



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم قانون عام



جرائم الإعتداء على الموظف العام

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية

تخصص قانون جنائي و علوم جنائية

تحت إشراف :

د/ لوني نصيرة

من إعداد:

- دهيلي محمد أمين

لجنة المناقشة

الأستاذ د/ لونيسي علي رئيسا

الأستاذ د/ كمون حسين عضوا مناقشا

الأستاذة د/ لوني نصيرة مشرفا و مقررا

السنة الجامعية: 2021-2022

شكر وعرقان

أولاً وقبل كل شيء نشكر الله عزوجل على منه وتوفيقه
لإنجاز هذا العمل المتواضع فله الحمد وله الشكر
إلى الأستاذة الفاضلة "لوني نصيرة" التي أمدتني .
بعلمها وإرشاداتها ونصائحها جزاها الله كل خير
إلى كل الاساتذة والذين أشرفوا عليا أثناء مشواري
الدراسي في الجامعة والذين لم يبخلوا عليا بالمعلومة
وكل من سهل عليا طريق العلم والمعرفة

إلى زملائي وأصدقائي الأعزاء

شكرا لكم ...



إهداء

إلى من أبصرت بها طريق حياتي واستمدت منها قوتي
واعتزالي إلى ينبوع العطاء المتقاني مدى عمري إلى والدتي
الغالية أمد الله في عمرها وجزاها الله عني خير الجزاء

إلى والدي حفزه الله ورعاه

إلى زوجتي العزيزة التي كانت خير عون لي في

مسيرتي

إلى ابني جواد عبد الرحيم رعاه الله

إلى إخواني وأخواتي الذين كانوا السند والعطاء

شكرا.....



مقدمة

مقدمة

إن الموظف العام هو المؤمن على حقوق الأفراد و تحقيق مصالحهم و حماية أمنهم و حرياتهم ، وعليه إذا لم يتم اختياره، بانتقاء أفضل و أكفأ، لشغل المناصب الإدارية في الدولة ، و إذا لم يؤمن مركزه بإعطائه مرتباً جيداً وإذا لم يؤمن من تعسف رؤسائه ، فإن الفساد مساره.

لقد أصبح الموظف العام ، هو الجهة المنفذة لسياسة الدولة ، و الموكل إليه مهام أداء الخدمات الأساسية للمواطنين ، كما أنه المسؤول عن إقامة العدالة و الحفاظ على النظام العام ، واستمرار تقديم الخدمة للمواطنين ، فلا يمكن تصور وجود دولة حسنة التنظيم في هذا القرن دون موظفين عموميين.

ونظراً لأهمية رسالة الموظف العام ، فقد أحاطته الدولة بعناية مميزة فوضعت تحت تصرفه و الأنظمة الخاصة به ، التي تنظم طرق اختياره ، تعيينه ، ترقبته و تحفيزه ، كما وضعت له ضمانات تحمي حقوقه

بما أن الموظف العام من العناصر الأساسية لقيام الإدارات المركزية و اللامركزية ، و أداة لتحقيق المصلحة العامة ، و ضامن لمبدأ المشروعية و مجسد للسياسة العامة في الدولة ، فالعمل في الإدارة العامة يجب أن يزرع في الموظفين العموميين ، و لاسيما الإطارات منهم ، روح الثقة و الأمان ، و إضفاء الاستقرار على الهياكل ، كما يجب تعزیه في دولة شعارها القانون ، لذلك لابد من ضمانات لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة حين تمارس صلاحياتها السلطوية ، ولابد من تعدد الحماية في قبضة النصوص القانونية و التنظيمية ، ضماناً لمواصلة مساره المهني بأمانة و إخلاص ، و حياد على الدوام ، من أجل السير

مقدمة

الحسن للمرافق العامة، في حيت تعرض الموظف العام للإعتداء ينتج عن ذلك نتائج سلبية عديد على انفسهم وعلى الدولة ولذلك فإن العناية بالموظف يعتبر مطلبا شرعيا ونظاميا، من خلال ماسبق تطلب منا طرح الاشكالية التالية : ماهي جرائم الاعتداء على الموظف العام ؟

- أهمية دراسة الموضوع واسباب اختياره

تكمن اهمية الموضوع في الفاء الضوء على الموظف العام والواجبات الملقاة عليه بالاطافة الى جرائم الاعتداء ضد الموظف العام وبيان اركان هذه الجريمة وكذلك الاحاطة والالمام بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على النصوص القانونية ذات صلة وكذا بيان العديد من المفاهيم المرتبطة بالموضوع.

هناك العديد من الاسباب التي دفعتني لانجاز هذا البحث البسيط حيث انقسمت هذه الاسباب بين الذاتية والموضوعية .

- دفعني إلى إختيار هذا الموضوع الرغبة الشخصية في التعرف على الجرائم المتعلقة بالتعدي على الموظف العام

- الميول الشخصي والاهتمام بأهمية الموظف العام .

- كوني موظف اردت البحث فيه الى هذا الموضوع.

- كون هذا الموضوع يمس فئة مهمة في المجتمع لا غنى لنا عنها وهي فئة الموظف

العام،فهو يد الدولة في تطبيق قانونها .

- التعرف الموظف العام

- التعرف على صور الاعتداء على الموظف العام

مقدمة

- الكشف حكم جرائم الاعتداء في القانون والشرعية
الإشكالية:

تعتبر الإهانة والتعدي على الموظف العام من بين الجرائم التي تهدد أمن استقرار المجتمع لذلك سعى المشرع الجزائري إلى محاربتها.
كيف تكون الجرائم المرتكبة على الموظف العام ؟
- المنهج المعتمد عليه لإعداد البحث

أي دراسة قانونية تحتاج إلى اختبار المناهج الصحيحة للوصول إلى النتيجة العلمية المطلوبة والمناهج التي تم العمل بها في درستي هي:
- المنهج التحليلي: وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية لإبراز أركان الجرائم وصورها

- المنهج الوصفي: الوصفي لتحديد المفاهيم التي تنطوي عليها الدراسة .

وللاجابة على الاشكالية المطروحة اقتضي البحث أن أعتمد على خطة مقسمة
الفصلين:

الفصل الأول: تناولت فيه ماهية الموظف العام في المبحث الاول جاء بمفهوم الموظف العام وحقوقه و المبحث الثاني بواجبات الموظف العام .

الفصل الثاني: تناولت فيه صور جرائم الاعتداء على الموظف العام وأركانه في المبحث الاول صور الاعتداء على الموظف العام والمبحث الثاني اركان جريمة الاعتداء على الموظف العام وحكمه في الشريعة والقانون.

الفصل الأول

ماهية الموظف العام

تمارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها، فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها، وتحظى الوظيفة العامة بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدول، ويتحدد دور الموظف العام ضيقاً واتساعاً حسب الفلسفة الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة، فانتساع نشاط الدولة وعدم اقتصار دورها على حماية الأمن الداخلي والخارجي وحل المنازعات بين الافراد و قيامها ببعض الاشغال العامة وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية و اجتماعية شتى قاد بالضرورة الى ازدياد عدد الموظفين و اهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري ، ومن ثم فقد أصبح للوظيفة العامة نظاماً خاصاً بها يحدد حقوق وواجبات الموظفين العامين وشروط التحاقهم بالوظيفة، وأيضا مساءلتهم تأديبياً جزئياً من خلال هذا قسمت الفصل الى مبحثين ففي المبحث الاول جاء بمفهوم الموظف العام وحقوقه اما المبحث الثاني تناولت واجبات الموظف العام ، حيث اندرج تحت كل مبحث ثلاث مطالب .

المبحث الاول : مفهوم الموظف العام وحقوقه

يعتبر الموظف العام يد الإدارة في ممارسة نشاطها ورغم أهمية هذا العنصر في البناء القانوني والتنظيمي في الدول إلا أنه لم يرد في معظم التشريعات تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف العمومي ويرجع ذلك إلى إختلاف الوضع القانوني للموظف العام بين دولة وأخرى واكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العمومية بتجديد معنى الموظف العمومي في مجال تطبيقها¹

بحيث يعرفه البعض على أنه تعيين الموظف بأدات قانونية لأداة عمل دائم في خدمة مرفق

عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريقة مباشرة²

كما أن الدولة القديمة إعتمدت على الموظف العام وان كان لا ينعى بهذه التسمية ، وذلك من غير المتصور قيام دولة دون الإعتماد على الموظف العام مهما كانت وظائفها قليلة ومحدودة ويكفي بالاستدلال بالتنظيم الإداري للدولة القديمة التي اعتمدت على موظف سام ينعى بالوزير ويتبعه مجموعة من المكلفين بالقيام بالخدمة العمومية³ .

المطلب الاول : تعريف الموظف العام

على اعتبار أن الموظف العام هو ممثل الدولة و يدها في تطبيق القانون و فرض سلطتها على الشعب حماية منها لأمنها الداخلي و الخارجي و حفاظا منها للمصلحة العامة .

الفرع الاول: تعريف الفرنسي للموظف العام

¹ علاء الدين عشي مدخل للقانون الاداري ، دار النشر للجامعات ، الجزائر ، 1954 ، ص 50

² خالد خليل الظاهر ، القانون الاداري دراسة مقارنة ، دار المسيرة، عمان ، 1998 ، ص 1989

³ علاء الدين عشي ، المرجع السابق ، ص. 51

فقد نصت المادة الأولى من نظام الموظفين الفرنسي على أن هذا النظام يطبق على الموظفين الذين يعينون في الإدارات المركزية للدولة والمصالح التابعة والمؤسسات العامة للدولة، ولا يطبق على القضاة والعسكريين العاملين في الإدارات و المصالح والمؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري¹

وفي نظر البعض أن عبارة الموظف العمومي كانت أسبق للظهور من عبارة وظيفة عامة بل كانت تمهيدا لها خلاف ما يجب أن يكون لأن الوظيفة العامة تصور في الذهن يعني الدولة بأسرها تلك الدولة التي يحمل لواء نشاطها العام والخاص طائفة الموظفين ، وتتبلور السلطة في أيدي الموظفين العموميين إلى حد يمكن القول أن الوظيفة العامة في وعاء السلطة العامة وأن مولد الأولى مرتبط بالثانية ، وان خلود الوظيفة من خلود الدولة صاحبة السيادة والسلطان²

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للموظف العام

أما على صعيد الفقه والقضاء فقد عرف " هوريو " الموظفين العاميين بانهم كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت إسم موظفين ومستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الأدوات العامة الأخرى

كما عرف " دوجي " الموظفين العموميين بأنهم عمال المرافق العمومية العامة الذين يساهمون بطريقة عامة وعادية في تسييرها³

¹ عمار بوضياف الوظيفة العام في التشريع الجزائري جسر للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015 ، ص 09

² عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري (الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1985 ، ص. 24

³ علاء الدين عشي ، المرجع السابق ، ص . 51

وعرفه مجلس الدولة الفرنسي بأن الموظف هو كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في خدمة مرفق عام واشترط المجلس أن يكون المرفق العام إداريا أما المرافق الصناعية والتجارية فقد فرق بين شاغلي الوظائف الإدارية والوظائف الأقل أهمية العاملين في النوع الأول من الوظائف موظفين عامين أما الوظائف الأخرى فأخضعها للقانون الخاص وعزى المجلس هذه التفرقة إلى شاغلي وظائف المحاسبة والإدارة أكثر ارتباطا بالمرفق العام¹

الفرع الثالث: تعريف الموظف العام في الجزائر

فالموظف العام في الجزائر هو الذي يقوم بعمل دائم يتسم بالثبات والدوام والاستقرار ، كما يعتبر الوظيفة العامة بمثابة رسالة يكرس لها الموظف حياته حتى بلوغه سن الأحالة إلى المعاش ، هذا فضلا عن أن المشرع في الجزائر ، يأخذ بما اخذ به المشرع الفرنسي من الإختلاف بين القواعد القانونية المطبقة على كل من الإدارة العامة والإدارة الخاصة ،حيث تتميز الإدارة العامة بالخضوع للقانون العام ، وذلك بعكس الإدارة الخاصة التي تخضع لقواعد القانون الخاص²

-وقد حاول المشرع وضع تعريف للموظف العام من خلال المادة الثانية من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على ان الموظف العمومي هو:³

¹ محمد يوسف المعداوي،دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1984، ص 32

² عبد العزيز السيد الجوهري ، المرجع السابق ، ص55.

³ علاء الدين عشي ، المرجع السابق ، ص 54.

- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء أكان معينا اومنتخبا دائما أو مؤقتا ، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر ، بصرف النظر عن ا رتبه أو أقدميته.

- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر وبدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أي مؤسسة أخرى.

وهذا ما حذا بالقضاء والفقهاء تحديد السمات الأساسية للموظف العمومي في هذا النظام والتي تتمثل في¹

تعيين في وظيفة دائمة بصفة مستمرة غير أن هذه السمة لم يأخذ بها المشرع في التعاريف السابقة بل وسع دائرة الموظفين العموميين لتشمل حتى الذين عينوا بصفة مؤقتة في الوظيفة العمومية على غرار ما ذهب إليه جانب كبير من الفقهاء.

-حيازة إحدى درجات التسلسل الوظيفي.

-المساهمة في تسير احد المرافق العمومية أو أحد أشخاص القانون العام.

كما تنص المادة الاولى من المرسوم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية على أنه :

¹ ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية، 2003، ص 168

((يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعنيون وظيفه دائمة الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي والادارات المركزية التابعة للدولة وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الادارات المركزية وفي الجماعات المحلية ، وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة حسب كفيات تحدد بمرسوم.))

ويستثنى من ذلك القضاة والقائمين بشعائر الدين وافراد الجيش الشعبي الوطني بحيث لا تسري عليهم احكام هذا المرسوم¹

ومن خلال المادة المذكورة اعلاه ينبغي انه لاكتساب صفة الموظف العام لا بد من توافر العناصر التالية:

-دائمة الوظيفة.

-العمل في احدى وظائف الدولة.

-صدور قرار التعيين.

وعلى هذا يمكن القول ان الموظف العام هو العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية،فيكون حينئذ في وضعية قانونية وتنظيمية تجاه المؤسسة التي يعمل بها²

المطلب الثاني: حقوق الموظف المتعلقة بالمنصب

¹ منير نوري ، الوجيز في تفسير الموارد البشرية وفق القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2، 2015 ، ص 129

² منير نوري ، مرجع نفسه ، ص 130

يلتحق الموظف العمومي عند صدور قرار تعيينه بالمنصب المخصص له، وهذا قرار يصدر من سلطة مختصة، مما ينتج علاقة بينهما وبين الموظف العام الذي يؤدي عمله بإخلاص وأمانة وتحمل للمسؤولية وتنفيذ أوامر وتعليمات من قبل رئيسه، فالسلطة المختصة تضمن حماية الحقوق المادية أثناء تولي الموظف لمنصبه ومن بين هذه الحقوق الحق في الراتب والتعويضات والحق في الترقية.

الفرع الأول : الحق في الرتب والضمان الاجتماعي

تعتبر الأجور من أهم الحقوق التي يتحصل عليها الموظف مقابل أدائه لعمله الوظيفي في كل دول العالم، فالراتب هو السلاح لمواجهة العبء المعيشي، والغدرة ملزمة بحماية هذا الحق وهو يدفع في فترات منتظمة، ويكون الحرمان منه إلا في حالات استثنائية .

1- الرتب

1- تعريف الرتب

اختلف الفقهاء في تعريف المرتب، نذكر منها : عرف الأستاذ حماد محمد شطا الراتب " :على أنه نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي، يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقا طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي"¹

¹ حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات- دراسة مقارنة بين النظام الرأسملي والاشتراكي ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1982 ، ص 05

بينما عرف البعض الآخر المرتب بأنه " هو المبلغ الذي يحصل عليه العامل دوريا لقاء ونظير انقطاعه لخدمة جهة الإدارة، إذ إنها ملزمة بان تؤدي للعامل مقابل انقطاعه لأداء هذا العمل، وهو ما لا يتحدد باتفاق العامل مع الإدارة، بل تحدده القوانين واللوائح، ومن ثم فمن الممكن تعديله بالزيادة أو النقصان دون أن يكون للعامل التمتع بأي حق مكتسب، بيد أنه بالنسبة لما استحق بالفعل من مرتبات- فلا يجوز المساس بها -باعتبارها حقوقا شخصية للعامل، لا يجوز المساس بها بأثر رجعي إلا بمقتضى قانون يتضمن ذلك الأثر الرجعي¹

أما أبسط تعريف قدم للأجر فهو: "مقابل تعويض قوة العمل"، أي أن العامل يفقد ويبذل طاقة من أجل تأدية عمله، والأجر هو ذلك المقابل سواء كان نقدي أو عيني²

2- تحديد الراتب

يتم عادة الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على الأجر في عقد العمل، وقد يتم تحديد الأجر في قرارات رب العمل التي تعد متممة للعقد، وللطرفين حرية التراضي على مقدار الأجل وطريقة أدائه بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانونا للأجور

3- معايير تحديد الراتب

اختلفت النظريات والأساليب في تحديد الراتب ، نظرا لتطور فكرة الراتب في الماضي، كان ثمنا للعمل ثم أصبح راتبان مما نجم اختلاف في الأساليب التي تحدد الراتب نقتصر فيها على ما يلي:

¹ محمد ابراهيم السوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006 ، ص 61

² نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار الأمة، الجزائر ، 2016 ، ص110

1 - معيار المدة: الأجر وفقا لهذه الطريقة يحسب على أساس وحد زمنية معينة، بغض النظر عن قدر العمل أو كمية الإنتاج، فلا يؤخذ في الاعتبار مقدار ما أنجزه العامل من عمل أو ما قام به من إنتاج، إذ يتحدد أجر العامل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر¹

2 - معيار المردودية: يتم تحديد الأجر بهذه الطريقة على أساس حصيللة الإنتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه، ولهذه الطريقة عدة صور:

فقد يتحدد أجر العامل بمجموع إنتاجه عن فترة محددة أو وفقا لعدد الوحدات التي ينتجها.

تتميز هذه الطريقة بأنها تؤدي إلى تمييز العامل النشط وزيادة الإنتاج، ولكنها تؤدي إلى إرهاق العامل الذي في تسبيل زيادة الأجر، يهتم بزيادة حصيللة إنتاجه وتحسين جودة منتجاته²

3. المعيار المزدوج: إن هذه الطريقة تجمع ما بين الطريقتين السابقتين، بحيث يحتسب الراتب

الأساسي على أساس الزمن، أم الرواتب التشجيعية تحدد على أساس المردود الفردي والمردود الجماعي.

الفرع الثاني: الحق في الضمان الاجتماعي

1- التأمين الاجتماعي

الدولة ملزمة بتأمين الموظف البدنية والمعنوية، عرفه سليمان بن ابراهيم بن شنيان بقوله: "هو تأمين إجباري، تقوم بهاو تشرف عليه وتعينه الدولة، ضد أخطار معينة يتعرض لها أصحاب

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص 168

² محمد م حسين منصور، مرجع نفس، ص 169

الحرف ونحوهم " ¹

وسنتطرق إلى تأمينات المخاطر حسب ورودها في القانون رقم 11/83 ²

أولا -تأمين المرض المواد من 07 إلى 22 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمين الاجتماعي :
يستفيد الموظف من الأداءات العينية والمالية أو النقدية المترتبة على حالة مرضية وتتمثل هذه الأداءات في تغطية المصاريف المتعلقة بالعلاج الجراحة والأدوية والإقامة في المستشفى والفحوصات البيولوجية...إلخ، وذلك مقابل تقديم ملف طبي مقدم لهيئة الضمان الاجتماعي.

أما الأداءات النقدية فهي المبالغ التي تدفع للموظف الذي توقف عن عمله بسبب المرض.

ثانيا : تأمين الامومة (المواد من 23 الى 30 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمين الاجتماعي:
تستفيد المرأة الحامل على الأداءات العينية المتعلقة بالمصاريف الطبية والصيدلانية وكذا مصاريف إقامة الأم في المستشفى لمدة 08 أيام، أما الأداءات النقدية تمثلت في تعويض يساوي كامل مرتبها لمدة أربعة أشهر.

ثالثا: تأمين العجز (المواد من 31 الى 46 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمين الاجتماعي)

فالعجز هو عدم القدرة على العمل، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامة الجسدية فتؤثر على قواه

¹ سعاد سطيحي، التأمين الاجتماعي والتعاون والتأمين على الحياة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 37 ، جامعة الأمير عبد القادر ، قسنطينة ، ديسمبر 2010 ، ص 212

² القانون رقم 11/83 المرؤخ في يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، العدد 28 الصادر في 05 يوليو، 1983،

البدنية وقدرته على القيام بالعمل¹

يستفيد الموظف الذي أصبح عاجزا عن العمل كليا او جزئيا بنسبة لا تقل عن 50% من منحة العجز، تقدر ب 60 % و 80 % من ال ا رتب السنوي المتوسط في حالة عدم استيفائه لشروط التقاعد وينتقل على ذوي حقوق الموظف معاشه عند الوفاة.

رابعا -تأمين عند الوفاة (المواد من 47 على 51 من القانون 11/83 بالتأمين الاجتماعي): يستفيد ذوي الحقوق الموظف (زوجه، أولاده، المكفولين، أصوله) من منحة تساوي اثني عشر من الراتب الذي كان يتقاضاه المتوفي².

الفرع الثالث: الحق في العطل

الموظف العام كأبي موظف أو إنسان له الحق في ال ا رحة والعطل، نتيجة الجهد المبذول في عمله فهو بحاجة إلى تجديد طاقته ونشاطه، والدستور كرس هذا الحق قبل لأمر 06-03 ، والعطل نعني بها انقطاع مؤقت عن العمل والعطل أنواع سوف نتطرق إليها:

1- العطل العامة

أ- العطل الاسبوعية : نصت المادة 191 من الامر 06-03 على ان الموظف له الحق في يوم

كامل للراحة كعطلة اسبوعية³

¹ سماتي طيب، المنازعات الطبية والتنشئية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة ، الجزائر ، ص 48

² القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والمرض المهنية .

³ المادة 191 من الامر 06-03 المؤرخ 15 جويلية 200-، المتضمن القانون الاساسي للتوظيف العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في بتاريخ 08 جويلية ، 1966

والمرسوم التنفيذي رقم 244/09 المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والادارات العمومية نصت على أن ساعات العمل من يوم الأحد إلى الخميس¹

ومنه للموظف الحق في الراحة الأسبوعية يومين الجمعة والسبت وهي مدفوعة الأجر، والعمل يوم الراحة له الحق في راحة تعويضية لنفس المدة حسب ما جاء في المواد 192 193

2 - العطل السنوية: لم يعرفها المشرع الجزائري بل اكتفى بتنظيمها وفقا لقانون رقم 06-03 نصت المواد 194،196،197،198،204 من الامر 03-06 على الحق في

عطلة سنوية، ومن الضمانات المقررة للموظف في الأمر رقم 03-06

-عدم جواز اتفاق أو إنهاء علاقة العمل أثناء عطلته السنوية.

-عند وقوع مرض أو حادث مبرر توقف العطلة السنوية ويستفيد من عطلة مرضية والحقوق المرتبطة بها.

-يستفيد الموظفون في ولايات الجنوب وخارج المناطق الجغرافية من استفادة من عطل إضافي

الأعياد الدينية والوطنية: وهي الأعياد مدفوعة الأجر لكل الموظفين:

أ - الأعياد الدينية: أول محرم، عاشوراء، المولد النبوي، عيد الفطر، عيد الأضحى، مدتها يوم واحد والعيدان يومين.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 09/ 244 المؤرخ 22 يوليو 2009 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 97- 59 المؤرخ في 09 مارس 1997 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والادارات العمومية الجريدة ائلريرية العدد 44 ، ص 29

ب -الأعياد الوطنية رأس السنة الميلادية يناير، عيد العمال، عيد الاستقلال، ذكرى أول نوفمبر، ومدتها يوم واحد فقط¹

2- العطل الخاصة

هي عطل تخص بعض الموظفين دون غيرهم

1- عطل الأمومة: تمنح الموظفة عطلة الأمومة مدفوعة الأجر خلال فترة الحمل والولادة مدتها

98يوما، ويدفع صندوق الضمان الاجتماعي راتبها الرئيسي دون العلاوات

2- العطل المرضية: يستفيد الموظف من عطلة مرضية وذلك بشرطين أساسيين هما:

-وقوع مرض أو حادث مبرر يمنع الموظف من أداء مهامه.

-توجيه طلب إلى الإدارة أو المؤسسة التي ينتمي عليها، مع تقديم الشهادة الطبية

.التي تثبت المرض أو الحادث²

المطلب الثالث : حقوق الموظف المتعلقة بالمسار المهني

يصبح للموظف العام بمجرد تعيينه في الوظيفة العمومية حقوقا هذه الحقوق تحددها

القوانين واللوائح التي تحكم الوظيفة العمومية .

الفرع الاول: الحق في الترقية

¹ المواد 195،200، 201 من الامر 03-06

² بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار هومة، الجزائر ، 2018 ، ص 342

في نظام الوظيفة العمومية يتمتع بعض الموظفين بحق في الترقية نتيجة إثباته لقدراته وكفاءته المهنية، فالترقية حافز لتشجيع الموظفين على إتقان عملهم مما يجعلهم عنصرا فعالا في السلك الوظيفي، ونجد أن الترقية مرتبطة بالراتب فكلما تمت ترقية الموظف زاد راتبه

عرف الدكتور عمار عوابدي الترقية بأنها عملية إدارية فنية قانونية تنقل وترفع عامل عام في نطاق المبادئ والأساليب والطرق والاجراءات القانونية واللائحية المقررة في وظيفة أو منصب عمل أعلى درجة في سلم التدرج الإداري والوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري في الدولة بهدف ضمان حسن سير الوظيفة بانتظام واطراد وكفاية ورشادة من أجل تحقيق المصلحة العامة¹

1- طرق الترقية:

الترقية هي ما يصبو إليه جميع الموظفين في كافة المرافق العمومية، وعادة ما تحمل مزايا في معظم الترقيات إلا أنه قد يرقى الموظف دون أن يتلقى نفع مادي بل نفع أدبي بمجرد صعوده السلم الإداري.

وفي معظم الدول نجد هناك تباين في طرق الترقية إما على أساس الأقدمية أو على أساس الاختيار.

¹ عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2003 ، ص314

كما أن الترقية تعتبر وسيلة ناجعة لتكوين الاطارات الكفاءة وتعتبر وسيلة للاحتفاظ بأحسن وأكفأ العناصر لخدمة الإدارة العامة، كما أشير إلى بعض الدول تلجأ إلى أسلوب استثنائي للترقية تطلق عليه الترقية الخاصة أو الاستثنائية تشجيعا للعناصر الممتازة¹

الفرع الثاني: الحق في الحماية والحق في التقاعد

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 بمناسبة، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به، تحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة²

إعترف المشرع الجزائري إضافة إلى الحق في الحماية بحق الموظفين في التقاعد الذي يعرف بأنه: نظام الإحالة على المعاش الذي تفرضه الدولة على موظفيها لتؤمن لهم بمقتضاه المعاش عند التقاعد من الخدمة بعد مدة معينة شريطة أن يدفعوا خلالها أقساطا من أجورهم كاشتراكات في صناديق التقاعد لتكون مقادير الاشتراكات والمعاشات متناسبة مع الأجر للشخص³

¹ شرابي فوزي ، الحماية القانونية للموظف العام ، في ظل الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي للتوظيف العمومية ،

مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق جامعة العربي بن الهادي ، ام البواقي ، 2018-2019 ، ص 14

² راجع المادة 30 من الامر رقم 06-03 ، مرجع السابق

³ حسين جعيع عوايدي، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق،

جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002-2003 ، ص 28

الفرع الثالث: الحق النقابي والحق في الإضراب

أقر المشرع الجزائري للموظفين العموميين بالحق النقابي، لأن التمتع بهذا الحق يعتبر ممارسة لحرية أساسية تكفلها الدساتير لكل الأفراد، ويتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة والدفاع عن مصالحهم، إلى جانب الحق النقابي إعترف المشرع الجزائري بحق الموظفين في الإضراب¹ ، الذي يعرف أنه إمتناع الموظفين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم ويلجؤون إلى هذا الأسلوب إظهارا لسخطهم على إجراء أو عمل من أعمال الحكومة أو لإرغامها على التراجع عن موقفها²

يخلق الإضراب رغم أهميته بالنسبة للموظفين آثار ونتائج بالغة الخطورة تتعدى نطاق العمل الوظيفي، ومن أجل ذلك أجمع كل الفقهاء والقانونيين وكذا القضاة على ضرورة تنظيم ممارسة هذا الحق وإخضاعه لضوابط وقيود تكفل عدم التعسف في إستعماله ونظرا لخطورة الآثار التي قد تنتج عن الإضراب الفوضوي فقد قيد المشرع الجزائري الممارسة الفعلية لهذا الحق بجملة من الشروط وهي عقد جمعية عامة، الإشعار المسبق بالإضراب، إشراف النقابة على الإضراب³

نصت في هذا الشأن المادتين 35 و 36 من ق أ ع ل ع على هذين الحقين على

¹ سلوى تيشات، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين في الإدارات العمومية الجزائرية ، (دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة "بومرداس")، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة ، بومرداس ، 2009 ، ص 59 ، 58

² هاني علي الطهراوي، ماهية القانون الإداري، ج1 التنظيم الإداري، النشاط الإداري ط 1 ، دار الثقافة، عمان 1998 .
ص ص 58

³ إيمان ريمة ثوابتي، وسيلة مرزوقي، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقيد والتحرير المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الأول، 2012 ، ص 286

النحو الآتي:

المادة " : 35 يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به"

المادة" : 36 يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما¹

المبحث الثاني: واجبات الموظف العام

إن الوظيفة العامة تكليف للقائمين بها قبل أن تكون حق لهم، فليس القصد من استخدام الموظفين إلحاقهم بعمل يرتزقون منه و التمتع ببعض المزايا و الحقوق و إنما الهدف الأصلي هو إيجاد هيئة تتولى تسيير مرافق الدولة و تنفيذ أهدافها في خدمة الشعب² ، تعتبر هذه الواجبات العمود الفقري في كل نظام إداري، كما أنها الضمان لوحدة الدولة أو الأساس الجوهري للنظام في العمل و حيويته و استمراره، و تتحدد هذه الواجبات عن طريق القوانين أو التنظيمات أو اللوائح و كذا التعليمات و المنشورات الصادرة عن الإدارة³

يفرض قانون الوظيفة العامة على الموظف مجموعة من الواجبات التي يجب عليه أداؤها وهذا ما سنتناوله من خلال هذا المبحث

المطلب الاول: واجبات الموظف المتعلقة بالقيام بالخدمة

يقع على عاتق الموظف العمومي واجبات متعددة حيث إذا أخل بهذه الواجبات التي تفرضها عليه القوانين واللوائح فإنه يتعرض للتأديب .

¹ امر رقم 06-03، مرجع السابق

² ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص228

³ محمد بكر حسين، الوسيط في القانون الأساسي، دار الفكر الجامعي، مصر، 2005 ، ص605

الفرع الأول: واجب أداء الموظف لمهامه الوظيفية بنفسه

إن من أولى الواجبات الوظيفية للموظف هو الالتحاق بالوظيفة الموكلة له فإذا رفض يعد مرتكباً لخطأ تأديبي و ذلك يؤدي إلى عقوبة تأديبية، كما يمكن أن يعتبر ذلك إهمالاً للمنصب¹

و لقد نص المشرع الجزائري في المادة 1/47 من الأمر 06-03 كل موظف مهما كانت

رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه."

لقد ألزم المشرع الجزائري من خلال هذه المادة على الموظف مهما كانت رتبته أن ينفذ المهام

المرتبطة بوظيفته و في نطاق صلاحياته، كما يتحمل الموظف كامل المسؤولية تجاه ما يقوم

به من نشاطات أو أعمال في حالة ما إذا تجاوز أو أخل بالتزاماته المهنية، حتى و إن كان ذلك

الأمر صادر من رئيسه²

و نظراً لمسؤولية الموظف عن الأعمال التي يقوم بها طبقاً للمهام الموكلة له، أوجب القانون على

الإدارة تحديد اختصاصات كل موظف و إحاطته علماً بها بأي أداة قانونية.

و ليس من المقبول أن يتعذر الموظف بجهله لاختصاصاته لكن تستطيع الإدارة تكليف الموظف

بالقيام بأي عمل يستطيع القيام به، و إن لم يدخل في اختصاصاته أصلاً متى اقتضت

الظروف ذلك³

يعد هذا الواجب شخصي حيث على الموظف أن يقوم به بنفسه و لا يجوز أن يتنازل عنه

¹ Auby Jean Marie, La fonction publique, 5ème édition, Robert Ducos, Ader Dalloz, France,

1979, P. 157

² أ دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 20

³ ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 229

أو يوكله لغيره إلا بنص قانوني، و في حالة ما إذا كلف الموظف غيره القيام بعمله في غير الحدود القانونية كان ذلك التصرف باطل، و بالتالي تترتب عن ذلك مسؤوليته¹ تقضي القاعدة العامة بأن يمارس الموظف مهامه بنفسه إلا أن القانون أجاز له تفويض مهامه، لكن مع مراعاة شروط التفويض، ألا و هي أن يكون التفويض جزئي لمهامه، كما يجب أن يكون ذلك بصفة مؤقتة و في حدود القانون.

غالبا ما نجد أن القانون يحدد اختصاصات كل موظف و ذلك سواء في الدستور أو في القوانين أو اللوائح أو الأوامر و التعليمات الإدارية

الفرع الثاني : واجب احترام مواعيد العمل الوظيفي

إن احترام أوقات الدوام الرسمي تعتبر من أهم الواجبات التي يجب على الموظف الالتزام بها فعمل الموظف العام محدد بساعات عمل معينة في الوظيفة و هي مقررة بنص قانوني .يلتزم خلالها الموظف باستثمارها في العمل النشط و المثمر و تقديم الخدمات من أجل إنجاز واجباته و لا يكفي وجود الموظف في مقر عمله في أوقات الدوام الرسمي، بل يجب عليه أداء عمله خلال هذه الأوقات، و بذلك يعتبر التباطؤ بالقيام بهذا العمل إخلالا بهذا الالتزام²

يتعين على الموظف الحضور، و الانصراف في المواعيد المقررة للدوام الرسمي، فلا يجب عليه أن يتغيب إلا بإذن من الرئيس المسؤول، ففي حالة التغيب بدون إذن يعتبر ذلك إخلالا بواجبات

¹ محمد أنس قاسم جعفر، جعفر، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاته على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 14

² أسماء عبد الكاظم مهدي العجيلي، العجيلي، حرية الموظف العام في التوقف عن العمل، بحث لنيل شهادة، الماجستير، كلية الحقوق، جامعة بابل، العراق، 20، ص 35

الموظف¹ ، كما لا يحق له ترك العمل أو التوقف عنه دون إذن من رئيسه و إلا يعد مرتكب لمخالفة تستحق العقوبة التأديبية²

تحدد مواعيد العمل بالنسبة للموظفين العموميين في الجزائر بقرار من الوزير المختص، مع العلم أن الموظف مجبر بالقيام بمهامه أثناء الدوام الرسمي، كما أنه يجوز تكليف الموظف بالعمل في غير الأوقات الرسمية علاوة عن الوقت الرسمي، إذا اقتضت مصلحة المرفق ذلك، كما

يمنح الموظف في هذه الحالة الأجر الإضافي المقرر عن الساعات التي يعملها فيما يجاوز الساعات المحددة قانونا³

و يجب أن يكون هذا العمل الإضافي بصورة مؤقتة، و بشرط أن يكون من الممكن أدائه في أوقات العمل الرسمية. تنص المادة 2/189 و 3 من الامر رقم 03/06 على " يتم اللجوء إلى الساعات الإضافية للضرورة القصوى للمصلحة العامة و بصفة استثنائية."

و لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتعدى الساعات الإضافية نسبة 20 من المدة القانونية للعمل."

لكن إذا زاد حجم العمل في إدارة ما عن طاقة العاملين في هذه الحالة يجب مواجهة الأعمال عن طريق زيادة العاملين بالقدر يسمح بمواجهة الأعمال المطلوبة في أوقات العمل الرسمية⁴

المطلب الثاني: واجبات الموظف المتعلقة بسر المهنة

¹ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989 ، ص193

² د .علي خطار الشطناوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر،الأردن،20 ص515

³ المادة 189 من الامر رقم 03/06

⁴ د .ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص230

الفرع الاول : واجب التحفظ

تعتبر حرية التعبير و مشاركة الموظفين في الحياة السياسية و بلا شك المجال الذي يظهر فيه بوضوح وجود الحياد الوظيفي من جهة، و حمايته من جهة أخرى، فمادام الموظف أداة من أدوات الإدارة التي تحقق به أهدافها، فإن هذا يفرض تقييد حريته في التعبير عن آرائه، و ذلك بالقدر اللازم لحسن سير الإدارة فهو ملزم باتخاذ الحيطة و التحفظ و هو يعبر عن آرائه¹ هذا ما أكدته المادة 26 من الأمر 06 / 03، حيث تنص على " : حرية الرأي و التعبير مضمونة

يتعين على الموظف المحافظة على سمعة الإدارة و لو كان خارج الخدمة، فلا يجوز له المساس بسمعتها، عند الإدلاء بآرائه السياسية، كما لا يسمح له بتحريض الموظفين على الإضراب² . يختلف مضمون هذا الواجب تبعا للنظام السياسي السائد في الدولة، ففي النظم الديكتاتورية يطلب من الموظف العام الالتزام بهذا الواجب إلى درجة، كبيرة لجعل أفكاره متطابقة تماما مع فكرة السلطة السياسية ، و أداة للتعبير عن أفكارها، و بهذا يقترب هذا الواجب من واجب الالتزام بالولاء

¹ . فيرم فاطمة الزهراء ، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم عام، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، دون سنة النشر، ص42

² كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر، 2004 ص79

و نجد الدول التي تتبنى نظام الحزب الواحد تطلب من الموظف الانتماء إلى هذا الحزب في حين تمنح النظم الديمقراطية للموظف حرية أكبر في التعبير عن آرائه و معتقداته حتى و لو كانت معارضة لسياسة الدولة، طالما أنه التزم بواجب التحفظ المفروض عليه، و منه فإن واجب التحفظ غير محدد المحتوى، كما أنه واسع، حيث قيل عنه أنه فكرة مشهورة أكثر منها محددة¹.

الفرع الثاني : واجب المحافظة على الأموال العامة و صيانتها.

إن المال العام ملك للجميع ، و مخصص للمنفعة المواطنين بما فيهم الموظفين العموميين ، فلا تقتصر حماية المال العام على الدولة و الإدارة فقط، بل يجب على الموظف العمل على صيانة المال العام بحكم وظيفته ، و المحافظة عليها ، وعدم الإستلاء عليها أو استغلالها لنفسه² كما يجب على الموظف عدم الإهمال و التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة ، كما لا يجوز عليه أن يتدخل في تعامل مالي مع جهة عمله أو يتصل بأعمال وظيفته ، و ذلك خشية تفضيل مصلحته الشخصية على المصلحة العامة للإدارة³ ، فبضياع الأموال العامة تضيع المنفعة العامة⁴

¹ فيرم فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص46

² علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن 2004، ص120

³ د. ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 234

⁴ د. خالد خليل الظاهر، الظاهر، القانون الإداري، دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة، العراق، 1998، ص240

لقد وضعت وسائل التوعية والتربية لمواجهة المخالفات التي يرتكبها الموظفون في هذا المجال ، بالإضافة إلى العقوبات الرادعة ، التأديبية ، الجنائية و المدنية منها لكل من تسول له نفسه المساس بالمال العام، سواء بالاختلاس أو التخريب أو الخيانة

تعتبر الجرائم الماسة بالاقتصاد العام الوطني من أخطر الجرائم التي تمس سياسة الدولة لذا تم تشديد العقوبات في هذا المجال

يكفل هذا الواجب الاستمرارية في المصلحة العامة و تنظيم استعمال الجماهير لحقوقهم، كما يتيح لكافة الافراد فرص الاستعمال المتكافئ دون تعارض و مزاحمة¹

المطلب الثالث: واجبات الموظف المتعلقة بالطاعة

الفرع الاول : واجب طاعة الرئيس الإداري

يرى العلامة أندري دي لوبادير أن الطاعة الرئاسية هي واجب ينجم من تنظيم الوظيفة العامة و هو أثر من آثار المؤسسة التي يتطلب نظامها الخضوع الرئاسي. و يتحقق هذا الواجب بمناسبة الأوامر الصادرة يوميا من السلطة الرئاسية و التي يجب على المرؤوسين تنفيذها أثناء الخدمة²

إن ما يفرض هذا الواجب هو المركز القانوني للموظف العام، و عليه فعدم الطاعة تعرضه لعقوبات تأديبية³ ، فيجب على الموظف أن يمثل للأوامر الصادرة من رئيسه ما دامت متعلقة

¹ د .علي جمعة محارب ،المرجع السابق،ص 120

² DELAUBADERE André, Manuel de droit administratif, 12ème édition, L.G.D.J, France, 1982,

P.310

³ Auby Jean Marie, Op.cit, P. 162.

بأعمال وظيفته، و يقوم بتنفيذها فور إبلاغه بها، و ليس له أن يناقش رئيسه، أو يمتنع عن تنفيذها، بحجة صعوبتها، ذلك أن الذي يملك صلاحية توزيع أعمال على الموظفين التابعين لجهة إدارية واحدة هو الرئيس بحسب التدرج الإداري، فهو المسؤول أولاً و أخيراً عن سير العمل في الوحدة الإدارية التي يرأسها، فإذا ترك الأمر للموظف يختار ما يشاء من الأعمال السهلة للقيام بها و يرفض الأعمال الصعبة، و بذلك يختل النظام الوظيفي و تتعرض المصلحة العامة للخطر¹

تعتبر طاعة الرؤساء من أهم الواجبات التي تقع على عاتق الموظف، و ذلك لأن السلطة الرئاسية في مظاهرها المختلفة يمارسها، رؤساء لهم من أقدمية في الخدمة، ما يجعلهم أكثر إدراكاً للعمل و حاجاته، و كذا الرئيس هو المسؤول الأول عن سير العمل في الدائرة الذي هو مسؤول عنها².

لا تكون طاعة المرؤوس لرئيسه الذي ينتمي عضوياً إلى نفس المصلحة التي يعمل فيها و ليس لمصلحة أخرى، و لكن نجد أن الوزير هو الرئيس الإداري الواجب طاعته في كل مصالح وزارته، فيما يصدره من أوامر و تعليمات³

لا تعدم الطاعة الرئاسية كرامة المرؤوس و كيانه، كما لا تمنعه من التعبير عن رأيه و لو كان مخالف لأمر الرئيس، و حين يصدر الرئيس أمره على الموظف أن يطيعه و ينفذه لأنه خرج من طور النقاش إلى طور التنفيذ⁴

1 د .محمد بكر حسين، الوسيط في القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر، 2007، ص611

2 د .محمد جمال الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، طبعة ثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص319

3 د .محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري ، جزء أول، دار الجامعة الجديدة ،مصر، 2009، ص335

4 د .محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع نفسه، ص336

يقتصر نطاق السلطة الرئاسية فقط على ما يتعلق بالعمل و لا يمتد إلى خارج نطاق الوظيفة إلا إذا كانت الحياة الخاصة تنعكس على حياة الموظف¹

نص المشرع الجزائري في المادة 40 من الامر 03/06 عاى ان الموظف اثناء تأدية مهامه باحترام سلطة الدولة و فرض احترامها وفق للقوانين، التنظيمات المعمول بها²، لذلك

باعتباره مؤتمن على مصالح الدولة .و نظرا لوضعيته التبعية الهرمية التي تفرض عليه تنفيذ المهام الموكلة إليه، و ذلك مهام كانت رتبته في السلم الإداري، لكونه مسؤولا عن تنفيذها.

يلتزم الموظف بطاعة الأوامر الصادرة له من رئيس المباشر³ إذا كان تنفيذ الأوامر المشروعة لا يثير أية إشكالات قانونية فإن هذه الأخيرة تظهر بخصوص الأوامر غير المشروعة، و المخالفة للقانون، حيث في كثير من الأحيان يتلقى الموظف أوامر غير مشروعة و مخالفة للقانون⁴ ، فيكون مختارا بين تنفيذها و عدمه، ففي حالة ما إذا كان أمر الرئيس يشكل جريمة جنائية، في هذه الحالة قانون العقوبات يفرض على الموظف، أن يمتنع عن تنفيذ أمر الرئيس و إلا كان مسؤولاً جنائياً، و في حالة عدم علم الموظف بالصفة الإجرامية لذلك الأمر فهذا لا يعفيه من العقاب إلا إذا كان حسن النية⁵

¹ 4-د .علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص102

² المادة 40 من الامر 03/06 تنص على " يجب على الموظف، في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة و فرض احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها "

³ سعيد مقدم ، الوظيفة العامة ، مرجع السابق ، ص 301

⁴ د .علي خطار الشطناوي، المرجع السابق، ص507

⁵ د .محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الإداري.....، المرجع السابق، ص337

أما إذا كان أمر الرئيس غير مشروع أي مخالف للقوانين و اللوائح و لكنه لا يشكل جريمة فيجب على الموظف تنبيه الرئيس كتابة إلى المخالفة و ذلك لأن طاعة الرئيس لا تحجب التزام المرؤوس باحترام القانون، كما يجب على الرئيس أن يصدر أوامره كتابة، و ذلك حماية للمرؤوس من نتائج القيام بذلك الأمر¹

الفرع الثاني: واجب مراعاة آداب اللياقة في التعامل

تهتم أخلاقيات المهنة ، كعلم للواجبات ، بتبيان القواعد السلوكية لأعضاء مهنة ما ، سواءً بين الممارسين أنفسهم أو اتجاه الغير، كما نجد أنّ أخلاقيات المهنة من شأنها ربط الموظف بالالتزامات و القواعد السلوكية التي تفرضه عليه ممارسته لوظيفته²

أ: واجب احترام الرؤساء و المرؤوسين

نصت المادة 52 من الأمر رقم 06- 03 على واجب الموظف في التعامل بأداب و احترام مع رؤسائه ، و كذا مع مرؤوسيه

- واجب احترام الرؤساء

إن واجب احترام الرؤساء ، هو واجب تغلب عليه السمة الأخلاقية ، ومقتضاه أنه يتعين على الموظف احترام رئيسه في جميع المناسبات³ . و أن يتصرف بأدب و لياقة في علاقته برؤسائه⁴

1 د .محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص82

2 سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، إدارة، العدد 1، 1997 ، ص 9 - 8

3 كمال رحماوي، المرجع السابق، ص71

4 .د.علي خطار الشطناوي ، المرجع السابق، ص 522

، كما يلتزم أثناء مخاطبته لهم ، سواءً كان ذلك كتابةً أو شفاهةً ، بقواعد الأخلاق ، و ذلك وفق ما تقتضيه الواجبات الأدبية ، التقاليد، القيم و العادات الإجتماعي

يقتضي هذا الواجب إلتزام الموظف في سلوكه مع رؤسائه حدود المطالبة المشروعية دون أن يكون هدفه من المطالبة ، التحدي أو إحراج الرؤساء و المساس بهم ، و ألاّ يتجاوز حدود حقه في الشكوى إلى الإنحراف عن الغاية إلى مجرد التناول على الرؤساء بقصد إحراجهم و النيل منهم¹ لكن لا يعني هذا الواجب أن يصبح الموظف العام مجرد آلة صماء في يد الرئيس الإداري² ، والا تجرد من شخصيته³

يفرض هذا الواجب على الرئيس و المرؤوس معاً ، و أن واحد ، لكن هذا الواجب أقوى بالنسبة للرئيس الإداري الأعلى باعتباره قدوة حسنة لمرؤوسه

- واجب إحترام المرؤوسين

نصت المادة 52 السالفة الذكر على هذا الواجب ، الذي يقتضي أن يتصرف الموظف العام بأدب و لياقة مع مرؤوسيه ، و ذلك من خلال احترام الرئيس الإداري المبادئ أثناء قيامه بمهامه ، المتمثلة في ، الحياد ، المساواة و العدل مع مراعاة الاعتبارات الانسانية و القيم الأخلاقية و الاجتماعية من جانب الرؤساء⁴

¹ أ. نواف كنعان، الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009 ص 147

² د.علي خطار الشطناوي، المرجع السابق، ص 522

³ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 71

⁴ أ.نواف كنعان ، المرجع السابق، ص 147

- واجب احترام الزملاء

إن تعاون الموظف مع زملائه في تأدية واجباته المنوطة إليه ، دليل آخر على إخلاص الموظف في أداء العمل ، وهذا التعاون مطلوب من كل موظف ، إذ يؤدي إلى استمرارية عمل المرفق العام بدون توقف ، و هذا التعاون قد يتم بصورة سلبية من مقتضاه أن لا يضع العراقيل ، في سبيل أداء الزملاء لواجباتهم ، عن طريق إخفاء المعلومات أو تقديم معلومات خاطئة ، وقد يكون بصورة إيجابية ، تتمثل في معاونة الزملاء و الأخذ بيدهم و تبصيرهم بما فيه الصالح العام للإدارة¹ يجب على الموظف أن يحسن معاملة الموظفين الذين يعملون معه و يتعاون معهم في إنجاز الاعمال الموكلة إليهم ، خاصةً تلك التي تتطلب إتمامها عملاً جماعياً ، منسقاً، يساهم فيه عدد من الموظفين²

يظهر هذا الواجب في استعمال الموظف للأسلوب المهذب في مخاطبة زملائه ،مثلاً من أمثلة إخلال الموظف العام بهذا الواجب ، إعتدائه بالضرب على احد زملائه في العمل الاعتداء المعنوي بالقول ، تشكل هذه الأفعال مخالفة لواجبات الموظف العام وسلوكه الذي يتوجب عليها لتصرف بأدب ولياقة في صلته بزملائه³

¹ د. علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص119

² د. ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص234

³ أ. نواف كنعان ، المرجع السابق ، ص148

خلاصة الفصل

يتمتع الموظفون العموميون على غرار أفراد المجتمع بالحقوق والحريات العامة التي يقرها الدستور و القوانين ، ومن المسلم به بطلان تشريع الوظيفة المتضمن أحكام تتعارض مع القواعد الموضوعية الواردة في الدستور، فتمثل الحقوق الدافع الأكبر لدى الأفراد نحو العمل والإنتاج، و من ثم فإن ما تجلبه الوظيفة العامة من حقوق مادية مثل المرتبات والعلاوات و كذلك الترقيات، و الإعتراف بالحقوق السياسية للموظفين مثل حق الإضراب وحق تكوين النقابات وحرية إبداء الرأي بكل حرية، وتكون في مجموعها محور العمل على تنمية موظفي التنظيم الإداري و تحقيق عوامل الكفاية و التشجيع ورفع الروح المعنوية.

الفصل الثاني

صور جرائم الاعتداء على

الموظف العام واركانه

كان نشاط الدولة في القديم يقتصر على الدفاع الخارجي، و الأمن الداخلي فقط ولكن في وقتنا الحاضر فالمسؤوليات والالتزامات الملقاة على عاتقها تتزايد باستمرار وامتدت لتشمل كل الميادين والمجالات ولتتمركز الدولة في الساحة العملية أنشأت المؤسسات والهيكل القاعدية للقيام بهذه الأعمال المرتبطة بها، وخلقنا مناصب عمل تشرف على تسيير هذه المؤسسات.

ومن هنا تظهر لنا أهمية الوظيفة والتي لم يعد في وسع المواطن أن يتجنب الموظفين أو يستغني عنهم.

ولكي يستطيع الموظف مزاوله عمله على أحسن ما يرام داخل المؤسسات الإدارية والنظامية والقضائية ومحاولة من المشرع الحفاظ على هذا الشخص والمؤسسة وبعيدا عن كل الضغوطات والتهديدات كان ولا بد منه خلق قوانين وعقوبات تحمي الموظف والمؤسسة من الجرائم التي قد تعيق سبلهم كالإهانة والتعدي من هنا تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين وكل مبحث يحتوي على ثلاث مطالب اذ جاء في المبحث الاول صور الاعتداء على الموظف العام اما في المبحث الثاني اركان جريمة الاعتداء على الموظف العام وحكمه في الشريعة والقانون .

المبحث الأول : صور الاعتداء على الموظف العام

ان جرائم الاعتداء على التي تقع على الموظف العام متعددة انواعها ومختلفة صورها ، ولكن يجمعها وصف واحد هو كونها (جرائم) اي محرمة شرعا تحريما يوجب مساءلة فاعلها ومعاقبته وهي كثير وهذا ما سنتطرق اليه من خلال هذا المبحث حيث تناول المطلب الاول جرائم الاعتداء التي تكون بالتهديد والاكراه اما المطلب الثاني الاعتداء على الموظف العام بالاهانة في حين جاء في المطلب الثالث الاعتداء على الموظف العام بالعنف والقوة .

المطلب الأول : جرائم الاعتداء على الموظف العام بالتهديد والاكراه

الفرع الأول: تعريف التهديد والاكراه

1- التهديد :

ا- لغة : التهديد في اللغة من مصدر عدد يقال هدده : أي أوعده وخونه وهدّده وتهدّده اذا خوفه وتوعده بالعقوبة وهدّ الشيء اضعفه أو كسره ، وهدّ الحائط أسقطه وهدّته المصيبة أضغته وارقه واوهنته¹

ب- يقصد بالتهديد في الاصلاح توجيه عبارة او ما في حكمها الى المجني عليه عمداً يكون من شأنها إحداث الخوف عنه من ارتكاب جريمة أو إفشاء أُنسبة أمور مخدشة بالشرف إذا وجهت بالطريقة التي يعاقب عليها القانون²

2- تعريف الاكراه

ا- الاكراه في اللغة : الكاف والراء والهاء اصل احد صحيح يدل على خلاف الرضا والمجبي ،

¹ ابراهيم انيس واخرون ، المعجم الوسيط بمجمع اللغة العربية دار احياء التراث العربي ، بيروت ، ط2 ، 1400هـ- 1980 ، ص 976

² عبيد رؤوف ، جرائم الاعتداء على الاشخاص والاموال ، دار الفكر العربي ، ط7 ، 1978 ، ص 428

الكره المشقة ، الكره ان تكلف الشئ فتعمله كرها ¹ والكره بالضم ما أكرهت نفسك عليه والكره بالفتح ما أكرهوك عليه .²

الفرع الثاني : اركان التهديد

1- الركن الأول فعل التهديد : كترويع المجني عليه وإلقاء الرعب فيقلبه بتوعده بإنزال شر معين به ولا يتحقق التهديد إلا اذا كان موضوع أحد أمرين:³

1- ارتكاب الجريمة يتحقق التهديد إذا كان موضوعه توعده المحني عليه بارتكاب جريمة على النفس القتل أو الضرب

2- إفشاء أو نسبة امور مخدشة بالشرف : يقصد بذلك إفشاء أو نسبة أمور الى المجني عليه تمس سمعته وشرفه ، وهي من الامور التي لو كانت صادقة لوجب عقاب من استتدت اليه بالعقوبات المقررة لذلك قانوناً او اوجبت إحتقاره عن اهل وطنه ، وواضح ان المقصود بالإفشاء إذاعة امور لم تقع منه وإنما ينتسب اليه زورا وقوعها منه.

2- الركن الثاني وقوع الفعل بطريقة منصوص التجريم بها : قد ذهب جمهور الفقهاء الى ان الوعيد بمفرده يأخذ حكم الاكراه ولاحمد رواية : والتهديد لا يعتبر إكراها ⁴ والعقوبة تختلف تبعا لنوعية التهديد ومنوقع عليه التهديد ⁵

¹ ابن فارس ابو الحسين احمد بن فارس بن زكريا، معجم مقاييس اللغة العربية ، تحقيق عبد السلام محمد هارون ، دار الفكر ، بيروت ، لبنان ، ط2 ، 1389، ص 172

² الفيروزي ابادي ، مجد الدين بن محمد بن يعقوب ، بصائر دوي التفسير في لطائف المكاتب العزيز ، تحقيق محمد على التجار ، دار التحرير ، القاهرة ، مصر ، 1389 هـ-1969م ، ص 346

³ عبد التواب معوض ، السرقة واغتصاب السندات والتهديد ، دار المشرق العربي القاهرة 1988، ص 178

⁴ ابن قدامة عبد الله بن احمد بن قدامة المقدسي ، "اللغني" ط2 المكتبة الاسلامية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1399هـ/ص 352

⁵ القرافي شهاب الدين أحمد إدريس القرافي ، الذخيرة ، تحقيق الاستاذ محمد بوخيرة ، دار المغرب الاسلامي ، 1994، ص

3- الركن الثالث القصد الجنائي : يتطلب الركن المعني في التهديد توافر القصد الجنائي العام وهو يتمثل في علم الجاني وقت ارتكاب فعل التهديد ان من شأن فعله ان يزعج المجني عليه ويبث الرعب في نفسه وان يحمله اذا كان التهديد مصحوبا بطلب او يتكفل بأمر على تنفيذ ما طلبه من المههد او ما كلفه به واتجاه ارادته الى تحقيق هذا الامر والتهديد بأخذ اشكالا وصور من حيث انه يكون صريحا أو وضمنيا ومباشر او بواسطة كما انه قد يكون موجها لشخص المههد او لبعض قربانه ففي التهديد الضمني ارسال صورة خنجر يقطر دما أو شخص مطعون به والمعتبر من التهديد ما كان معنى التهديد فيه بارزاً بما فيه الكفاية وأن يكون في جميع الاحوال جديا مؤثرا في نفسية شخص عاقل¹.

وقد يواجه التهديد الى الموظف مباشرة كما قد يرسل الى زوجته أو صديق أو قريب ، وقد يكون التهديد بارتكاب جريمة على نفس الشخص المههد أو على شخص يعرفه ويعنبه امره لوجود رابطة بينهما اياً كان نوعها زوجته أو قرابة أو صداقة أو زمالة ... وإنما ينبغي على اية حال ان تكون هذه الرابطة من الظهور بحيث يكون التهديد مصدرا للخوف والقلق حقيقة عند كم وجه اليه² . ومن المعلوم ان جرائم الاعتداء الت تقع على الموظفين العموميين متعددة يتعدد المصالح التي يحرص الشرع على حمايتها ، فالحق في الحياة والحق في سلامة الجسد والحق في صيانة الغرض والحق في الشرف والاعتبار كهلا مصالح رعاها الشرع ومنع المساس بها وكل فعل فيه عدوان على واحدة منها بعد جريمة الاعتداء ومن هذه الجرائم جريمة التهديد .

الفرع الثالث: اركان الاكراه

واما الاكراه فله اربعة اركان

1- المكره : وهو الحامل لغيره على عمل شئى قهرا ويكون من السلطان وغيره على حد سواء

¹ عبيد رؤوف ، جرائم الاعتداء على الشخص والاموال ، مرجع السابق ، ص 429

² المرجع نفسه ، ص 430

- 2- المكره: وهو الشخص الذي يجبر على القيام بالفعل المكره عليه .
- 3- المكره عليه : القول او الفعل الذي يقع فيه الاكراه على ان يكون القول او الفعل المكره عليه من المحرمات شرعا
- 4- المكره به : نوع التهديد الذي يوجه للمكره كقتل أو قطع عضو أو اتلاف مال أو ضرب أو نحوذلك وقد يلحق الأذى به أو بغيره نتيجة التهديد¹ .

المطلب الثاني: الاعتداء على الموظف العام بالاهانة

الفرع الأول : تعريف الاهانة

1- لغة :

الاهانة في اللغة بمعنى الاستخفاف والإذلال بشئ أو بشخص ، فيقال اهان فلان الامر أو الشخص أي استخف به وأذله²

2- الاهانة اصطلاحا:

الاهانة عبارة عن قول او اشارة يؤخذ من مظاهرها الاحتقار او الاستخفاف بالموظف الموجهة اليه الالفاظ او الاشارات وفيها مساس بشرف الموظف واعتباره كرفع الصوت او عمل حركة بالرأس او المتف أو الضحك بقهقهة³ .

وفي تعريف اخر هي كل تعد بمس الشرف والكرامة على ان كل الاقوال او الاشارات التي تدل على استحار الشخص الموظف او لاعماله او لوظيفته تعتبر إهانة⁴ .

¹ ابن قدامة المغني ، مرجع السابق، 362

² المعجم الوسيط ، ص 10000

³ عبد الوهاب مصطفى ولطفي رابح جمعة ، محمج الفه والضاء في جرائم الوظيفة والجرائم التي تقع على الموظفين العموميين ،

عالم الكتب ، القاهرة ، 1963 ، ص 305

⁴ عابدين محمد احمد ، جرائم الموظف العام التي تقع منه او عليه دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية 1991 ، ص 209

وهناك تعريف اخر للاهانة : هو كل اعتداء بالقول أو الفعل بمس شرف او اعتبار بصورة ظاهرة أو غير ظاهرة¹

الفرع الثاني : موضوع جريمة الاهانة

يتحقق الركن المادي لجريمة الاهانة ، بأي سلوك اجرامي من شأنه ان يمس شرف او اعتبار الموظف العام ،ويستوي في ذلك ان يكون هذا السلوك ايجابيا كما لو صرخ بوجه الموظف العام لانه تأخر في انجاز معاملته او سلبيا كما او طلب الموظف العام من المراجع مغادرة غرفة عمله فوراً من اجل انجاز معاملات بقية المراجعين فيمتنع عن المغادرة يقصد إهانته وإخراجه امام المراجعين ويجب ان يلحق الموظف العام جزء ذلك السلوك الاجرامي ما يخذش شرفه او اعتباره وغالبا ما يصاحب ذلك ضرر معنوي يصيب شخصيته ويؤثر في نفسيته فمتى ما تحققت هذه النتيجة فلا عبرة بعد ذلك بالأثر الخارجي للإهانة لان المجتمع قد يسمع أو لا يسمع ما جرى للموظف العام ، فبكفي ان يكون ما صابه وبأي وسيلة قد ادى الى احتقاره ولهذا نجد ان العلانية لا تعد شرطا في جريمة الاهانة هنا²

ولكي تكتمل عناصر الركن لجريمة الاهانة لا بد ايضا من وفر علاقة السببية من ما حدث للموظف العام وبين السلوك الاجرامي الصادر عن الجاني ، اي بمعنى اخر ام ما مس الموظف العام بشرفه او اعتباره كان نتيجة لسلوك الجاني .

من الجدير بالذكر في هذا الصدد ان عدداً من القوانين الجنائية عدت البلاغ الكاذب الموجه من قبل الافراد الى السلطة العامة إهانة لها وعاقبت عليها بهذا الوصف³ .

الفرع الثالث: وسائل جريمة الاهانة

¹ السليمان صباح صباح محمود ، الحماية الجنائية للموظف العام ، ط1 عمان الاردن ، 2004 ، ص 130

² السعيد كامل ، جرائم الواقعية على الشرف والحرية ، الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 1996 ، ص 177

³ عبد الملك جندي ، الموسوعة الجنائية ، دار الكتب المصرية ، 1931 ، ص 630

رغم اتفاق اغلب القوانين الجنائية على تجريم الاهانة إلا انها تختلف فيما بينها من ناحية تحديد وسائل تحقيقها فمنها ما حددتها على سبيل الحصر بالقول أو بالإشارة ومنها من اضاف التهديد الى ذلك كقانون العقوبات الفرنسي¹

ومنها من اضافت لها المتابعة او المرسوم غير العلنية اة التلغراف او الهاتف او البرقية ، كالقانون العقوبات المصري².

بمعنى انه ليس الاهانة وسيلة ايضاح او طريقة لاتيانها فقد تقع بالقول أو الاشارة وقد تكون بالتهديد و اكثر الصور بالقول شوعا هي الاهانة بالقول .

والاهانة بالإشارة ليست لها اشارات محددة وانما تتحقق بكل حركة او إيماء أو وضع يدل دلالة واضحة على الاحتقار أو أزدراء الشخص الموجه اليه³

وجريمة اهانة الموظف العام تتحقق بمجرد توجيه الالفاظ التي تحمل معنى الاهانة الى الموظف سواء اثناء تأدية الوظيفة أو بسببها .

ولذا يلاحظ انه قد نتبعت اغلب القوانين الجنائية الى ما قد يتعرض له الموظف العام في أذية واجبه الوظيفية او بسببها من افعال رغم مساسها بشرفه او اعتباره الا انها لا تدخل في نطاق القذف او السب فعمدت الى تجريمها في نصوص خاصة بوصفها اهانة. وذلك من اجل توفير الاحترام للوظيفة الموكله امر ممارستها للشخص المهان وضمن هيبته⁴

المطلب الثالث : الاعتداء على الموظف العام بالعنف والقوة

الفرع الأول : تعريف العنف و القوة

1- تعريف العنف:

¹ قانون العقوبات الفرنسي ، المادة 222

² قانون العقوبات المصري المادة 133 و134

³ عابدين محمد احمد ، جرائم الموظف العام ، مرجع السابق ، ص 213

⁴ السليمان صباح مصباح محمود ، الحماية الجزائية للموظف العام ، مرجع السابق ، ص 128

أ- لغة : الخرق بالامرو وقلة الرفق به ، وهو ضد الرفق به وعليه يعنف عنفاً وعنافة وأعنفه وعنفه تعنيفاً ، وهو عنيف اذا لم يكم رفيقاً في امره .

وأعنف الامر: أخذه بعنف بالضم وهو الشدة والمشقة وكل ما في الرفق من الخير ففي العنف من الشر مثله¹

ب- تعريف العنف اصطاحاً:

العنف هو الايذاء باليد او باللسان بالفعل او بالكلمة في حقل التصادمي مع الاخر² .

بما ان الموظف العام هو ممثل السلطة العامة ويعمل بإسمها ولحسابها فإن من الطبيعي جدا ان يتعرض اكثر من غيره لمخاطر الاجرام عند ممارسة لوجبات الوظيفة العامة ولا سيما اذا عملنا بأن عدداً من هذه الوجبات تتعارض مع مصالح بعض الافراد العديين وقد يؤدي هذا التعارض الى قيام هؤلاء بالاعتیاد على الموظف العام اثناء تأديته لتلك الواجبات او بسببها ولذلك فإن القوانين الجنائية لو تكتف بحمايته في مجال الاباحة فحسب وانما احاطته بحماية اضافية في مجال التجريم والعقاب ايضاً³

2- تعريف القوة

1- لغة : القوة في اللغة نقيض الضعف والجمع قوى قوى ورجل شديد القوى اي شديد البنية الجسدية⁴

القوى بمعنى البطش⁵

¹ ابن منظور جمال الدين ابو الفضل محمد بن مكرم بن علي الانصاري لسان العرب ، تحقيق عبد الله على الكبير واخرون ، دار صادر بيروت ، 1956 ص، 257

² خليل خليل احمد ، معجم المصطلحات الاجتماعية ، دار الفكر اللبناني ، ط1 ، بيروت ، 1995 ، ص 281

³ نجم محمد صبحي، جرائم الواقعة على الاشخاص ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط2 هملن 1999، ص 57

⁴ ابن منظور لسان العرب مرجع السابق ، 7788

⁵ عبد الباقي محمد فؤاد ، المعجم المفهرس لالفاظ القرآن الكريم ، دار المعرفة ، بيروت ، 1412، ص 746

الفرع الثاني : اركان جريمة الاعتداء على الموظف العام بالعنف والقوة

1- الركن الاول : الركن المفترض

ان القوانين تستهدف من وراء تجريم الافعال التي تشكل اعتداء على الموظف العام حماية الوظيفة العامة من شر ذلك الاعتداء ولهذا يشترط في الغالب ان تقع تلك الافعال على الموظف العام اثناء تاديبه واجباته الوظيفية او بسبب تأديته لها وعليه يمكن القول ان الركن المفترض في جرائم الاعتداء على الموظف العام قد يتألف من عنصرين الاول هو وقوع الجريمة على الموظف عام او من بحكمه والثاني هو وقوع الجريمة اثناء اداء الواجب او بسببه وقد يقتصر على العنصر الاول فقط ومع ذلك يتحتم علينا القاء الضوء على كليهما.¹

العنصر الاول : وقوع الجريمة على الموظف العام او من بحكمه : ام اهم مايميز هذه الجريمة التي نحن بصدد الحديث عنها الان عب بقية الجرائم الواقعة او على الاشخاص هو ان الثانون يتطلب ان يكون المجني عليه فيها موظفا عاماً او من يعده بحكمه وبغض النظر عما اذا كانت قد وقعت عليه مباشرة او على الهيئة النظامية التي تمارس عن طريقها مهام وظيفته .

العنصر الثاني : وقوع الجريمة اثناء اداء الواجب او بسببه : وهذا العنصر يتكون بدوره من حالتين يكفي تحقيق إحداهما لقيام الركن المفترض تتمثل الاولى بحالة وقوع الجريمة اثناء اداء الواجب ، والثانية بحالة وقوعها بسبب اداء الواجب.

1- حالة وقوع الجريمة اثناء اداء الواجب : تقتضي هذه الحالة وقوع الجريمة خلال الوقت الذي يمارس فيه الموظف العام واجباته الوظيفية إذا ان المعيار في ذلك زمني بمعنى انه يشترط ان تكون ثمة علاقة زمنية بين الجريمة واداء واجبات الوظيفة² ومتى تحققت تلك العلاقة فلا عبرة

¹ السليمان صباح مصباح محمود، الحماية الجنائية للموظف العام ، ص 123

² الشاوي سلطان ، الجرائم الماسة بسلامة الجسم ، مجلة العلوم القانونية العدد 2 تصدرها كلية القانون في جامعة بغداد ،

بعد ذلك بالسبب الذي دفع الجاني الى الاعتداء على الموظف العام سواء مان مصدر الوظيفة العامة ذاتها او من امور تتعلق بالحياة الخاصة للمجني عليه (الموظف العام)¹ ومثال الصورة الاولى قيام الساق بالاعتداء على ضابط مرور بمحاسبته له عن مخافة الاشارة الضوئية ومثال الصورة الثانية قيام المراجع بالاعتداء على احد الموظفين العاملين وهو علة مكتبه في دائرة رسمية بسبب حقد او كراهية منفعية عن نزاع خاص لا علاقة له بشؤون الوظيفة العامة .

2- حالة وقوع الجريمة بسبب اداء الواجب : وهذه على نقيض الحالة السابقة يتطلب تحقيقها وجود علاقة سببية بين العمل او الواجب الوظيفي والجريمة المرتكبة اي إن المعيار في ذلك سببي لا زمني ومن امثلة ذلك قيام المراجع بالاعتداء على الموظف العام لانه تأخر في انجاز معاملته او قيام احد الخصوم في الدعوى بالاعتداء على القاضي لانه اصدر حكماً فيها ضد مصلحته .

اذا الذي يميز الاعتداء في هذه الحالة هو دافعه او سببه ، فيجب ان يكون العمل او الواجب المؤدي من قبل الموظف العام بحكم متطلبات وظيفته هو سبب الذي دفع الجاني الى الاعتداء عليه ، بحيث لولاه لما وقع الاعتداء ولا يهيم بعد ذلك ان كان هذا الاعتداء قد وقع اثناء اداء الواجب وفي المكان المخصص له او خارجه²

الركن الثاني ، الركن المادي قد يتعرض الموظف العام اثناء تأدية واجبه الوظيفية او بسببها الى افعال لا تدخل في نطاق الاهانة ولا ترتقي في ذات الوقت الى درجة الضرب او الجرح لذا سارعت غالبية القوانين الجنائية اليضا الى تجريمها في نصوص خاصة تخت وصف وايع وهو الاعتداء او المقاومة ، تكون العقوبة الحبس مدولا تقل عن سنتين اذا حصل مع الاعتداء والمقاومة جرح او اذى وتكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد على سبع سنوات او الحبس مدم لاتقل

¹ الحديثي فخري عبد الرزاق شرح قانون العقوبات ، مطبعة الزمان ، بغداد ، 1992 ، ص 152

² نجم محمد صبحي ، الجرائم الواقعة على الاشخاص ، ط2 ، دار الثقافة لنشر والتوزيع ، عمان ، 1999 ص 60

عن ثلاثة سنوات اذا وقع الجرح او الاذى على قاض او من هو بدرجة مدير عام اثناء تأدية وظيفته او بسببها ولا يخل ماتقدم بتوقيع ايه عقوبة اشدها القانون للجرح او للإيذاء¹

الركن الثالث: الركن المعنوي

اعتاد الفقه الجنائي على ادراج جريمة الاعتداء على الموظف العام باستعمال القوة والعنف ضمن قائمة جرائم القصد العام ، اذا يتطلب ركنها معنوي سوى تلازم عنصري العلم والإدارة فيجب ان يكون الجاني على علم بأن سلوك الصادر عنه فيه مساس بجسم المجني عليه او بصحته ومن شأنه ان يحدث له لاما ولو كان خفيفا ، كما يجب ان يكون عالما بأن المجني عليه هو موظف عام او من بحكمه وقد تعرض لسلوكه الاجرامي في اثناء تأديته واجبه الوظيفي أو سببه.

وفظلا عن عنصر العلم بوقائع الجريمة لا بد ايضا من اتجاه ارادة الجاني الى تحقيقها بغية اكمال عناصر القصد الجرمي ، ويجب ان تكون إرادته غي ذلك معتبرة قانونيا ، فإن لم تكن كذلك كما كانت غير مميزة او غير حرة فلا تصور عند ذلك تحقيق القصد الجرمي للاعتداء او المقاومة فبتوفير عنصري العلم والارادة عل النحو المتقدم أذن يتحقق القصد الجرمي للاعتداء او المقاومة ولا يهتم بعد ذلك ان كان الجاني مدفوعا الى الاعتداء على الموظف العام او مقاومة بدافع الانتقام او الاصلاح ، فالباعث قد يكون له اثر في تقدير العقوبة الا انه ليس له اي اثر في قيام او انتفاء القصد الجرمي ،لهذه الجريمة².

¹ سرور احمد فتحي ، الوسيط في قانون الاجراءات الجزائية ، دار النهضة القاهرة ، ، 1990، ص 335

² السليمان صباح مصباح محمود ، الحماية الجنائية للموظف العام ، مرجع السابق 151

المبحث الثاني : اركان جريمة الاعتداء على الموظف العام وحكمه في الشريعة والقانون

جرم المشرع الجزائري الاعتداءات التي تنطوي على المساس بسلامة جسم الانسان سواء كانت هذه الأفعال تدخل في صورة الضرب أو الجرح أو القتل أو التعدي بأي شكل من اشكال العنف والقوة وحتى تتحقق له الحماية الفعالة أخذ المشرع الجزائري بتجريم لدرجة الاثم و جسامة الاعتداء محاولا تجريم كل الافعال التي تدخل في نطاق التعدي، أين ستقتصر دراستي في هذا المبحث على جرائم التعدي على الموظف العام وتنقسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب في المطلب الاول اركان جريمة الاعتداء على الموظف العام اما في المطلب الثاني ارتأيت الى حكم الاعتداء على الموظف العام في الشريعة وفي المطلب الثالث حكم الاعتداء على الموظف العام في القانون .

المطلب الاول: اركان جريمة الاعتداء على الموظف العام

الفرع الاول : الركن الشرعي

المشرع الجزائري بخصوص جريمة التعدي تأثر بما جاء به القانون الفرنسي بداية ، ولكن التعدي كجريمة إستغني عليها المشرع الفرنسي و أبقى علي مصطلح واحد وهو أعمال العنف أين تجمع هذه العبارة بين كلا من أعمال العنف ، والضرب والجرح و التعدي.

أما المشرع الجزائري فيلاحظ أنه أبقى على التقسيم الرباعي و هذا ما أكدته المادة¹ 148 بقولها يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات كل من يتعدى بالعنف أو القوة على احد القضاة أو

¹ المادة 148 من قانون رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر علم 1386 الموافق ل8 يونيو سنة 1966 الذي يتضمن قانون العقوبات المعدل والنتم ، بموجب القانون 12/16 19 يونيو 2016 ، الجريدة الرسمية ، العدد 37 ، مؤرخ في 22 يونيو 2016

احد الموظفين أو القواد أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين من مباشرة اعمال وظائفهم أو بمناسبة مباشرتها.

وإذا ترتب على العنف اسالة الدماء أو جرح أو مرض عن سبق اصرار وترصد سواء ضد احد القضاة أو الاعضاء المحلفين في جلسة محكمة أو مجلس قضاء تكون العقوبة هي السجن المؤقت من 5 إلى 01 سنوات.

و إذا ترتب عن العنف تشويه أو بتر احد الاعضاء أو عجز عن استعماله النظر أو فقد ابصار احدى العينين أو أي عاهة مستديمة فتكون العقوبة السجن المؤقت من 01 سنوات الى 20 سنة و إذا ادى العنف إلى الموت دون أن يكون الفاعل قصد احداثها فتكون العقوبة السجن المؤبد. وإذا ادى العنف إلى الموت وكان قصد الفاعل هو احداثه فتكون العقوبة الاعدام.

و يجوز حرمان الجاني المحكوم عليه بالحبس من مباشرة الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة كاملة على الاقل و خمس سنوات على الاكثر تبدأ من اليوم الذي تنفذ فيه العقوبة، والحكم عليه بالمنع من الإقامة بسنتين إلى 5 سنوات

الفرع الثاني : الركن المادي

: ويتمثل في التعدي وأعمال العنف ، و هو:

أ- السلوك الاجرامي :التعدي في قانون العقوبات نص عليه المشرع في المادة¹ 442 ويقصد به حسب ما عرفه الدكتور بوسقيعة² " تلك الأعمال المادية التي وان كانت لا تصيب جسم الضحية مباشرة فإنها تسبب لها انزعاج أو رعب شديد من شأنه أن يؤدي إلى اضطراب في قواها الجسدية أو العقلية ومن هذا القبيل إطلاق عيار ناري لإحداث الرعب في نفس الشخص أو

¹ المادة 112 من قانون العقوبات..... "الاعتداء أو أعمال العنف...يلقون عمدا مواد صلبة أو قنورات على شخص"

² احسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص الجزء الاول، ط15 دار هومة، الجزائر2013.- ص 59

تهديده بمسدس أو سكين أو بمدرات أو بعضا او البصق في وجه شخص أو قذفه بالماء أو ارسال لشخص ظرفا يحتوي قادورات أو رسائل تحتوي على صور اكفان" اما عند الدكتور مبروك نصر الدين هي الافعال التي تنطوي على قدر من استعمال القوة البدنية ويمس الطمأنينة للجسم وحصانته دون أن يمس ذلك بمادته¹ .

وبالرجوع إلى نص المادة 148 اين قالت " كل من تعدى بالعنف أو القوة" فالتعدي هنا الذي يشتمل على افعال العنف التي عرفت بدورها على انها " تلك الاعمال التي تصيب جسم الضحية دون أن تؤثر عليها أو تترك اثار فيها ، ومن هذا القبيل دفع شخص إلى أن يسقط ارضا ، جلب الشعر، قص الشعر لشخص عنوة ، لمس وجه المرأة من وجهها ، جلب شخص اوجذبه من اذنه ، لوي ذراع شخص"²

و قد عرفها الدكتور مبروك نصر الدين فقال عنها" انها استخدام غير مشروع لوسائل القصر المادي والبدني يمارسها الجاني ضد المعتدى عليه بغوية تحقيق غايات معينة .³ اما عن القوة فهي أن يستعمل الشخص قواه البدنية لاحداث الاضرار المذكورة في المادة 148 من التعدي والعنف.

ب- الاشخاص المتعدي عليهم:

وهم من حددتهم المادة 148 بقولها القضاة أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين هؤلاء الاشخاص هم المحصورين في هذه المادة دون غيرهم ج - المناسبة:

¹ مبروك نصر الدين ، الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم ، الديوان الوطني للاشغال التربوية د ب ن ، 2003 ، ص 128

² أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الحزائي الخاص الجزء الاول، المرجع السابق، ص 59

³ مبروك نصر الدين، نفس المرجع، ص 128

و هي أن هذه الافعال من التعدي أو اعمال العنف تقع على الاشخاص أثناء مباشرة عملهم ،أو بسبب الاعمال المنوطة لهم دون غيرهم وبمفهوم المخالفة من اعتدى على شخص القاضي دون معرفة انه قاضي فلا تطبق عليه هذه المادة.

اما النتيجة التي احدثت نتيجة السلوك الاجرامي هي الاعتداء بالعنف أو القوة أي إذا ترتب عن العنف النتائج التالية:

الجرح : ويراد به كل قطع أوتمزيق في الجسم أو في الانسجة ويدخله ضمن الجرح (الرضوض ، القطوع ، الكسر ، والحروق ،التمزيق ،العض¹)

والجرح أيضا هو كل مساس بالانسجة يؤدي إلى تمزقها في الداخل أو الخارج²

المرض: وهو كل عارض يخل بالسير الطبيعي لوظائف الحياة في الجسم ومجرد الانحراف عن السير الطبيعي لا يكفي القول بتوافر المرض بل يجب أن يمثل قدرا من الخطورة ويختص قاضي الموضوع بتحديدده .وهو يستمر طالما الشفاء لم يتم وذلك بزوال

اعراض المرض واثاره زوالا تاما فالكسر يتم شفاء بجبر العظم و الجرح يتم بإلتأم الانسجة والانهيار العصبي يزول بتقدير الطبيب المحتص³ .

بتراحد الاعضاء : ويقصد به فقد منفعة عضو من اعضاء الجسم فقدان كلى ويكون ذلك بفصل العضو نهائيا، وتعطيل وظيفته.

عجز عن استعماله :و العجز عن استعمال العضو ليس المقصود به العجز عن القيام بالاعمال التي تتطلبها مهنة المجني عليه بل المقصود به العجز عن القيام بالاعمال البدنية التي تتوقف عليها حرية المجني عليه في تحريك اعضاء جسمه الحرية التي يشترك فيها الناس جميعا.

¹ احسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص،الجزء الاول، نفس المرجع ص 58

² جلال ثروت و علي القهوجي ، قانون العقوبات القسم الخاص دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية دط ، 2011، ص 384

³ نفسه ص 390

العاهة المستديمة: لم يعرفها القانون وانما ذكر بعض صورها والتي لم ترد على سبيل الحصر وهي فقد منفعة عضو معين من اعضاء الجسم فقدان كليا أو جزئيا على أن يكون ذلك بصفه مستديمة أي لا يرجى شفاؤه.

وقد يسبب السلوك الاجرامي بعض النتائج الاخرى و التي ذكرت في نفس المادة و هي:

- تشويه

- فقدان البصر.

- فقدان ابصار احد العينين

- اسالة الدماء.

و أيضا إذا ادى العنف أو القوة إلى الموت:

- إذا كان بدون قصد كأن يستعمل شخصا العنف والقوة البدنية بدفع المجني عليه فيسقط على حافة الطريق مما يؤدي إلى موته

- الموت إذا كان بقصد : وهو تدخل النية الجرمية وهي القتل و ذلك باستعمال القوة والعنف إلى أن يلفظ انفاسه ومثال ذلك الخنق.

وكل هذا هو نتيجة السلوك الاجرامي .

غير أن المشرع وضع أيضا إلى الجانب نتيجة لسلوك لاجرامي بعض الظروف التي قد تسبق فعل التعدي و أعمال العنف ولكنه ربطها بنتائج دون اخرى هي سبق الاصرارا و الترصد و التي

تأدي(إسالة الدماء ، الجرح ، المرض .)

- سبق الاصرار والترصد:

أ- سبق الاصرار عرفه المشرع في المادة¹ 256 من قانون العقوبات

¹ سبق الاصرار هو عقد العزم قبل ارتكاب الفعل على الاعتداء على شخص معين او حتى علي شخص يتصادف وجوده أو مقابلته و حتى لو كانت النية متوقفة على أي ظرف أو شرط

و عرف أيضا بأنه التروي والتدبر قبل الاقدام على ارتكاب الحدث والتفكير في الجريمة تفكير هادئ لا يشوبه أي اضطراب .

ب-الترصد :وعرفته المادة 257¹ من قانون العقوبات

و هو أيضا ترصد الجاني و ترقبه للمجني عليه فترة من الزمن ، طالت مقصرة ، في مكان يعتقد ملائمة لتنفيذ الجريمة ، تنفيذا مباغتاً ، و سواء كان هذا المكان خاصا بالجاني أو بالمجني عليه²

د :العلاقة السببية : بين السلوك الاجرامي وهو التعدي بالعنف والقوة المرتبطة ارتباطا بنتيجة الفعل الاجرامي فيقوم هذا الأخير بتغيير صيرورة النتيجة إلى ما آله عليه

الفرع الثالث: الركن المعنوي

جريمة التعدي على الموظف العام جريمة عمدية فهي تملك القصد العام والذي ينطوي تحته العلم والارادة ،فاعلم هو علم الجاني أن المجني عليه موظف عام أو قاضي أو حلف..... فهو يحمل صفة الوظيفة التي ينتمي اليها وانه تعدى عليه اعتبارا بتلك الصف.

و هنا تقوم الجريمة على هذا الاساس.

وتبعاً لذلك فلا تقوم جريمه التعدي إذا كان المجني يجهل صفة الضحية وانما هنا تقوم جريمة اخرى وهي الضرب والجرح أو التعدي على شخص عادي وايضا الارادة وهي إتيان الجاني جريمته المتمثلة في التعدي بالعنف والقوة على المجني عليه وهو واع كل الوعي بالاعمال التي يأتي بها³.

المطلب الثاني : حكم الاعتداء على الموظف العام في الشريعة الاسلامية

¹ الترصد هو انتظار شخص لفترة طالت أو قصرت في مكان أو اكثر و ذلك لازهاق روحه أو للاعتداء عليه

² فتوح عبد الله الشاذلي، جرائم الاعتداء على الأشخاص والاموال ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، دط مصر 2012 ، ص 52

³ المرجع نفسه ، ص 61

الفرع الاول : حكم الاعتداء

ان الشريعة الاسلامية حرمت مختلف اوجه الاعتداء على معصومي الدم من المسلمين وغيرهم وضيقت النطاق الذي يكون فيه الدم حلالاً ، وجعلته في امور محصورة ، قال (لا يحل دم أمرئ مسلم يشهد ألا إله إلا الله واني رسول الله إلا بإحدى ثلاث : نفس بالنفس والثيب الزاني والمفارق لدينة التارك للجماعة)¹

وهذه الامور التي احلت فيها الدم لم تجعل التنفيذ فيها دولة بن العامة بل وكلت التنفيذ فيها الى من له ولاية الامر رعيًا للنظام وصوناً للدماء.

وكل هذا يدل على اهمية النفس الانسانية وعظيم حرمتها وقوة السياج المضروب حول امنها واستقرارها ، وخطورة انتهاك او هتك حرم هذا السياج

وإذا كان عامًا في كل نفس انسانية معصومة الدم لإين الامر يتأكد إذا كان الانتهاك والاعتداء واقعا على الموظف عام ، يكدر في عمل يوفر من خلاله الامن للعامة أو يدر عليهم من خلالها أو يدرأ عنهم ضرراً أو يكف به نفسه واهله ويغنيهم عما في ايدي الناس .

وقد علمتنا شريعتنا الغراء ان الذنب يعظم بحسب الزمان والمكان والاشخاص ، وبالرغم من حرمة انواع الاعتداء لكها فإنما تتفاوت حسب نوعية الاعتداء ، فحرمة الاقدام على القتل أعظم من مجرد الاصابة بجرح مع ان كلا منهما محرم وحرمة القتل من التمثيل بالمفتول أعظم من مجرد القتل وهكذا .

الفرع الثاني : ادلة حرمة الاعتداء

1- ادلة حرمة الاعتداء على معصومي الدم من المسلمين

¹ البخاري ، صحيح البخاري ، كتاب الديات باب قول الله تعالى (أن النفس بالنفس والعين بالعين) 2521

- قول الله تعالى { وَمَنْ يَقْتُلْ مُؤْمِنًا مُتَعَمِّدًا فَجَزَاؤُهُ خَالِدًا فِيهَا وَغَضِبَ اللَّهُ عَلَيْهِ وَلَعَنَهُ وَأَعَدَّ لَهُ عَذَابًا عَظِيمًا } قد دلت الآية على ان قتل المؤمن كبيرة من اعظم الكبائر ، وذلك لما رتبته من العقوبات العظيمة¹.

2- قول النبي "ص" (ان دمائكم واموالكم وأعراضكم عليكم حرام كحرمة يومكم هذا في شهر كم هذا في بلادكم هذا) فالحديث صريح في حرمة انواع الاعتداء الجسدي والمعنوي ومثله في المعنى قلوه (كل المسلم على المسلم حرام : دمه ماله وعرضه)²

2- ادلة حرمة الاعتداء على المعاهدين ومن في حكمهم

- قال الله تعالى { وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ }³ قال القرطبي 'هذه الآية نهي قتل النفس المحرمة مؤمنة كانت او معاهدة الا بالحق الذي يوجب قتلها ...'⁴

- قال "ص" (من قتل معاهداً لم يرح رائحة الجنة وان ريحها توجد من مسيرة اربعين عاما)⁵ ووجه دلالة الحديث على حرمة الاعتداء عليهم ظاهر بدليل العقوبة الموقعة عليه وهي الحرمان من الجنة .

نستخلص من مما سبق من الايات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة انه يجب على المسلم ان يجب لآخوانه الميلمين من خير ما يجي لنفسه وان يكره لهم من الشر مايكره لنفسه ، كما انه يجب على المسلمين عموما ان يكونوا إخوة متحابين متناصحين متعاونين على البر والتقوى متناهين على الاثم والعدوان وان يتأمروا بالمعروف وينتأهون عن المنكر وان يكونوا كالجسد

¹ سورة النساء ، الآية 93

² صحيح مسلم باب تحريم ظلم المسلم وخذله واحتقاره وذمه وعرضه وماله 1986

³ جاءت هذه الآية في سورة الانعام 151 وسورة الاسراء 33

⁴ القرطبي، محمد بن احمد الانتصاري ، الجامع لاحكام القرآن دار الكتب المصرية 1355هـ 1900م ، ص 134

⁵ البخاري محمد بن اسماعيل البخاري صحيح البخاري ، تحقيق مصطفى ديب الغا ، دار ابن الكثير واليماة للطبع والنشر والتوزيع ، ط3 دمشق 1407-1987م باب اثم من قتل معاهدا بغير جرم ، كتاب الجزية والموادعة ، ص 1155

الواحد وكالبنين المرصوص يشد بعضه بعضا وان يحسنوا الظن لإخوانهم المسلمين ويحملوا تصرفاتهم على احسن ما يمكن ان تحمل عليه ولا يضيقوا واسعا يسع الخلاف فيه كما يجيب عليهم ان يكون متراحمين متعاطفين يسود بينهم الحب والوئام .

ان حكم الاعتداء على الموظف العام في الشريعة الاسلامي هو حرمة خاصة اذا كان القصد من هذا الاعتداء هو حمل الموظف علنا لاخلال بواجباته سواء كان هذا الاعتداء اثناء تأدية الوظيفة او بسبب تأديتها او بسببها معاً وهذا يدل على ان الشريعة الاسلامية تحيط طبقة الموظفين العامين ومن هو في حكمهم بحماية جنائية بالقدر الذي يسمح بهم بتأدية واجباتهم الوظيفية ولكي يتمكنوا من التصرف بحرية تامة وفق الشرع كما اقتضت الضرورة ذلك بعيدا عن اي تأثير وخوف وتردد.

المطلب الثالث: حكم الاعتداء على الموظف العام في القانون

الفرع الاول : العقوبات الاصلية والتكميلية

بالرجوع إلى نص م 148 سابقة الذكر فقد حدد عقوبات اصلية ، واخرى تكميلية.

1- العقوبات الأصلية:

ميز المشرع الجزائري في الجزاء بين المجني عليهم في صفتهم في حاله التعدي بالعنف والقوة على احد القضاة ، أو احد الموظفين ، أو رجال القوة العمومية ، الضباط العموميين في مباشرة اعمالهم أو بمناسبة مباشرتها فالعقوبة هي الحبس من سنتين إلى خمس سنوات.

اما في الحالة الثانية وهي ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 148¹ فالعقوبة شددت بالنسبة للجاني الذي اعتدى على القضاة والمحلفين.

ولكن لا يشترط أن تكون في الجنس حيث تصل العقوبة الجنائية السجن المؤقت من 5 إلى 10 سنوات.

¹ المادة 148 من قانون رقم 66-156 المرجع السابق

واضافة الفقرة الرابعة العقوبة المشددة إذا ادت إلى الموت إذا كان دون قصد فالعقوبة هي السجن المؤبد.

-1- أما إذا كان العنف أدى إلى الموت وكان القصد ويحدثها من البداية فالعقوبة هي الاعدام.
-2- أما عن العقوبات التكميلية: هنا فنجد أن المادة حددتها ب: يجوز حرمان المحكوم عليه بالحبس من مباشرة التحقيق الوطنية لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر تبدأ من اليوم الذي تنفذ فيه العقوبة والحكم عليه بالمنع من الإقامة من سنتين إلى خمس سنوات. ومن الملاحظ هنا أن المادة سابقة الذكر و في هذه الفقرة قد استثنت باقي العقوبات التكميلية التي نص عليها في قانون العقوبات دون غيرها.

الفرع الثاني: اسباب تشديد العقوبة على التعدي على موظفي العام

1- شروط تشديد العقوبة

أ- كون المجني عليه موظفا:

وتكمن عليه التشديد في رغبة المشرع في حماية الموظفين كي يتمكنوا من أداء عملهم مما يكفل السير المنظم للمؤسسات وفي صدد جرائم الاعتداء على الاشخاص العاديين بتحديد نطاق التشديد بالجرح فقط دون الجنايات¹ فنص المادة 264 ينص على انه " كل من احدث عمدا جروح للغير اوضرب أو ارتكب أي عمل آخر من اعمال العنف أو التعدي يعاقب بالحبس من سنة إلى خمس سنوات وبغرامة من 100 الف إلى خمس 500 مئة الف دينار جزائري .
ومهما كان ترتيب هذا الموظف في السلم الوظيفي أو غيره من الموظفين المذكورين على سبيل الحصر في المادة 148 طبقة نفس العقوبة المشددة.

أما عن الافعال التي حددتها المادة 148 في فقرتها الثالثة فهي نصت على عقوبة السجن من 10 إلى 20 سنة بينما نفس الفقرة في المادة 264 والتي تخص الاشخاص العاديين نجد أن

¹ فتوح عبد الله الشاذلي، جرائم الاعتداء على الأشخاص و الأموال، دط،، دار المطبوعات الجامعية، 2012 ص 169

العقوبة مخفضة من 5 إلى 10 سنوات و اضافة الفقرة 4 العقوبة بالسجن من 10 إلى 21 سنة إذا ادى التعدي إلى الوفاة دون أن يكون القصد هو حديثها بينما في المادة 148 الفقرة 4 فالعقوبة هي السجن المؤبد إذا ادى التعدي إلى الموت دون قصد و بقيت صورة التعدي المفضي إلى القتل بقصد احداث ذلك إلى الاعدام وهي الصورة المنصوص عليها في المادة 263

2- المناسبة:

تشدد العقوبة إذا كان الاعتداء وقت أداء المجني عليه عمله ويظهر هذا الشرط في الفقرة الثانية من المادة 148 حيث نصت على جرائم الجلسات الواقعة على القاضي والمحلف إذ يعتبر ظرف مشدد حيث رفع المشرع العقوبة من 5 إلى 10 سنوات غير انه ربطها بظروف مثل: اسالة الدماء الجرح المرض على أن يكون كل هذا مع سبق الاصرار والترصد وهي ظروف اطلق عليها الفقهاء بظروف المشددة التي تتوقف على درجة جسامة النتيجة حيث أن الاعتداء يكون نحو سلامة الجسم عمدا.

هنا تتحقق جريمة بسيطة تتمثل في محض المساس بسلامة الجسم و قد يشتد العدوان عليها و في هذين الاعتبارين ما يحمل على تشديد العقوبة المقررة اصلا لجريمة الاعتداء البسيطة على أن هذه النتيجة الجسيمة لكي ترتب توقيع العقوبة المشددة يجب أن ترتبط بفعل الاعتداء دائما ب ا ربطه السببية.

وهذه الظروف هي على العموم المحصورة في القرة الثانية من المادة 148 دون غيرها. وما يعاب على المشرع الجزائري انه خصص القضاة والمحلفين في الجلسات دون مراعات باقي الموظفين حيث كان من الجدير بالذكر أن يعمم أداء المجني عليه لوظيفته على كل الموظفين..¹

¹ فتوح عبد الله الشاذلي، جرائم الاعتداء على الأشخاص و الأموال، مرجع السابق ص 171

2 أسباب التشديد

لقد أقر المشرع الجزاري للموظف الحق في تمتعه بحماية الدولة من أجل ضمان تفرغه للقيام بأعباء الوظيفة التي كلف بها مما يحقق إستفادة الإدارة العمومية على أكمل وجه ،و تقديم النفع العام و خدمة المجتمع لذلك كان لازما لدولة أن تتكفل بحماية الموظف من جميع أنواع التهديدات و الإهانات و التعدي عليه بالعنف الذي قد يعترضه أثناء تأديته لمهامهم ووصل الأمر إلى حد التشديد في هذه العقوبات مقارنة بالشخص العادي الذي لا تتوفر فيه صفة الموظف العام ،دون أن ننسى حق الموظف في إصلاح الضرر الذي قد ينجم عن ذلك الضرر عند اللزوم فالدولة تحل محل الموظف وتطالب له بكل حقوقه موفرة بذلك عليه مشقة اللجوء الى المحاكم ،وما على الموظف في حالة تعرضه لأي إعتداء من أي نوع أن يبلغ رئيسه بالإعتداء الذي وقع عليه وصاحبه حتى يتسنى مزاولي اللإجراءات القانونية ضد المعتدي¹

¹ فتوح عبد الله الشاذلي، جرائم الاعتداء على الأشخاص و الأموال، مرجع السابق ص 174

خلاصة الفصل

يعتبر الموظف العمومي عنصر مهم في المجتمع ويهدف حمايته من كل اعتداء على كرامته أو سلامة جسمه. وضع المشرع الجزائري قوانين خاصة مجموعة في مواد أعطت لهذين الإعتبارين أهمية بالغة وشرع عقوبات ردعا لهذه لجرائم الإهانة والتعدي والتي كانت متفاوتة الدرجات تبعا لمكانة الموظف فكما لاحظنا أن العقوبات على إهانة أو المساس بسلامة السلطة القضائية هي عقوبة جسيمة على غرار الموظف العام أو رئيس الجمهورية وبسن هذه القوانين يمكن المحافظة على هذا الشخص داخل المجتمع.

خاتمة

خاتمة

يعتبر موضوع الموظف العام من اهم المواضيع في العصر الحديث لان وجود الموظفين العموميين يعتبر ضرورة حتمية في حياة كل الدول ، بالرغم من التباين الاتجاهات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بين الدول ، فلا يمكن ان نتصور وجود دولة بدون موظفين ، ذلك ان الدولة ماهي إلا تنظيم يباشر نشاطه عن طريق اجهزته المختلفة وهذه الاجهزة يتم ادارتها والإشراف عليها من طرف الموظفين العموميين.

حيث يعتبر الموظف العام العصب الحيوي في جهاز الدولة أصبح لابد من إيجاد الضمانات اللازمة لحمايته من تعسف حتى يصبح مطمئنا وبيد كل ما في طاقته لأداء مهامه على أكمل وجه

ولكي يستطيع الموظف مزاوله عمله على أحسن ما يرام داخل المؤسسات الإدارية والنظامية والقضائية ومحاولة من المشرع الحفاظ على هذا الشخص والمؤسسة وبعيدا عن كل الضغوطات والتهديدات كان ولا بد منه خلق قوانين وعقوبات تحمي الجرائم التي قد تعيق سبلهم كالإهانة والتعدي.

حيث ان جريمة الاعتداء على الموظف العام ليس جريمة جديدة تعاني منها المجتمعات الحديثة ، ولم تنشأ نتيجة التطورات الحديثة ولكنها جريمة قديمة ثم تطورت وأخذت اشكالا جديدة واصبحت تهدد امن واستقرار المجتمع المعاصر ، لكونها تقع على اهم شريحة من شرائح المجتمع .

اولا: النتائج المتوصل اليها من خلال البحث :

- ان جريمة الاعتداء على الموظف العام ليست جريمة جديدة تعاني منها المجتمعات الحديثة ، ولم تنشأ نتيجة التطور الحديث ، ولكنها جريمة قديمة ثم تطورت وأخذت اشكالا

خاتمة

جديدة ، وأصبحت تهدد امن واستقرار المجتمع المعاصر ، لكونها تقع على اهم شريحة في المجتمع.

- ان اعتماد الدولة على الموظفين العموميين في مختلف ميادين الحياة ، زاد من اهتماماتهم الى درجة احاطتهم بحماية جنائية أكثر من تلك المقررة لبقية افراد المجتمع.

- ان جرائم الاعتداء على الموظف العام يوجد لها نصوص تجرمها وتحدد عقوبة لها اذ نوفرت شروطها ، وبذلك يصبح ركنها الشرعي قائما .

- ان مرحلة التفكير والتحضير لجرائم الموظف العام لا تعتبر جريمة ويعتبر الاعتداء على الموظف العام جريمة في حالة الانتقال الى مرحلة التنفيذ ، وعندها يصبح الركن المادي للجريمة قائما .

- الركن المعنوي في جريمة الاعتداء على الموظف العام هو ادراك التام والارادة وهما مناط تحمل المسؤولية من حيث النتائج والغايات عند تنفيذ اي اعتداء على الموظف العام .

ثانيا : التوصيات :

- ان الموظف العام أمين على المصلحة العامة في نطاق اختصاصه فمسئول عن بذل قصارى جهده للإسهام في حسن اداء المرفق الذي يعمل فيه ، من هنا كما لا بد ان تهتم الدولة اهتماما خاص بحقوق الموظف العام وواجباته ، وان تصدر النظم التي تتكفل بها.

- الاهتمام بالدراسات المقارنة بين الشريعة الاسلامية والقانون الجنائي فيما يتعلق بالجرائم التي تقع على الموظفين العموميين ، من ناحية احكامهما وعقوبتهما وتفوقها على القوانين في معالجتها للجرائم التي تقع على الموظف العام لانها شريعة ربانية .

خاتمة

- نشر الثقافة الاسلامية الدعوية بين شرائح المجتمع ، لكون الالتزام يتعاليم الدين الاسلامي والابتعاد عن مواطن الفساد يقي من كافة جرائم الفساد في الارض ومنها الجرائم الواقعة على الموظف العام .
- زيادة الاهتمام بالبحوث العملية التي تظهر سبق الشريعة الاسلامية في تحديد الجرائم والعقوبات وخصوصا الك المتعلقة بجرائم الوظيفة والموظفين .
- توعية المجتمع بخطورة جرائم الاعتداء على الموظف العام ، عبر كافة وسائل الاعلام المرئية والمسموعة والمقروؤة ، وإظهار خطورة الجرام الواقعة على الموظفين العموميين وما ينتج عنها من نتائج سلبية عديدة عليهم انفسهم ومن ثم على المجتمع وعلى الدولة .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

اولا : المصادر والكتب

- القرآن الكريم :

- الكتب بالعربية :

1- أ دمان نبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، الجزائر،
2010

2- ابراهيم انيس واخرون ، المعجم الوسيط بمجمع اللغة العربية دار احياء التراث العربي ،
بيروت ، ط2 ، 1400هـ- 1980

3- ابن قدامة عبد الله بن احمد بن قدامة المقدسي ، "اللغني " ط2 المكتبة الاسلامية
للطباعة والنشر ، بيروت ، 1399هـ

4- ابن فارس ابو الحسين احمد بن فارس بن زكريا، معجم مقاييس اللغة العربية ، تحقيق عبد
السلام محمد هارون ، دار الفكر ، بيروت ، لبنان ، ط2 ، 1389،

5- احسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص الجزء الاول، ط15 دار هومة،
الجزائر 2013

6- بوطبة مراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار هومة، الجزائر ، 2018

7- جلال ثروت و علي القهوجي ، قانون العقوبات القسم الخاص دار المطبوعات الجامعية
الاسكندرية دط ، 2011

8- الحديثي فخري عبد الرزاق شرح قانون العقوبات ، مطبعة الزمان ، بغداد ، 1992

قائمة المراجع

- 9- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتببات- دراسة مقارنة بين النظام الرأسملي والاشتراكي ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1982
- 10- خالد خليل الظاهر، القانون الاداري دراسة مقارنة ، دار المسيرة، عمان ، 1998
1989
- 11- د .علي خطار الشطناوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر،الأردن،
- 12- د .محمد بكر حسين، الوسيط في القانون الإداري،دار الفكر الجامعي، مصر،2007
- 13 - د .محمد جمال الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري،طبعة ثانية،دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن،2011
- 14- د .محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري ، جزء أول،دار الجامعة الجديدة ،مصر،2009
- 15- سرور احمد فتحي ، الوسيط في قانون الاجراءات الجزائية ، دار النهضة القاهرة ، ،1990،
- 16 - السعيد كامل ، جرائم الواقعية على الشرف والحرية ، الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1
1996
- 17- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، إدارة، العدد 1، 1997
- 18- السليمان صباح صباح محمود ، الحماية الجنائية للموظف العام ،ط1 عمان الاردن،
2004
- 19- السليمان صباح مصباح محمود، الحماية الجنائية للموظف العام

قائمة المراجع

- 20- سماتي طيب، المنازعات الطبية والتثنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة ، الجزائر .
- 21- عابدين محمد احمد ، جرائم الموظف العام التي تقع منه او عليه دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية 1991،
- 22- عبد الباقي محمد فوؤاد ، المعجم المفهرس لالفاظ القرآن الكريم ، دار المعرفة ، بيروت ، 1412
- 23- عبد التواب معوض ، السرقة واغتصاب السندات والتهديد ، دار المشرق العربي ، القاهرة 1988
- 24- عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري (الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1985
- 25- عبد الملك جندي ، الموسوعة الجنائية ، دار الكتب المصرية ، 1931
- 26- عبد الوهاب مصطفى ولطفي رابح جمعة ، محمج الفه والضاء في جرائم الوظيفة والجرائم التي تقع على الموظفين العموميين ، عالم الكتب ، القاهرة ، 1963 ،
- 27- عبيد رؤوف ، جرائم الاعتداء على الاشخاص والاموال ، دار الفكر العربي ، ط7 ، 1978،
- 28- علاء الدين عشي مدخل للقانون الاداري ، دار النشر للجامعات ، الجزائر ، 1954
- 29- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ،دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن 2004

قائمة المراجع

- 30- عمار بوضياف الوظيفة العام في التشريع الجزائري جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015
- 31- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2003
- 32- فتوح عبد الله الشاذلي، جرائم الاعتداء على الأشخاص والاموال ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، دط مصر 2012
- 33- فتوح عبد الله الشاذلي، جرائم الاعتداء على الأشخاص و الأموال، دط، دار المطبوعات الجامعية، 2012
- 34- الفيروزي ابادي ، مجد الدين بن محمد بن يعقوب ، بصائر دوي التسير في لطائف المكاتب العزيز ، تحقيق محمد على التجار ، دار التحرير ، القاهرة ، مصر ، 1389 هـ-1969م
- 35- القرافي شهاب الدين أحمد إدريس القرافي ، الذخيرة ، تحقيق الاستاذ محمد بوخيرة ، دار المغرب الاسلامي ، 1994،
- 36- كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر،2004
- 37- ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية، 2003،
- 38- محمد ابراهيم السوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006

قائمة المراجع

- 39- محمد أنس قاسم جعفر، جعفر، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاته على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،
- 40- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989
- 41- محمد بكر حسين، الوسيط في القانون الأساسي، دار الفكر الجامعي، مصر، 2005
- 42- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995
- 43- محمد يوسف المعداوي، دراتسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1984
- 44- مروك نصر الدين ، الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم ، الديوان الوطني للاشغال التربوية د ب ن، 2003
- 45- منير نوري ، الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2، 2015
- 46- نجم محمد صبحي ، الجرائم الواقعة على الاشخاص ، ط2، دار الثقافة لنشر والتوزيع ، عمان ، 1999
- 47- نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار الأمة، الجزائر ، 2016
- 48- هاني علي الطهراوي، ماهية القانون الإداري، ج1 التنظيم الإداري ،النشاط الإداري ط 1 ، دار الثقافة، عمان 1998 .

قائمة المراجع

- الكتب بالفرنسية :

-1 Auby Jean Marie, La fonction publique, 5ème édition, Robert Ducos, Ader Dalloz, France, 1979,

-2 DELAUBADERE André, Manuel de droit administratif, 12ème édition, L.G.D.J, France, 1982,

-المعاجم والقواميس :

1- ابن منظور جمال الدين ابو الفضل محمد بن مكرم بن على الانصاري لسان العرب ، تحقيق عبد الله على الكبير واخرون ، دار صادر بيروت ، 1956

2- البخاري محمد بن اسماعيل البخاري صحيح البخاري ، تحقيق مصطفى ديب الغا ، دار ابن الكثير واليامة للطبع والنشر والتوزيع ، ط3 دمشق 1407-هـ 1987م باب اثم من قتل معاهدا بغير جرم ، كتاب الجزية والموادعة ،

3- البخاري ، صحيح البخاري ، كتاب الديات باب قول الله تعالى (أن النفس بالنفس والعين بالعين)

4- خليل خليل احمد ، معجم المصطلحات الاجتماعية ، دار الفكر اللبناني ، ط1 ، بيروت ، 1995

5- صحيح مسلم باب تحريم ظلم المسلم وخذله واحتقاره وذمه وعرضه وماله 1986

6- القرطبي، محمد بن احمد الانصاري ، الجامع لاحكام القرآن دار الكتب المصرية 1355هـ 1900م ،

قائمة المراجع

ثانيا: الرسائل والمذكرات الجامعية :

- 1- أسماء عبد الكاظم مهدي العجيلي، العجيلي، حرية الموظف العام في التوقف عن العمل، بحث لنيل شهادة، الماجستير، كلية الحقوق، جامعة بابل، العراق
- 2- حسين جعييج عوايدي، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002-2003
- 3- سلوى تيشات، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين في الإدارات العمومية الجزائرية ، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة" بومرداس، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة ، بومرداس، 2009
- 4- شرابي فوزي ، الحماية القانونية للموظف العام ، في ظل الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق جامعة العربي بن الهدي ، ام البواقي ، 2018-2019
- 5- فيرم فاطمة الزهراء ، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم عام، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، دون سنة النشر

ثالثا : المقالات

- إيمان ريمة ثوابتي، وسيلة مرزوقي، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقيد والتحرير المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الأول، 2012

قائمة المراجع

2- سعاد سطيحي، التأمين الاجتماعي والتعاون والتأمين على الحياة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 37، جامعة الأمير عبد القادر ، قسنطينة ، ديسمبر 2010

3- الشاوي سلطان ، الجرائم الماسة بسلامة الجسم ، مجلة العلوم القانونية العدد 2 تصديرها كلية القانون في جامعة بغداد ، 1994

رابعا : النصوص القانونية :

- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، العدد 28 الصادر في 05 يوليو ، 1983

- المادة 191 من الامر 03-06 المؤرخ 15 جويلية 200-، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في بتاريخ 08 جويلية ، 1966

- المادة 222 قانون العقوبات الفرنسي

- المادة 133 و 134 قانون العقوبات المصري

- المادة 148 من قانون رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر علم 1386 الموافق ل 8 يونيو سنة 1966 الذي يتضمن قانون العقوبات المعدل والنتم ، بموجب القانون 12/16 19 يونيو 2016 ، الجريدة الرسمية ، العدد 37 ، مؤرخ في 22 يونيو 2016

- المرسوم التنفيذي رقم 09 / 244 المؤرخ 22 يوليوي 2009 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في 09 مارس 1997 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والادارات العمومية الجريدة الرسمية العدد 44

الفهرس

الفهرس

مقدمة + الاشكالية	أ.ب.ت
الفصل الاول: ماهية الموظف العام	06-06
المبحث الاول: مفهوم الموظف العام وحقوقه	07-07
المطلب الاول: تعريف الموظف العام	07-07
الفرع الاول: تعريف الفرنسي للموظف العام	08-07
الفرع الثاني: للتعريف الفقهي للموظف العام	09-08
الفرع الثالث: تعريف الموظف العام في الجزائر	11-09
المطلب الثاني: حقوق الموظف المتعلقة بالمنصب	12-11
الفرع الاول : الحق في الرتب والضمان الاجتماعي	14-12
الفرع الثاني :الحق في الضمان الاجتماعي	16-14
الفرع الثالث: الحق في العطل	18-16
المطلب الثالث: حقوق الموظف المتعلقة بالمسار المهني	18-18
الفرع الاول: الحق في الترقية	20-18
الفرع الثاني :الحق في الحماية والحق في التقاعد	20 -20
الفرع الثالث :الحق النقابي والحق في الإضراب	22-21

الفهرس

- المبحث الثاني: وجبات الموظف العام 22-22.....
- المطلب الاول: واجبات الموظف المتعلقة بالقيام بالخدمة 22-22.....
- الفرع الاول: واجب أداء الموظف لمهامه الوظيفية بنفسه 24-23.....
- الفرع الثاني : واجب احترام مواعيد العمل الوظيفي 25-24.....
- المطلب الثاني: واجبات الموظف المتعلقة بسر المهنة 25 -25.....
- الفرع الاول : واجب التحفظ..... 27-26.....
- الفرع الثاني : واجب المحافظة على الأموال العامة و صيانتها..... 28-27.....
- المطلب الثالث: واجبات الموظف المتعلقة بالطاعة 28-28.....
- الفرع الاول : واجب طاعة الرئيس الإداري..... 31 -28.....
- الفرع الثاني: واجب مراعاة آداب اللياقة في التعامل..... 33 -31.....
- خلاصة الفصل 34-34.....
- الفصل الثاني : جرائم الاعتداء على الموظف العام..... 36-36.....
- المبحث الاول: صور الاعتداء على الموظف العام 37-37.....
- المطلب الاول: جرائم الاعتداء على الموظف العام بالتهديد والاكراه 37-37.....
- الفرع الاول: تعريف التهديد والاكراه..... 38-37.....
- الفرع الثاني : اركان التهديد 39-38.....

الفهرس

- 40-39..... الفرع الثالث: اركان الاكراه
- 40-40..... المطلب الثاني: الاعتداء على الموظف العام بالاهانة
- 41-40..... الفرع الاول : تعريف الاهانة
- 41-41..... الفرع الثاني : موضوع جريمة الاهانة
- 42-41..... الفرع الثالث: وسائل جريمة الاهانة
- 42-42..... المطلب الثالث : الاعتداء على الموظف العام بالعنف والقوة
- 43-42..... الفرع الاول : تعريف العنف و القوة
- 46-44..... الفرع الثاني : اركان جريمة الاعتداء على الموظف العام بالعنف والقوة
- المبحث الثاني: اركان جريمة الاعتداء على الموظف العام وحكمه في الشريعة
والقانون..... 47-47
- 47-47..... المطلب الاول: اركان جريمة الاعتداء على الموظف العام
- 48 -47..... الفرع الاول : الركن الشرعي
- 52-48..... الفرع الثاني : الركن المادي
- 52-52..... الفرع الثالث: الركن المعنوي
- 52-52..... المطلب الثاني: حكم الاعتداء على الموظف العام في الشريعة
- 53-53..... الفرع الاول : حكم الاعتداء

الفهرس

55 -53.....	الفرع الثاني : ادلة حرمة الاعتداء
55-55.....	المطلب الثالث: حكم الاعتداء على الموظف العام في القانون
56-55.....	الفرع الاول : العقوبات الاصلية والتكميلية
58-56.....	الفرع الثاني : اسباب تشديد العقوبة على التعدي على موظفي العام
59-59.....	خلاصة الفصل
63-61.....	الخاتمة
71-64.....	قائمة المصادر والمراجع