



وهاته تشمل الموظفين والمساعدين أو معاونين والعاملين تحت التمرين والمكلفين بالخدمة العامة<sup>4</sup> وناشده الفقيه مارسيل بكمال في هذا التعريف كما أضاف إليه إمكانية تقسيم العون العمومي إلى فئتين هما:

**\* عون عام موظف:** وهم الأعوان الذين يعينون في وظيفة دائمة ويثبتون في درجة من درجات السلم الإداري في الإدارة المركزية للدولة والمرافق التي تعتمد عليها الدولة أو المؤسسات العامة للدولة.

**\* عون عام غير موظف:** وهم الأعوان الذين يخضعون لقواعد القانون العام سواء كانوا معاونين عرضيين أو عمال متعاقدين<sup>5</sup>.

ومن ثمة يمكن أن نقول بأن العون العمومي أو عون الإدارة العامة هم كل الذين يعينون أو يختارون أو ينتخبون من قبل الدولة تحت اسم موظفين أو مستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة لمرافق عام تديره الدولة أو المؤسسات التابعة لها. ومن ثمة باعتبار العون العمومي يمارس الوظيفة في أحد مرافق الدولة فإن القانون بمختلف مصادره سواء على المستوى القاري أو الإقليمي أو الوطني، قد أقر له حماية قانونية في مواجهة الإدارة من جهة ومواجهة الغير من جهة أخرى، وهو ما أشار إليه مشروع الميثاق والمرسوم السالفين الذكر، كهدف من بين الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها وكمبدأ من المبادئ الأساسية التي تساعد على تنفيذ الميثاق<sup>6</sup>، في أنه على الإدارة تحسين ظروف عمل أعوان الخدمة العامة وضمان حماية حقوقهم.

لذلك فإننا نتساءل عن المدى الذي وصل إليه النظام القانوني الوطني في منحه للضمانات التي يتمتع بها العون العمومي مقابل الخدمة العامة التي يقدمها ويبذل مجهودا في سبيل تأديتها؟

ومن ثمة فقد ارتأينا في هذا البحث أن نتطرق بالضبط إلى الراتب كحق من الحقوق التي يحصل عليها العون العمومي أثناء تأديته للعمل، وكحماية موضوعية إدارية مقررة له، كما سنتطرق في نفس الوقت إلى الحماية القانونية الجزائية للعون العمومي في مواجهة الغير وذلك وفقا للمبشرين التاليين:

المبحث الأول: الراتب كحق ذو طابع مالي.

المبحث الثاني: حق العون العمومي في الحماية الجزائية القانونية.

<sup>4</sup> - أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص49.

<sup>5</sup> - محمد فتحي محمد حسنين، الحماية الدستورية للموظف العام، دراسة مقارنة بين مصر وفرنسا، القاهرة، 1997، ص21 و22.

<sup>6</sup> - المادة 3 فقرة 7 من المرسوم الرئاسي، المرجع السابق، ص5.

### المبحث الأول: الراتب كحق ذو طابع مالي

ينبغي الإشارة إلى أن الراتب ذو طابع مزدوج من حيث الحماية، فهو حق للعون العمومي يحمي كرامته الوظيفية ويحفظ له الحد الأدنى من المعيشة، ومن جهة أخرى فهو حماية للإدارة وهذا يستشف بشكل غير مباشر مما أكده مجلس الدولة الفرنسي في العديد من أحكامه، إذ اعتبر الحماية القانونية حق للعون والتزام مفروض على عاتق الإدارة ولا يمكنها الإخلال به إلا في حدود المصلحة العامة تحت رقابة القاضي الإداري، ولذلك فإن هذه المسائل جعلت الراتب ذو تكييف قانوني خاص وجعلت القانون يقرر له وسائل قائمة لحمايته، ومن أجل ذلك تناولنا في هذا المبحث مطلبين كالتالي، تناولنا في الأول التكييف القانوني للراتب، وفي الثاني الوسائل المقررة لحماية الراتب.

### المطلب الأول: التكييف القانوني للراتب

لقد كان الراتب في أغلب الأحيان السبب الرئيسي في النزاعات التي تحدث بين أعوان الخدمة العامة والإدارة العامة، لذلك فقد تطلب وضع أطر تساعد على تحقيق التوازن بين فئات الأعوان العموميين سواء كانوا من فئة المختارين أو المعيّنين أو المنتخبين لشغل وظائف باسم الدولة أو في خدمتها، وهذا الأمر يتطلب تحديد مفهومه والخصائص التي يتميز بها.

### الفرع الأول: تعريف الراتب

يقصد بالمرتب المبلغ المالي الذي يتقاضاه العون العمومي مقابل القيام بمهام وظيفته ويدخل ضمن المرتب كافة المزايا المالية الأخرى الملحقة به كالمرتب الإضافي وبديل السفر والإقامة وعلاوة السكن والعلاوات الأخرى<sup>7</sup>.

ولابد الإشارة إلى أن مصطلح الراتب في النظام القانوني المقارن، قد اختلف في الأخذ به فهناك من يقول راتبا وهناك من يقول أجرا، وكلاهما أصبحا يدخلان ضمن مصطلح *rémunération* لكن يبقى الفرق بين المرتب والأجر في المؤسسة الاقتصادية، فالأول ذو طبيعة قانونية لائحية، فحين الثاني ذو طبيعة عقدية، كذلك فإن الأول تضعه القوانين حسب الدرجات وتراعى في تحديد مقادير اعتبارات متعددة أهمها درجة التأهيل، الأقدمية، الشهادة العلمية والحالة الاجتماعية<sup>8</sup>.

دليل آخر على التفرقة بينهما أن أغلب الدول ومن بينها الأردن قد نص المشرع في نظام الخدمة المدنية الحالية على أن الموظف العام هو الشخص المعين بقرار من المرجع المختص بذلك في وظيفة

<sup>7</sup> - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، النشاط الإداري، وسائل الإدارة، أعمال الإدارة، دار الهدى الجزائر، 2010، ص 71.

<sup>8</sup> - حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 20.

مدرجة في جدول الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر، بما في ذلك الموظف المعين براتب شهري مقطوع أو بعقد على حساب المشاريع أو الأمانات أو التأمين الصحي، ولا يشمل العامل الذي يتقاضى أجرا يوميا<sup>9</sup>. لذلك يمكن أن نستخلص تعريفا للمرتب على أنه مبلغ من المال يتحصل عليه العون العمومي من الدخل القومي والذي يعتبر في نفس الوقت دافعا ماديا يحفز على تقديم الخدمات العامة طبقا للقوانين والنظم والسياسات العمومية السارية، مما يقود الإدارة إلى وضع عون الخدمة العامة المناسب في الوظيفة القادر على أداء واجباتها وممارسة مسؤولياتها، وذلك بالراتب الذي يكفل له مستوى لائق للمعيشة، وحتى أننا لو نعود لقواعد التسيير في المنظمة سواء كانت إدارة أو مؤسسة فإننا نجد من عناصره التوجيه، والذي من أحد عامليه هو عامل الدافع وبالضبط الدافع المادي، فهذا الأخير على رأسه الراتب لأنه سبب في حدوث النزاعات ولأن هناك فرق بين حاجيات الإنسان وما يتقاضاه مقابل عمله، فقد يكون بالتالي عدم إشباع ويؤدي ذلك غلى نزاع<sup>10</sup>.

ومن ثمة فإذا كانت هناك ثقة في الإدارة العامة من قبل العون العمومي في إطار نظام أجور منسجم ومتسق بأن يتقاضى راتبا عادلا ومنصفا يتطابق مع المؤهلات والمسؤوليات والعهدات، وهذا ما نصت عليه المادة 3/16 من مشروع الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة والإدارة والمعتمد بأديس بابا بتاريخ 31 جانفي 2011 ونفسها المادة 17 من المرسوم الرئاسي رقم 12-415 المؤرخ في 11 ديسمبر 2012 والتي صادقت بموجبه الجزائر على هذا الميثاق، خاصة وأن الإدارة لا تواجه المخاطر لأنها مرفق عام وهي قائمة مع قيام الدولة بحيث أنها ذات تمويل عمومي وأنه ما هو على مستوى ممكن على مستوى جزئي - الإدارة العامة - فإن هؤلاء الأعوان حتما سينزع من فكرهم اللامبالاة بالعمل، وبوجود الإدارة، وسيهتمون بالمصلحة العامة، وسيترفع طموحهم في الاستحقاق والامتياز وروح الابتكار.

### الفرع الثاني: القواعد التي يتحصل بموجبها العون على المرتب

يخضع المرتب في نطاق توظيف أعوان الخدمة العامة إلى قواعد أساسية أهمها:

**قاعدة الخدمة الفعلية:** فالمرتب لا يستحق إلا بعد خدمة فعلية<sup>11</sup>، لكن هذه الخدمة لا تدخل في تحديد قيمة الراتب، وهذا كله مستنبط من الطبيعة الإدارية، إذ أنه ينبغي المحافظة على ضمان سير عمل

<sup>9</sup> - نواف كنعان، القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 109.

<sup>10</sup> - يعرف عنصر التوجيه في المنظمة سواء كانت إدارة أو مؤسسة على أنه توضيح الاتجاه الصحيح وهو ينقسم إلى قسمين: عامل الاتصال وهذا يحتاج إليه التوجيه بأن يكون وسيلة داخل المنظمة تقضي على الشائعات التي قد تكون سببا في النزاع بين عون الخدمة العامة والإدارة العامة، ثم أن هناك عامل الدافع الذي تكلمنا عليه أعلاه.

<sup>11</sup> - « Tout fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération qui comprend le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par les textes. » article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, les droits de l'agent public; dans le dernier journal interco de décembre 2009, l'équipe juridique fédérale, n°202. Mars/avril/mai 2010, p.43.

المرفق العام واستمراريته باعتباره مبدأ يشكل قاعدة من قواعد سير المرافق العامة في مختلف النظم المقارنة<sup>12</sup> وهذا ما أقره مجلس الدولة الفرنسي<sup>13</sup>. ولذلك فتجدر الإشارة إلى أن تسلم العمل وحده قبل تعيين العون عمومي لا يرتب استحقاقه للراتب المقرر للوظيفة، كما أن قيمة المرتب تحدد طبقاً لدرجة العون والسلم الإداري الذي وصل إليه أو المنصب الذي عين فيه<sup>14</sup>، وفي هذا الصدد أشار المشرع الجزائري إلى اعتبار المرتب حق من حقوق الموظف العمومي بعد أداء الخدمة باعتباره من أعوان الخدمة العامة وهذا ما أكدته المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة<sup>15</sup>.

ولا يمكن للإدارة أن تعدل من قيمة المرتب الذي يدين به العون العمومي بأثر رجعي، بل أن التعديل لا يسري في قيمته إلا بالنسبة للمستقبل، وكل غياب غير مبرر يؤدي إلى الاقتطاع من الراتب حسب مدة الغياب إذ أنه يعد ذلك عقوبة مالية مباشرة في شكل غرامة تأديبية، وهي عقوبة منطقية لأنه لا يمكن لعون الخدمة العامة أن يتقاضى راتباً عن المدة التي لم يعمل خلالها ضماناً للسير الحسن للمرفق العام<sup>16</sup> تطبيقاً لمبدأ "لكل حسب عمله" والحكمة من هذا المبدأ هو تكريس للجذور الطبيعية العادلة وقاعدة عدم جواز الإثراء على حساب الغير بلا سبب قانوني<sup>17</sup>.

### قاعدة استقلال العون العمومي بمرتب واحد دون مورد مالي آخر:

إن الراتب الذي يتحصل عليه العون العمومي يجعله مقيداً به دون الانتفاع بأي شيء آخر، وإذا ما حدث العكس فحتماً سيقى هذا العون تدابير من قبل الإدارة العامة تصل إلى فصله عن أداء مهامه دون إعلامه ودون تعويضه، لكن هذا هو الأصل العام، لأن هناك استثناءات فقد نجد عون الخدمة العامة يتقاضى مرتباً وفي نفس الوقت يسعى إلى إنتاج أعمال علمية وأدبية وفنية وتكوين وتدريب وما إلى غير ذلك بشرط الحصول على ترخيص من قبل الإدارة التي يعمل بها.

<sup>12</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2005، ص 154.

<sup>13</sup> - Le conseil d'Etat français voit dans l'exigence de continuité un « principe fondamental » tans dis que le conseil constitutionnel lui donne valeur constitutionnelle », Rachid ZOUAIMIA, Marie CHRISTINE ROUAVLT, «Droit administratif », BERTI Editions, Alger, 2009, P220.

<sup>14</sup> - art20, AL.2 de la loi n°=083-634 du 13 juillet 1983, précitée: « le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'achalons auquel il a été nommé ».

<sup>15</sup> - تنص المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة رقم 03-06 الصادر في 2006/07/15 على أنه "للموظف الحق في بعد أداء الخدمة، في راتب".

<sup>16</sup> - بدري مباركة، الاختصاص العقابي للسلطة التأديبية في الوظيفة العامة طبقاً للأمر رقم 03-06، مجلة العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق بولاية سيدي بلعباس، العدد السابع، ص 258.

<sup>17</sup> - محمد فتحي محمد حسنين، المرجع السابق، ص 409.

## المطلب الثاني: الوسائل المقررة لحماية المرتب

من المعطيات التي سلمنا بها هو أن حماية العون العمومي تكون بتقرير مرتب له بعد أداء الخدمة لكن ينبغي الإشارة إلى أن الراتب في حد ذاته له حماية قانونية تجعله يقوم بالمهمة التي من أجل القيام بها قد تقرر للعون العمومي وتبين الوسائل كالتالي:

## الفرع الأول: تقرير حد أدنى للراتب

هذا الحد الأدنى هو محدد بموجب نصوص قانونية وتنظيمية من قبل الإدارة، ولا دخل لعون الخدمة العامة في تحديده وإن كان على الأقل يساهم برأي استشاري في تحديده عن طريق ممثلي النقابة<sup>18</sup> وهو محمي بكامل توابعه بما فيها التعويضات والعلاوات بمختلف أنواعها.<sup>19</sup>

ويعرف الأجر الوطني الأدنى المضمون **SMIG** على أنه الحد الأدنى الوطني للأجور والمرتبات المطبق على كافة أعوان الخدمة العامة في كافة القطاعات والنشاطات دون استثناء حيث يتم تحديده من قبل الحكومة كما قلنا سابقا بمقتضى نصوص تنظيمية، ويعتمد في تحديده عدة اعتبارات مالية اقتصادية واجتماعية لاسيما فيما يتعلق بتطور الأسعار في البلاد وتطور مستوى المعيشة .

وتنفيذا للقرارات التي خرجت بها الثلاثية الأخيرة والقاضية بإعادة النظر في الأجر الوطني الأدنى المضمون من أجل تحسين القدرة الشرائية، فإن هذا الأجر<sup>20</sup> قد رفع بنسبة 20% اعتبارا من أول جانفي 2012 لينتقل بذلك من 15000 د.ج<sup>21</sup> إلى 18000 د.ج شهريا لكن هذا لم يحدث في أرض الواقع، الذي يهم هو تكريس مبدأ الأولوية في استحقاق الأجور، إذ قرر المشرع حماية مرتب عون الخدمة العمومية حماية اجتماعية، فلا يجوز الحجز أو الخصم منه إلا في حدود نسبة معينة من المرتب<sup>22</sup> وهذه القاعدة مؤسسة على السماح للموظف بأن يعيش حياة كريمة تشجعه على مواصلة نشاطه بتقان وإتقان، وهذا ما هو مطلوب من الموظف باعتباره ممثلا للدولة في ضمان الخدمة العمومية للمواطن الذي يتولى هو بدوره

<sup>18</sup> - مكلل بوزيان، النظام القانوني للتوظيف العامة، دراسة مقارنة ما بين التشريع الجزائري والتشريع الجزائري والفرنسي، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجليلي اليايس، سيدي بلعباس، 2001-2002 ص 77.

<sup>19</sup> - عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 299.

<sup>20</sup> - يطلق عليه أيضا تسمية الأجر الوطني القاعدي.

<sup>21</sup> - ينظر المادة 87 من قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل ج ر ج رقم 17 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994 والأمر رقم 96-21، المؤرخ في يوليو 1996، والأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997، والأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997.

<sup>22</sup> - المادة 88 و 90 من قانون 90-11، المرجع السابق.

باحترامه انطلاقاً من المبدأ "خادم القوم سيدهم"<sup>23</sup>. أما إذا اختلط الراتب مع أموال العون العمومي الخاصة فقد يصح الحجز عليه.

### الفرع الثاني: الوسائل الخاصة لحماية المرتب

تتحصّر هاته الوسائل في التعويضات المرتبطة بالراتب فقد تكون تعويضات عن العمل التناوبي أو تعويضات عن المسؤولية أو تعويضات عن التبعة الخاصة والتي تقرر للعون العمومي وفقاً للمنصب الذي يشغله وحسب السلك الوظيفي، وبعض المرات تحدد حسب الأقسام، وقد كرسه المشرع الجزائري في عدة وظائف، وهذا كله حفاظاً على مرتبات أعوان الخدمة العامة وشعور هذا الأخير بالاستقرار المادي، كما قد تكون هذه التعويضات عن الخبرة باعتبارها تعويضاً مرتبطاً بالعون العمومي نفسه حيث يهدف هذا التعويض إلى مكافأة الأقدمية المنتجة للخبرة المهنية أو تعويضات عن تمثيل العون لإدارته على المستوى الوطني أو الدولي وفقاً لم تتطلبه الخدمة العامة وهذا هو الأساس كما قد يستفيد العون من التعويض عن التأطير إذا ما كان مرشداً لأشخاص متربصين أو طلبه للقيام بعمل معين أو قد يستفيد من التعويض عن تحمل الأعباء الوظيفية العامة والتي تتطلب ذوي الاختصاص والخبرة والكفاءة العلمية وكل هذا ينحصر في إتباع تقديم الخدمة العامة،<sup>24</sup>

كما قد تكون هناك تعويضات مكتملة عندما ترى الإدارة العامة أن رواتب الأعوان العموميين متأثرة بالزيادة في القيمة الغذائية أو القدرة الشرائية، كذلك تتأثر بمشاكل عديدة تتمحور حول توزيع الثروة والدخل والاستهلاك وتوسع الفوارق الاجتماعية وهذا تبينه لنا إحصائيات عديدة .

### المبحث الثاني: حماية العون العمومي جزائياً أثناء ممارسة مهامه

بما أن العون العمومي هو التأطير البشري الذي تتصرف الإدارة العامة عن طريقه، فلا بد على هاته الأخيرة أن تهيب بيئة عمل تضمن سلامة هؤلاء الأعوان، ذلك لأن هاته البيئة هي من الجوانب والمقومات لنجاح الإدارة العامة في تحقيق أسمى هدف المتمثل في رضا المواطن بما تقدمه من خدمات عامة، وفي المقابل فإن رضا أعوان الخدمة العامة بهاته البيئة ينعكس على كفاءتهم وأداءهم، وقد يعتقد البعض أن تحسين بيئة العمل يكون فقط من خلال رفع المرتبات، ولكن الاتجاهات الإدارية الحديثة المختلفة أكدت على أهمية وجود مجموعة من القيم والمبادئ والأخلاقيات التي تعد أكثر أهمية في خلق أفضل بيئة عمل والتي ينتج عنها مصطلح الرضا الوظيفي والذي هو جملة من الأحاسيس الوجدانية

<sup>23</sup>- محاضرات الدكتور مكلل بوزيان، الوظيفة العامة والقانون 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 للسنة الرابعة ليسانس في الحقوق ، ص 83.  
<sup>24</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 92-29 المؤرخ في 20 يناير 1992، يتضمن تأسيس نظام تعويضات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين التابعين لمصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية، ج.ر.ج. رقم 06 المؤرخة في 26 يناير 1992، ص 172.

الإيجابية التي يشعر بها العون اتجاه نفسه ووظيفته وإدارته العامة لذلك فالسؤال المطروح في هذا الصدد: هو أنه هل تحسين بيئة العمل ينحصر فقط في هاته المسائل أم أنه هناك مسائل أخرى؟

الواقع أن تحسين ظروف عمل العون العمومي تتمثل أيضا في حمايته من أي اعتداء يقع عليه وللتفصيل أكثر في هذا المجال تناولنا المسائل التالية:

### المطلب الأول: الضمانات الموضوعية المقررة للعون العمومي

تتمثل هاته الضمانات الموضوعية بالضبط في حماية العون العمومي جزائيا من خلال تجريم المشرع لكافة التصرفات التي تعتبر اعتداء عليه، وهذا التدخل التشريعي الجزائري إنما من وراءه حماية مزدوجة، فهو حماية لشرف العون العمومي من جهة وحماية لمصلحة الإدارة في حسن سير العمل بها ولكن حتى يستفيد العون العمومي من هاته الحماية الجزائرية المقررة له فلا بد أن تثبت له صفة العون العمومي وأن ترتبط الواقعة التي ارتكبت ضده بالوظيفة التي يشغلها أو المهمة التي أوكلت إليه في إطار تقديم الخدمات العامة، ولذلك فإن أغلبية القوانين تنص على حماية عون الخدمة العامة الذي يشغل وظيفة في الإدارة العامة من كل صور الاعتداء والتي تطلبت منا تقسيمها إلى فرعين، تمثل الأول في حماية العون العمومي من جرائم التعدي، والثاني في الضمانة المقررة لحمايته من الجرائم الماسة بشرفه اعتباره.

### الفرع الأول: حماية العون العمومي من جرائم التعدي

حتى تتحقق الحماية الجزائرية للعون العمومي من جرائم التعدي بأشكالها فلا بد أن يتحقق الركن المادي<sup>25</sup> والمعنوي دون أن ننسى الركن الشرعي وهو ما جاء في قانون العقوبات حسب آخر تعديل له حيث نص في المادة 148<sup>26</sup> على معاقبة 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، ومدة العقوبة هاته تتراوح ما بين السنتين والخمس السنوات وجعل هاته العقوبة السجن المؤقت من 5 سنوات إلى 10 سنوات إذا وقع العنف وترتب عنه إسالة دماء أو جرح أو وقع عن سبق إصرار أو ترصد ضد أي قاض أو في جلسة محكمة أو مجلس قضائي، كما حدد عقوبة أخرى تتراوح ما بين 10 سنوات

<sup>25</sup> - تشكل واقعة التعدي على الخدمة العامة بصورها الضرب والجرح والتهديد، الركن المادي لجريمة التعدي، سواء كان مفضيا إلى الوفاة أو عاهة مستديمة أو مجرد خدش أو جروح طفيفة، وللتفصيل أكثر ينظر الدكتور أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والأموال، الجزء الأول، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 48 و 49.

<sup>26</sup> - المادة 148 من قانون العقوبات حسب آخر تعديل له، القانون رقم 11-14 المؤرخ في 02 أوت 2011، سلسلة تحت إشراف الدكتور مولود ديدان، دار بلقيس للنشر، الجزائر، طبعة محينة 2011، ص 55.

و20 سنة إذا ما قام المتهم بتشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد البصر كلياً أو جزئياً أو أي عاهة أخرى مستديمة، وما يلاحظ على الفقرة الثانية من المادة 148 أن المشرع فيها قد قصر الحماية فقط داخل المحكمة، وقد وضع أيضاً عقوبة السجن المؤبد إذا ترتب عن عنف الجاني الموت دون أن يكون قاصداً إحدائه، وفي هذا الصدد الأخير فإن المشرع ميز بين الشخص العادي والعمومي<sup>27</sup> الذي يشغل وظيفة في الإدارة العامة إذ جعل العقوبة السجن المؤقت من 10 سنوات إلى 20 سنة في حالة قيام المتهم بالعنف ضد أي شخص عادي دون أن يكون قاصداً إحدائه، ولم يشر إلى حالة العنف مع قصد إحدائه ضد الشخص العادي والتي أورد لها عقوبة الإعدام إذا كان المجني عليه أحد الأعوان المذكورين أعلاه.

ومن ثمة فجرائم التعدي على العمومي هي من قبيل الجرائم العمدية ويكفي فيه توافر القصد الجنائي العام، وتمثله في توجه الإدارة إلى تحقيق النتيجة<sup>28</sup> وسواء كان ذلك اعتداء عمدياً أم غير عمدي فيعاقب مرتكبه لأنه مس بالشخص الموظف والجو الوظيفي الآمن التي تعمل الإدارة على المحافظة عليه من أجل مساعدة العمومي على تقديم الخدمة العامة في المرفق العام الذي يتطلب سير عمله بانتظام واطراد.

### الفرع الثاني: الضمانة المقررة لحمايته من الجرائم الماسة بشرفه واعتباره

يكون للعمومي حق في حمايته بمقتضى أحكام قانون العقوبات من كل التهديد والقذف السب والشتم والتي قد يتعرض لها أثناء ممارسته لمهام الوظيفة، إذ أنه نصت المادة 144 من قانون العقوبات في مضمونها على المعاقبة بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 1000 د.ج إلى 500.000 د.ج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من أهان قاضياً أو موظفاً أو ضابطاً عمومياً أو... بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسلم أي شيء إليهم... وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم...<sup>29</sup>، إضافة إلى أنه هناك نصوص تجرّمية أخرى تعاقب على الأفعال الماسة بالشرف والاعتبار<sup>30</sup>، كما أن المشرع الجزائري لم ينفرد في نصه على جريمة القذف بل

<sup>27</sup>- قد عدد المشرع أغلب أعوان الخدمة العامة بما فيهم أحد القضاة، أو أحد الموظفين، أو القادة أو رجال القوة العمومية، أو الضباط العموميين في نفس المادة.

<sup>28</sup>- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم العام، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 ص 356

<sup>29</sup>- المادة 144 من قانون العقوبات السالف الذكر، ص 54.

<sup>30</sup>- المادة 296 وما يليها من قانون العقوبات، المرجع السابق، ص 89 وما يليها.

هناك العديد من التشريعات التي نصت على هاته الجريمة<sup>31</sup>، والتي يمكن أن نعرفها على أنها كل ادعاء أو إسناد بواقعة تمس بالشرف أو اعتبار الشخص أو الهيئات متى كانت الواقعة تشكل التهمة<sup>32</sup>.

وعموما فإن هاته الجريمة كباقي الجرائم الأخرى تتطلب أركان أولها المادي، ويتمثل في الإسناد تحديد الواقعة، وأن يكون فعل القذف ماسا بالشرف أو الاعتبار، ووجود المجني عليه سواء كان شخصا أو هيئة، كما يتطلب النشر أو ما يعرف بالعلانية وهذا كله يكون محل تحقق من قبل قاضي الموضوع.

كما أن مشروع الميثاق الإفريقي والمرسوم الرئاسي السالفين الذكر قد نصا على أن الإدارة ملزمة بحماية أعوان الخدمة العامة من جميع أشكال التحرش الجنسي أثناء أداء مهامهم، وعندما نعود لتجريم التحرش الجنسي في الجزائر، فإنه قد جاء كرد فعل قانوني من جهة، وكضرورة ملحة من جهة أخرى نتيجة تنامي هذه الظاهرة في المجتمع الجزائري خاصة في مواقع العمل وداخل المؤسسات والإدارات العمومية، لذا فقد تطرق المشرع الجزائري لهاته الجريمة لأول مرة في قانون العقوبات لسنة 2004 ولم يفرق فيها بين الشخص العادي وعون الخدمة العامة بل جعل المادة 341 مكرر<sup>33</sup> عامة كما أنه تم تحيين قيمة الغرامة المالية المقررة لجنحة التحرش الجنسي في ضوء أحكام المادة 60 من القانون رقم 06/23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 حيث تم رفع الحد الأقصى للغرامة من 100000 د.ج إلى 200000 د.ج.

### المطلب الثاني: الضمانات العملية

وهي أيضا تبلغ درجة كبيرة من الأهمية مثلها مثل الحماية الموضوعية، ولعلها تلعب دورا مهما في نفسية وثقة العون العمومي في إدارته العامة، ذلك أنها لا تنحصر فقط عندما يكون هذا العون هو المجني عليه وإنما حتى عندما يكون المخطئ ومن أجل ذلك قسمنا هذا المطلب إلى فرعين تمثل الأول في حماية العون الضحية والثاني في حماية العون المتهم.

<sup>31</sup> - أحسن بوسقيعة ، المرجع السابق، ص 192.

<sup>32</sup> - art 29 de la loi de 29 juillet 1881 sur la liberté de la press-maintes fois modifié ou complétée, en dernier lien par la loi du 15 juillet 2000 qui définit: diffamation comme: « toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé. »

نقلا عن: بن ديدة نجاة ، مذكرة الماجستير بعنوان الحماية القانونية للموظف، دراسة مقارنة ، كلية الحقوق بولاية سيدي بلعباس، السنة الجامعية 2005-2006 ص 387.

<sup>33</sup> - تنص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات على: يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي و يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة وبغرامة من 50000 د ج إلى 100000 د ج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية وفي حالة العود تضاعف العقوبة.

## الفرع الأول: حماية العون الضحية

تتجسد الحماية العملية للعون العمومي من طرف الإدارة العامة في صور عديدة نذكر من بينها ضرورة تدخل الإدارة في الدعوى العمومية التي تتولى النيابة العامة تحريكها عندما يقع تعديا على العون التابع لها أثناء ممارسته لوظيفته وذلك بأن تكون طرفا مدنيا وتطالب بالتعويضات

التي يستحقها هذا العون، سواء قد دفعها له مسبقا أم العكس، وقد تقدم الإدارة بنفسها شكوى إذا لم يقدمها العون العمومي الضحية، وتضمن له كذلك الرد على كل من يقذف ويلحق به ضررا بشرفه اعتبره ومن ثمة باعتبار وسعة الإدارة العامة .

وحذا لو ميز المشرع الجزائري بين الحماية الإجرائية الجزائية للشخص العادي وكامل أعوان الخدمة العامة المذكورين أعلاه لأنه في غالب الأحيان يعود بنا إلى القواعد المطبقة على الأشخاص العاديين، كما أن الأحكام المتعلقة بتقادم الدعوى العمومية في هذا الصدد نردها إلى قواعد القانون العام وهناك ملاحظة على المشرع الفرنسي فقد سمح للنقابة الحلول محل الموظف والمطالبة بالتعويض كطرف مدني<sup>34</sup>.

## الفرع الثاني: حماية العون المتهم

تتمثل حماية العون العمومي المتهم من قبل الإدارة العامة في مواجهة الغير في عدم جواز متابعته جزائيا إلا بعد الحصول على إذن من أجل ذلك<sup>35</sup> مثلما هو الحال بالنسبة لأعضاء المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة وكذلك رجال القضاء.

كذلك فإن المشرع الجزائري أجاز وقف تنفيذ العقوبة المقررة للموظف باعتباره عون خدمة عامة وذلك بشرط ألا يكون ذو سوابق قضائية وإن كان كذلك فيشترط ألا تكون ذو خطورة وألا تكون العقوبة المراد توقيفها أشد من الحبس أو الغرامة<sup>36</sup>، وبالنسبة للتقادم فكان رجوعا للقواعد العامة<sup>37</sup>، ونفس الأمر أيضا بالنسبة للعفو عن العقوبة فيطبق هذا الأخير على جميع أصناف المحكوم عليهم بما فيها عون

<sup>34</sup> - بن ديدة نجا، المرجع السابق، ص 423.

Art, 411-23 du code procédure pénal, cité par : **Philippe CONTE**, « Procédure pénal », 3<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2001, P146.

<sup>35</sup> - عبد الله أوهابيه، شرح قانون الإجراءات الجزائية، التحري والتحقيق، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 114.

<sup>36</sup> - عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، الجزء الثاني، الجزء الجنائي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 ص 497.

<sup>37</sup> - تنص المادة 613 من قانون الإجراءات الجزائية من سلسلة الدكتور أحسن بوسقيعة إلى غاية تعديل 20 ديسمبر 2006 مدعم بالاجتهاد القضائي، منشورات بيرتي، طبعة 2008-2009، ص 243 على: "(الأمر رقم 75-46 المؤرخ في 17 يونيو 1975) تتقدم العقوبات الصادرة بحكم في المواضيع الجزائية بعد مضي 20 سنة كاملة ابتداء من التاريخ الذي يصبح فيه الحكم نهائيا..." وكذلك المواد 614 و 677.

الخدمة العامة الذي يكون مدانا بحكم جزائي باستثناء العقوبات التكميلية والتبعية ما لم يرد نص صريح يعفي المحكوم عليه منها.

### الخاتمة

لقد تمحورت دراستنا في هذه المداخلة حول تبيان الضمانات وبعض الحقوق التي يتمتع بها الأعدان العموميون الذين يشغلون وظائف في الإدارة العامة والتي ترجمت في شكل حماية تركز على ناحيتين، ناحية موضوعية إدارية وناحية قانونية جزائية، حيث تحدثنا من الناحية الموضوعية عن حق الراتب باعتباره من أهم الحقوق الأساسية التي يغلب عليها الطابع المادي، فيكون محل مجال ايجابي عندما يكون الراتب كدافع مادي يحفز العون العمومي على تقديم الخدمات العامة طبقا للقوانين والنظم السياسية العمومية السارية، كما قد يكون ذو مجال سلبي إذا ما قامت نزاعات بشأنه بين الإدارة العامة العون العمومي، كما تحدثنا في الناحية الجزائية على أن حماية العون العمومي مرهون بحصوله على ظروف عمل مناسبة تساعد على تأدية مهمته مما يجعل هذا الأمر التزاما على الإدارة، كما لا بد أن يكون لأعدان الخدمة العامة حماية في مواجهة الغير من أي نوع من التهديد أو الشتم أو الاعتداء وكذا من كل أشكال التحرش الجنسي.

وانطلاقا من هذه المعطيات الموجودة في مشروع الميثاق الإفريقي والتي تبنتها الجزائر فإنه من الأفضل إعادة النظر في النظام الخاص براتب كل عون على حدا دون أن يكون تعارض في القواعد الخاصة بهم ذلك حسبما يتطابق مع مؤهلاتهم ومسؤولياتهم وأدائهم وعهداتهم كما قلنا سابقا، كما ولا بد من تكثيف الحماية القانونية للعون العمومي حتى تستطيع الإدارة العامة أن تحصل إن أصح القول على ثقة ومصداقية العون العمومي أمامها ومن جهة أخرى فإذا ما وجد العون نفسه في بيئة يغلب عليها الاحترام المتبادل فسيؤدي ذلك حتما إلى زيادة في أداء المهمة الأساسية.