العشرون ، الجزء الاول ، ص52 [↑](#footnote-ref-110)
111. - محمد صبحي نجم، المرجع نفسه،ص 52 [↑](#footnote-ref-111)
112. - حسين فريجة ، المرجع السابق ، ص 68 [↑](#footnote-ref-112)
113. - ماهر عبد شويش الدرة ، شرح قانون العقوبات ،القسم الخاص ،الطبعة الثانية،د ت س،المكتبة القانونية ، بغداد، ص 154 [↑](#footnote-ref-113)
114. - حسين فريجة ، المرجع السابق ، ص 51 [↑](#footnote-ref-114)
115. - حسين فريحة ، المرجع نفسه ، ص 147. [↑](#footnote-ref-115)
116. -حسين فريجة، المرجع السابق، ص148. [↑](#footnote-ref-116)
117. -قرار صادر عن مجلس قضاء الجزائر ،ملف رقم 09/06790 بتاريخ 12/10/2009. [↑](#footnote-ref-117)
118. - محمد ابراهيم الدسوقي علي ، المرجع السابق ، ص 71. [↑](#footnote-ref-118)
119. - ابراهيم محمد النفيز ، المذكرة السابقة ، ص 150 . [↑](#footnote-ref-119)
120. - محمد ابراهيم الدسوقي علي ، المرجع نفسه ، ص 72 [↑](#footnote-ref-120)
121. - صباح مصباح محمود السلمان، المرجع السابق ، ص 150 [↑](#footnote-ref-121)
122. - صباح مصباح محمود السلمان، المرجع نفسه ، ص 151 [↑](#footnote-ref-122)
123. - صباح مصباح محمود السلمان، المرجع السابق ، ص 155 [↑](#footnote-ref-123)
124. - الفئات المذكورة في المادة 148 ق .ع .ج هي القضاة ، رجال القوة العمومية ، القواد ، الضباط العموميين الموظفين و الإمام. [↑](#footnote-ref-124)
125. - المادة 09 مكرر01 من قانون العقوبات الجزائري المعدلة بالقانون رقم 06-23 ، المؤرخ في : 20 ديسمبير 2006. [↑](#footnote-ref-125)
126. - صباح مصباح محمود السلمان، المرجع السابق ، ص 156 . [↑](#footnote-ref-126)
127. -المادة 264 ،من قانون العقوبات الجزائري. [↑](#footnote-ref-127)
128. - المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري [↑](#footnote-ref-128)
129. - المادة 263 من قانون العقوبات الجزائري [↑](#footnote-ref-129)