



جامعة آكلي محمد اولحاج - البويرة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

الاستقالة في التشريع الوظيفي الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون اداري

إعداد الطالبة:

زاوي خديجة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
د/ربيع زهية	جامعة آكلي محمد اولحاج . البويرة	رئيسا
د/رحماني حسيبة	جامعة آكلي محمد اولحاج . البويرة	مشرفا ومقررا
د/ بوسعيدة دليلة	جامعة آكلي محمد اولحاج . البويرة	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

تاريخ المناقشة: 2024/06/13

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا في هذا العمل المتواضع الذي اهديه:

إلى أبي نور دربي الذي ساندني وتعب من أجل إتمام مسيرتي الدراسية.

إلى والدي الحبيبة أطال الله في عمرها وأدامها لي نبعا صافيا محو به كدر

الأيام.

إلى زوجي ورفيق دربي مختار الذي قدم لي الدعم المعنوي من اجل إتمام

مسيرتي الدراسية، بعد انقطاع عنها دام 17 سنة كاملة.

إلى أخوتي يوسف وأسامة، فاطمة الزهراء و خولة اللتين

إلى اولادي ونور عيني أميرة ومحمد وأنس أطال الله في أعمارهم، وجعلهم

من الأبناء الصالحين

إلى أحبتي وصديقاتي وكل من ساهم في نجاحي من قريب أو بعيد.

إلى الأساتذة المحترمين وزملاء الدراسة، قسم ماستر قانون اداري الفوج

.02

إلى زملائي في العمل والى كل من بعث في نفسي روح الأمل في الأوقات

الصعبة وقدم لي يد المساعدة

الطالبة: زاوي خديجة

شكر وعرfan

الحمد والشكر لله الحي القيوم أولا وأخيرا وامثالاً لقوله صلى الله عليه وسلم:

" لا يشكر الله من لا يشكر الناس "

نتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان للأستاذة " رحمانى حسيبة " التي تكرمنا
بقبول الإشراف على هذه المذكرة وعلى جميع التوجيهات والملاحظات والنصائح.

نتقدم بوافر التقدير والاحترام لأعضاء اللجنة المحترمين على عناء قراءة المذكرة
وقبولها وتصويبها.

خالص الشكر الى كل من درسنا من أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة

أكلي محند اولحاج بالبويرة والى كل موظفي المكتبة وجزاهم الله كل خير.

الشكر لكل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب او من بعيد ونسأل الله

عز وجل أن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم انه قريب مجيب.

الطالبة: زاوي خديجة

مقدمة

مقدمة

تقوم الإدارات الحديثة على نظام تسيير المورد البشري، الذي يعتبر بمثابة الروح للإدارة، وهذا النظام مبني على قواعد علمية صحيحة تهدف إلى تحسين إدارة وتنظيم الموارد البشرية في المؤسسات، وذلك من خلال تطبيق مبادئ إدارية مدروسة بطريقة علمية في مجال إدارة الموارد البشرية.

ويقصد بالمورد البشري الموظفين حيث يعتبر من أهم عناصر الجهاز الإداري، فهو اليد المسيرة للمرفق العام، وذلك كون هذا الأخير هو شخص معنوي، لا يمكنه القيام بتسيير أموره لوحده، دون مساعدة أشخاص طبيعيين، يطلق عليهم القانون اسم الموظف، فالموظف العام والجهاز الإداري متكاملان، حيث لا يمكن تصور أحدهما دون الآخر، كون الموظف العام عنصر أساسي لتحقيق أهداف الإدارة في تسيير مهامها.

إن التحكم في المسار المهني للموظف من الأمور الأولية التي تهتم بها الإدارات، وذلك بهدف تحقيق الاستقرار داخل المؤسسات من ناحية ومن ناحية أخرى شعور الموظفين بالرضا بالوظيفة الموكلة إليهم، مما يؤدي إلى نجاح الإدارات في تقديم خدماتها بصورة مرضية.

ونظرا لكون نجاح المرفق العام يتطلب استقرار الموظف في منصبه، وممارسة مهامه إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية بطريقة طبيعية كالوفاة أو الوصول إلى سن التقاعد المحدد قانونا، إلا أن المشرع أعطى طرق أخرى لنهاية الرابطة الوظيفية سواء بإرادة الإدارة وحدها كما هو الحال في حالتي العزل والتسريح، أو بإرادة الموظف المنفردة والمتمثلة في الاستقالة.

تعتبر الاستقالة طريقة قانونية لقطع العلاقة الوظيفية، لها أسبابها الاقتصادية والنفسية، فمن الأسباب الاقتصادية الدافعة لها محاولة تغيير القطاع من القطاع العام إلى القطاع الاقتصادي لتحقيق وضع مالي مريح، أما الأسباب النفسية عدم توفر المناخ المناسب للعمل مما يولد لدى الموظف عدم الرغبة في الاستمرار في العمل، ففي بعض الأحيان تكون الاستقالة هي الحل الوحيد بسبب ظروف عائلية قاهرة.

ونظرا لأهمية الاستقالة وما يترتب عنها من آثار سلبية على سير المرفق العام، أحاط المشرع ممارستها بعدة ضمانات قانونية، حماية للإدارة من تعسف الموظف في استعمالها كما وضع العديد من الضمانات لتمكين الموظف من الاستفادة منها وحمايته من تعسف الإدارة في عدم تمكينه من ممارسة حقه. وقد نظمها المشرع الجزائري في القوانين المتعاقبة المنظمة للوظيفة العامة والتي آخرها في الأمر رقم 06-03⁽¹⁾.

إن أهمية الاستقالة المتمثلة في كونها حق ثابت للموظف معترف به من قبل القانون من جهة ومن جهة أخرى هي حالة من حالات انتهاء علاقة العمل كما تكمن أهميتها كذلك في تأثيرها على حسن سير المرفق العام، هذا ما جعلتنا نحاول التفصيل في هذا الموضوع، وقد دفعتنا لاختياره عدة عوامل منها ما هو شخصي ومنها ما هو موضوعي.

أما عن الأسباب الشخصية فتتمثل في المجال الذي تخصصنا في دراسته وهو القانون الإداري والوظيفة العامة جزء منه، إلى جانب كوننا ننتمي إلى هذا القطاع حيث نشغل منصب متصرف في إحدى إداراته، وقد ممرنا في وقت ما بعدة ظروف، جعلتنا نفكر في الاستقالة، وهذا ما جعلنا نحاول الإلمام بكل ما يتعلق بهذا الاجراء.

أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في الأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع باعتباره حق مكرس قانونا، محاولة منا التعرف على الإجراءات القانونية المتبعة حتى تعتبر الاستقالة قانونية، إلى جانب محاولة التعرف على القوانين المنظمة لهذا الحق، وإثراء المكتبة ببعض الأفكار عن موضوع الاستقالة.

نهدف من خلال دراستنا لهذا الموضوع إلى عدة اهداف أهمها:

- تسليط الضوء على الاستقالة في الوظيف العمومي، وكيفية معالجة المشرع الجزائري لها، وذلك بتبيان مدى التوفيق بين مصلحة المرفق العام وتحقيق رغبة الموظف في ترك العمل.
- بيان المراحل القانونية التي مر بها مفهوم الاستقالة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا.

(1) الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية، عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج 2، ص 46، المؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق 20 جمادى الثانية 2006

-بيان الحدود القانونية لممارسة الحق في الاستقالة.

-بيان الآثار القانونية الناتجة عن الاستقالة لطرفي العلاقة الوظيفية (الموظف والإدارة).

-بيان الاجتهادات القضائية والفقهية المفصلة لضوابط وضمانات ممارسة حق الاستقالة.

-كما نهدف إلى إيجاد الفرق بين الاستقالة وما شابهها من الوضعيات القانونية المختلفة.

ولقد حاولنا التفصيل في هذا الموضوع بطرح الإشكالية التالية:

ماهي الضمانات المكرسة في التشريع الوظيفي الجزائري لممارسة الموظف للاستقالة؟

وللتفصيل في الموضوع اعتمدنا على المنهج التاريخي في معالجة التطور القانوني للاستقالة منذ الاستقلال، كما اعتمدنا على المنهج الوصفي في مختلف التعريفات، أما المنهج التحليلي فاعتمدنا عليه في مناقشة المواد القانونية المنظمة للاستقالة واعتمدنا على المنهج المقارن لمعرفة كيفية معالجة التشريعات المقارنة لمفهوم الاستقالة

للإجابة على هذه الإشكالية قررنا تقسيم بحثنا هذا إلى فصلين تناولنا في البداية الإطار المفاهيمي للاستقالة (الفصل الأول) أما بعدها تناولنا الإطار القانوني المنظم للاستقالة (الفصل الثاني).

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للاستقالة

إن ارتباط الموظف بالوظيفة العامة هو ارتباط لا يدوم طيلة حياته، بحيث تنتهي الرابطة الوظيفية بطرق متعددة، منها ما هو بقوة القانون كبلوغ سن التقاعد وتعرض الموظف للعقوبة الجزائية، ومنها ما يكون بإرادة الإدارة مثل الفصل التأديبي أو غلق المؤسسة التابع لها، ومنها ما يكون بناء على رغبة الموظف نفسه وذلك بإقدامه على تقديم طلب يعرب فيه عن رغبته في ترك الوظيفة بصفة نهائية.

ولقد أقرت معظم التشريعات العربية منها والغربية الاستقالة، واعتبرتها حق يمارسه الموظف في حالة عدم رغبته في إتمام العمل في تلك الوظيفة.

فالاستقالة من أهم المواضيع المتعلقة بقانون الوظيفة العمومية، ولذلك لا بد من الوقوف على مفهومها، وكذا مراحل تطورها القانوني، حيث سنتناول في فصلنا هذا مفهوم الاستقالة (المبحث الأول) ثم المراحل القانونية لتطور مفهوم الاستقالة في التشريع الجزائري (المبحث الثاني).

المبحث الأول

مفهوم الاستقالة

تعتبر الاستقالة من طرق فك الرابطة الوظيفية التي نص عليها المشرع الجزائري، والتشريعات العربية والغربية، مما تستدعي منا محاولة التعمق في دراستها ومعرفة مفهومها، وكذا الخصائص التي تتميز بها إلى جانب معرفة أنواعها، وكذا محاولة إيجاد أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الأنظمة المشابهة لها، لهذا قسمنا مبحثنا هذا إلى قسمين حيث سنتناول تعريف وخصائص الاستقالة (المطلب الأول) ونتناول أنواع الاستقالة وتمييزها عن النظم المشابهة لها (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تعريف وخصائص الاستقالة

نظرا لأهمية موضوع الاستقالة فقط اختلفت التعريفات المقدمة لها بين اللغة والفقهاء والقانون، لذلك علينا الانماد بأهم التعاريف المقدمة للاستقالة، ومن ثم استنتاج أهم خصائصها، حيث سنتناول تعريف الاستقالة (الفرع الأول)، ثم نتطرق لخصائص الاستقالة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الاستقالة

نتطرق في هذا الفرع إلى أهم التعريفات المقدمة للاستقالة منها التعريف اللغوي، والتعريف الفقهي سواء عند فقهاء الغرب أو فقهاء العرب وكذا الفقهاء الإسلامي، بالإضافة إلى التعريفات القانونية بنوعها التشريعية والقضائية، وكذا تعريف المشرع الجزائري لها.

أولا- التعريف اللغوي للاستقالة: الاستقالة كلمة مشتقة من الفعل قال، قىلا ومنها استقال، طلب أن يقال، ويقال أيضا استقال من عمله أي طلب الإغفاء منه، واستقال: طلب إقالته، كما يقال: تقابل البائعان أي تقاسخا صفتتهما. (1)

(1) ابن منظور الأنصاري، لسان العرب، تحقيق عامر أحمد حيدر، دار الكتب العلمية، لبنان، طبعة الأولى، 2003، ص 579

أما باللغة اللاتينية، فتعود كلمة استقالة إلى مصطلح **démision** من فعل **démètre**، وكانت تعني قديماً الرسوب، إلا أنه في العصور الوسطى، أصبح يعني باللغة الإنجليزية **resignation** الذي يقصد به في اللغة الفرنسية القديمة، **abandonner**، أي التخلي عن الحق.⁽¹⁾

ثانياً-التعريف الفقهي للاستقالة:

لقد تناول الفقهاء تعريف الاستقالة، سواء الفقهاء الغربيين أو الفقهاء العرب، وحتى فقهاء الإسلام، وسنحاول الإلمام بمختلف التعريفات الفقهية للاستقالة.

1/تعريف الفقه الغربي للاستقالة:

عرفها الفقيه رولاند بأنها "تعبير الموظف الصريح عن نيته في ترك الخدمة نهائياً".⁽²⁾ وعرفها الفقيه دلوبادير "الاستقالة هي سبب توقف عن إداء الوظيفة تنتج بمبادرة الموظف، ويجب أن يتم طلبها كتابياً".⁽³⁾

أما الفقيه إيمانويل رو فعرفها "قرار شخصي يؤدي دائماً إلى قطع العلاقة نهائياً بين الموظف والمنصب الذي يشغله ويترتب عن ذلك خروج الموظف من المجال العام".⁽⁴⁾ وعبر عنها الفقيه جازي "إعلان الموظف عن إرادته الموافق عليها من الإدارة بهجر الخدمة بصفة نهائية".⁽⁵⁾

أما الفقيه فيليب جورج فيرى بأنها "تعبير الموظف عن إرادته الصريحة في ترك الوظيفة العمومية بعد قبول جهة الإدارة".⁽⁶⁾

(1) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص332.

(2) محمد بن سالم بن حمد الحضرمي، الاستقالة كأحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العام-دراسة مقارنة-، بحث مستل من رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، 2020، ص3.

(3) المرجع السابق، ص3.

(4) موصدق علي، الاستقالة في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، تخصص قانون الإدارة العامة، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص14.

(5) عبد اللطيف السيد رسلان عودة، الاستقالة بين النظامين الوضعي والقانوني، دار الكتاب القانوني، مصر، 2004، ص45.

(6) السيد محمد إبراهيم، شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار المعارف، القاهرة، 1966، ص636.

ويرى الفقيه ريني شابيس أنها "سبب التوقف عن القيام بأعمال الوظيفة ونكون بمبادرة من الموظف ويجب أن يتم طلبها كتابيا".⁽¹⁾

في نظر الفقيه ديسقرانج تعتبر "الاستقالة تؤدي إلى فسخ العقد أي أنها تفصل الموظف نهائيا عن قائمة المستخدمين الدائمين".⁽²⁾

أما ديفورجس فاعتبر أنها "إعلان الموظف عن ارادته الموافق عليها من الإدارة بصفة نهائية".⁽³⁾

2/ تعريف الفقه العربي للاستقالة:

من بين تعريفات الفقهاء العرب للاستقالة نجد:

يرى الدكتور ماجد راغب الحلو بأن الاستقالة هي: "إنهاء خدمة الموظف بناء على طلبه أو اتخاذ موقف معين، يعتبره القانون بمثابة طلب استقالة".⁽⁴⁾

أما الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب فاعتبر أنها: "تقديم الموظف لطلب مكتوب للسلطة المختصة، طالبا الاستقالة من الخدمة، ولا يمكنه ترك الخدمة إلا عند صدور قرار بقبول الاستقالة من طرف الإدارة وذلك بهدف ضمان سير المرفق العام بانتظام".⁽⁵⁾

بينما الدكتور سليمان الطماوي فيرى بأن الاستقالة هي رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغ سن التقاعد لسبب من الأسباب ولا تصبح نافذة إلا بقبولها من قبل الإدارة.⁽⁶⁾

(1) لعلاونة سليمان، النظام القانوني للاستقالة في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 03/06، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد الثامن، العدد الأول، 2023، ص1136.

(2) موصدق علي، المرجع السابق، ص14.

(3) تيمجغدين عبد الغني، نهاية العلاقة الوظيفية بالاستقالة، مذكرة ماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2022/2021، ص10.

(4) ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص306.

(5) محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009، ص508.

(6) أمال سالم العريفي، استقالة الموظف العام في التشريع الليبي والمقارن-دراسة مقارنة-، مجلة القرطاس للعلوم الإنسانية والتطبيقية، العدد الخامس عشر، طرابلس، 2021، ص152.

بينما الدكتور عبد الحميد أبو زيد يعتبر أنها: "لا بد أن تكون نتيجة طلب يقدمه الموظف العام إلى الإدارة التابع لها، يعلن فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية".⁽¹⁾

ويقصد بها من وجهة نظر الدكتور محمود حلمي بأنها "استجابة جهة الإدارة لرغبة عامل من عمالها الملزمين قانونا بالعمل في هجر الخدمة نهائيا، يستوي في ذلك أن يصدر العامل عن رغبته صراحة أو ضمنا".⁽²⁾

بينما يرى الدكتور محمد أنس قاسم بأنها: "عملية إرادية يقوم بها الموظف يعبر من خلالها عن رغبته في قطع الرابطة بينه وبين الوظيفة وترك الخدمة بصفة نهائية قبل سن تقاعد".⁽³⁾

أما الدكتور السيد محمد إبراهيم فعرفها على أنها: "عمل إرادي من جانب العامل، يعرب فيه عن الرغبة في ترك الخدمة بصفة نهائية".⁽⁴⁾

كما اعتبر الدكتور محمد أحمد عبد اللاه محمد بأنها: "إنهاء خدمة الموظف العام بناء على طلبه أو اتخاذه موقفا معينا يعتبر في نظر القانون كطلب استقالة، وهي حق للموظف مثلها مثل حقه في العمل فلا يمكن إجبار الموظف على الاستمرار في عمل لا رغبة له فيه".⁽⁵⁾

أما الدكتور مازن ليلو راضي فاعتبر أنها: "إقدام الموظف بتقديم طلب مكتوب للجهة الإدارية المختصة يطالب فيه بترك الخدمة، ولكن خدمته لا تنتهي إلا بعد صدور قرار من الإدارة بقبول الطلب".⁽⁶⁾

في حين يرى الدكتور عبد اللطيف رسلان عودة بأنها: "تعبير الموظف عن إرادته غير المشروطة صراحة أو ضمنا والموافق عليها من قبل الجهة المختصة بالتعيين في ترك الوظيفة

(1) المرجع السابق، ص 152.

(2) محمود حلمي، قانون العاملين المدنيين، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986، ص 227.

(3) محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 65.

(4) السيد محمد إبراهيم، المرجع السابق، ص 636.

(5) تومي أبو بكر، إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحى احمد، النعامة، 2021/2020، ص 35.

(6) رمزي محمود هليلات، "الاستقالة كسبب من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية في التشريع البحريني" (دراسة مقارنة)، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد 12، العدد 3، الأردن، 2020، ص 253.

بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية للإحالة على المعاش. (1)

بينما عرفها سعد نواف العنزي: "رغبة الموظف الحرة بترك الوظيفة قبل السن المقررة لانتهاء الخدمة، مع موافقة جهة الإدارة"(2)

3/تعريف الفقه الإسلامي للاستقالة:

إن الاستقالة فكرة قديمة عرفت حتى في النظم الإسلامية السابقة، ولقد عزف الكتاب المسلمون عن تعريفها، رغم انها كانت تعرف في النظام الإسلامي وعمل بها بعض القادة آنذاك. إلا أن بعض فقهاء الإسلام يرى أن الاستقالة: وسيلة من وسائل انتهاء ولاية الحاكم مفادها إقدام الحاكم على التنازل عن حقه في الحكم وذلك بناء على اعتبارات شخصية أو لتحقيق المصلحة العامة للدولة.(3) لذلك فقد طبقت الاستقالة عند المسلمون الأوائل بنفس مبادئ الاستقالة المعروفة اليوم، حيث لا تقبل الشريعة الإسلامية إجبار شخص على البقاء في منصب لا يرغب به، فالوظيفة أساسها القبول والرضا سواء في شغلها أو تركها، وحفاظا على مصالح الغير، لا تقبل الاستقالة الا بعلم وقبول ولاة الأمر في الوظيفة.(4)

4/تعريف الفقه القانوني الجزائري للاستقالة:

وردت عدة تعريفات حول الاستقالة لدى الفقه الجزائري أهمها:

عرف الأستاذ هاشمي خرفي الاستقالة (5) بأنها: "إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، وهي حق معترف به بموجب المادة 217 من الأمر رقم 06-03، إلا أن إنتاج آثارها مرهون بقبول السلطة التي تملك حق التعيين." (6)

(1) بوشيبية طاهر، أنماط التوظيف وانتهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري المعمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2016/2017، ص236.

(2) المرجع نفسه، ص235.

(3) محمد شحات، معالم النظام السياسي في الإسلام، دار الفكر العربي 1986، ص264.

(4) المرجع نفسه، ص264.

(5) هاشمي خرفي الوظيفة العمومية، على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص201.

(6) المادة 217، الامر رقم 06-03، المرجع السابق.

أما الأستاذ ميسوم سبيح فاعتبر أنها: "فعل يعبر من خلاله الموظف عن نيته ترك وظيفته بصورة نهائية وتكون بناء على طلب مكتوب، يعرب فيه الموظف صراحة عن قطع علاقته بالإدارة، لا تنتج الاستقالة أثرها إلا من يوم قبولها من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين." (1) كما عرفت الأستاذة ليلي حمدان بأنها "عمل قانوني انفرادي يقوم فيه العامل المرتبط بعلاقة عمل بالتعبير عن رغبته في الخروج من النطاق العقدي بوضع حد للعقد الذي هو طرف فيه" (2)

وترى الدكتورة جميلة قديدو الاستقالة على أنها: "الخروج من الخدمة بناء على مبادرة العامل أو ترك الموظف لوظيفته بإرادته الحرة أو لاتخاذ موقفا معينا يعده القانون بحكم الاستقالة، فموضوعها يتمثل في رغبة الموظف في ترك العمل الوظيفي أثناء خدمته الفعلية، وذلك تحت تأثير أسباب وعوامل عدة كأن تكون الوظيفة لا تتفق مع طبيعة الموظف أو لأسباب أسرية خاصة." (3)

أما الدكتورة مباركة بدري فعرفت الاستقالة بأنها "إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية، بموجب طلب كتابي والذي لا يرتب أي أثر قانوني إلا بموافقة الجهة الإدارية المختصة، مما يؤدي إلى إنهاء الخدمة وبالتالي فقدان صفة الموظف." (4)

بينما يرى الأستاذ أحمية سليمان أن الاستقالة هي "حق معترف به للعامل والتي بموجبها يعلن العامل صراحة عن رغبته ونيته في إنهاء علاقة العمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى اعتبرها تصرف انفرادي صادر من جانب واحد وهو العامل." (5)

(1) محمد يحيوي نبيل، "خصوصية الاستقالة ومبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام واطراد"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الأول، 2020، ص1475.

(2) بشير بن بيقى، حق العامل في إنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الدولي لحقوق الانسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم 2017/2018 ص7.

(3) جميلة قديدو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان، 2021، ص159-160.

(4) بدري مباركة، "التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة"، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد الثاني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، ص9.

(5) اورمضيني ليندة، "الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية الاقتصادية، المجلد 57، العدد 02، كلية الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2020، ص549.

في حين اعتبر الأستاذ هدي بشير الاستقالة بأنها "حق معترف به للعامل، بناء على مبدأ تكريس حرية العمل، حيث يكون للعامل الحق في إنهاء العلاقة التعاقدية كما يكون له طلب فسخ العقد وإنهاء التبعية القائمة بين العامل وصاحب العمل".⁽¹⁾

ثالثاً-**التعريف التشريعي والقضائي للاستقالة:** سنحاول التطرق إلى مختلف التعريفات التشريعية أولاً ثم نتطرق إلى التعاريف القضائية لمصطلح الاستقالة.

1/التعريف التشريعي للاستقالة:

اعتبرت معظم التشريعات سواء الغربية أو العربية الاستقالة سبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة المسؤولة عن التوظيف نكر منها:

-**تعريف التشريع الفرنسي للاستقالة:** عرف المشرع الفرنسي الاستقالة في عدة مواضع قانونية من بينها المادة 58 من المرسوم رقم 986-87 المؤرخ في 16/09/1965 المتعلق بالوظيفة العمومي للدولة بنصه "بأنها طلب كتابي يعبر عن إرادة الموظف الصريحة، يوضح فيها عن نيته التخلي عن منصب عمله، ولا يكون للاستقالة أثر إلا من تاريخ قبولها من قبل السلطة المختصة صاحبة سلطة التعيين".⁽²⁾

-**تعريف التشريع المصري للاستقالة:** عرف الاستقالة في القانون رقم 58 لسنة 1971 المتعلق بنظام العاملين المدنيين بالدولة في مادته رقم 97 على أنها "للموظف أن يستقيل من وظيفته وتكون مكتوبة ولا تنتهي خدمة الموظف إلا بقرار صادر بقبول الاستقالة".⁽³⁾

-**تعريف التشريع الجزائري للاستقالة:** لم يعرف المشرع الجزائري الاستقالة لا في قانون رقم 90-11 المتعلق بقانون العمل⁽⁴⁾ ولا في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة⁽⁵⁾، حيث اكتفى باعتبار الاستقالة حق من حقوق الموظف، كما بين طرق وإجراءات

(1) المرجع نفسه، ص 549.

(2) محمد يحيوي نبيل، المرجع السابق، ص 1475.

(3) سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر 2004، ص 375.

(4) قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم، جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 29-91 مؤرخ في 21/12/1991 جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1990.

(5) الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

ممارستها وكذا الآجال والآثار المترتبة عنها في المواد من 217 إلى 220 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.⁽¹⁾

2/التعريف القضائي للاستقالة: من بين التعريفات القضائية للاستقالة نجد:

- ما تضمنه قرار مجلس الدولة الفرنسي الصادر بتاريخ 24 أكتوبر 1986 " الاستقالة تقطع العلاقة التي تربط الموظف بالخدمة وتكون نهائية بعد قبولها."⁽²⁾

- جاء في قرار محكمة النقض الفرنسية أن الاستقالة " تصرف بإرادة منفردة يعبر بموجبه العامل بطريقة واضحة لا لبس فيها عن إرادته في إنهاء عقد العمل."⁽³⁾

- أما القضاء المصري فتضمن القرار الصادر بتاريخ 23 مارس 1957 عن المحكمة العليا المصرية "تعتبر الاستقالة عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة، وتنتهي الخدمة بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار."⁽⁴⁾

-فما يخص القضاء الجزائري فقد قضت المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2010/01/07 المتضمن استقالة العامل " الاستقالة تعبير يبدي فيه العامل رغبته في إنهاء العلاقة مع المستخدم ويمكن في هذه الحالة مغادرة منصب عمله بعد فترة الإشعار المسبق."⁽⁵⁾

(1) مهدي بحة، " النظام القانوني للاستقالة، دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 11، العدد 02، 2019، ص45.

(2) تيمجدين عبد الغني، المرجع السابق، ص 12.

(3) عز الدين زوية، "حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الإكراه والتعسف -دراسة مقارنة-"، مجلة صوت القانون، المجلد السابع، العدد 1، كلية الحقوق سعيد حمدين، الجزائر، 2020، ص330

(4) عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985، ص160.

(5) المحكمة العليا، غرفة الأحوال الاجتماعية، قرار رقم 54478، المؤرخ في 07/01/2010، قضية الشركة ذات المسؤولية المحدودة صوفرال، ضد السيد "ص-أ" مجلة المحكمة العليا، لسنة 2010، العدد الأول، ص341.

-أما فيما يتعلق بالاستقالة في الوظيفة العمومية فإنه نظرا لقلّة النزاعات المتعلقة بمفهوم الاستقالة فلا يوجد أي قرار صادر عن الجهات القضائية أو مجلس الدولة بخصوص هذا الموضوع.⁽¹⁾

من خلال ما تطرقنا إليه من تعريفات سواء فقهية أو قانونية يمكن القول بأن الاستقالة هي قرار يعود لشخص الموظف العام يصدر في شكل طلب خطي كتابي يبين فيه بإرادة صريحة وواضحة لا لبس فيها، عن رغبته في ترك الوظيفة والتخلي عن المهام الموكلة له بصفة نهائية لا رجعة فيها، مع وجوب انتظاره لرد الإدارة على طلبه حتى تصبح الاستقالة نافذة وتنتج أثرها من تاريخ صدور قرار بقبول الاستقالة.

الفرع الثاني: خصائص الاستقالة

من خلال التعاريف السابقة يمكننا استخلاص مجموعة من المميزات والخصائص التي تتمتع بها الاستقالة أهمها أنها حق نسبي يؤدي الى انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة نهائية وهذا ما سنفصل فيه على النحو التالي:

1- الاستقالة حق للعامل والموظف: وهي من النظام العام، حيث أنه كما للعامل أو الموظف الحق في اختيار الوظيفة التي تناسبه، قام بتقديم ملف للتوظيف، كان له الحق في التعبير عن إرادته بالتخلي عن الوظيفة بصفة نهائية.⁽²⁾

حيث يمكن للموظف إذا رأى أن الوظيفة لا تناسبه الحرية في التخلي عنها وتركها بصفة نهائية، حيث لا يمكن إجباره على إتمام العمل في كمنصب لا يرغب فيه.⁽³⁾

وباعتبارها الاستقالة حقا لا يمكن المساس به لا عن طريق الاتفاقيات الجماعية ولا عن طريق النظام الداخلي للمؤسسة.⁽⁴⁾

(1) بوصبيح بن شهرة، النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة العامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016/2017، ص11.

(2) خيرة عبد المولى، عقد العمل المحدد المدة، أطروحة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2008/2009، ص106.

(3) بن عزوز بن صابر، "الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشريع، العدد الرابع، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017، ص2.

(4) عز الدين زوية، المرجع السابق، ص331.

ولا يمكن الاتفاق على الغائه، كما لا يمكن التنازل عن هذا الحق، فإذا ما تم التنازل عنه يعتبر باطلا بطلانا مطلقا. (1)

2-الاستقالة حق نسبي: أي أنه ليس مطلقا، فكما للموظف الحق في المطالبة بها وقت ما شاء ووقت ما دعت إليه الضرورة إلا أنه لا يمكن التعسف في استعمالها، (2) كما أنه حق مشروط بضوابط قانونية تتمثل في شرط الإرادة الصحيحة، وشرط الإشعار المسبق. (3)

3-الاستقالة سبب لإنهاء العلاقة الوظيفية من جانب واحد: فكما للهيئة المستخدمة الحق في إنهاء العلاقة الوظيفية من جانبها وبصفة منفردة عن طريق الإقالة، فالاستقالة حق للموظف لإنهاء العلاقة الوظيفية بإرادته المنفردة، شريطة عدم إصابة هذه الإرادة بعيب من العيوب التي تقدها شرعيتها، إكراه وغبن. (4)

4-الاستقالة حالة من حالات الانتهاء التام للعلاقة الوظيفية: حيث نجد المشرع الجزائري نص من خلال الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على الاستقالة القانونية تؤدي الى انتهاء الرابطة الوظيفية وينتج عنها زوال صفة الموظف عنه. (5)

كما تعتبر كذلك من أسباب انتهاء علاقة العمل بين العون المتقاعد والهيئة المستخدمة وهذا ما يؤكد المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المتعلق بتوظيف العمال المتعاقدين والذي يرى ان العلاقة التعاقدية تنتهي بالاستقالة. (6)

(1) بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص02.

(2) نزار عقبة، زهير مرغني، النظام القانوني للاستقالة في قانون العمل، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2022/2021، ص14.

(3) بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص03.

(4) خيرة عبد المولى، المرجع السابق، ص103.

(5) المادة 216، الامر رقم 03-06، المرجع السابق.

(6) المادة 69، مرسوم رئاسي رقم 07-308، مؤرخ في 17 رمضان عام1428، الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لروايتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر ج، العدد 61، الصادر في 18 رمضان 1428، الموافق 29 سبتمبر 2007.

5- الاستقالة إجراء مكتوب: فقد أعطى المشرع الجزائري للموظف الحق في ترك الوظيفة بإرادته، متى رأى أنه لا يرغب فيها، إلا أنه قيدها بشرط التعبير عنها كتابيا، فالكتابة تعتبر بمثابة ضابط من الضوابط الشكلية لممارسة الحق في الاستقالة. (1)

حيث اشترط على الموظف أو العامل الراغب في الاستقالة أن يقدم وثيقة مكتوبة يوضح فيها طلبه بترك الخدمة، وبمجرد التصريح برغبته في ذلك تعتبر الاستقالة رسمية من جانب الموظف، إلا أن مفعولها يكون مؤجل السريان إلى غاية قبولها من طرف الهيئة المستخدمة. (2)

المطلب الثاني

أنواع الاستقالة وتمييزها عما شابها من النظم

تعتبر الاستقالة حقا قانونيا تمارس من قبل الموظف بإرادته المنفردة، إلا أن هذا الحق يختلف من حيث طريقة التعبير عنه، وكذا من حيث الجهة التي طالبت بهذا الحق، كما أن للاستقالة أنظمة متعددة تتشارك معها في جوانب مختلفة، لذلك سنتناول أنواع الاستقالة (الفرع الأول) ثم تمييز الاستقالة عما شابها من النظم (الفرع الثاني).

الفرع الأول: أنواع الاستقالة

تنقسم الاستقالة إلى عدة أقسام، فبالنظر إلى طريقة التعبير عنها نجدها تنقسم نوعين استقالة صريحة واستقالة ضمنية، أما بالنظر إلى مصدرها فتتقسم إلى استقالة فردية واستقالة جماعية.

أولا- أنواع الاستقالة من حيث طريقة التعبير عنها:

نميز بين نوعين استقالة صريحة واستقالة ضمنية "اعتبارية".

1_ الاستقالة الصريحة: تعرف على أنها إعلان الموظف العام عن إرادته غير المشروطة والمصادق عليها من قبل الجهة المختصة بالتعيين في ترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد.

(1) بشير بن بيقى، المرجع السابق، ص10.

(2) نزار عقبة، زهير مزغني، المرجع السابق، ص15.

كما اشترط المشرع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة ضرورة إرسال الطلب الخاص بالاستقالة حسب تدرج السلم الإداري للإدارة التي عينته في منصبه، وانتظار رد الإدارة بقبول الطلب شريطة ألا يكون الموظف قد أحيل إلى مجلس تأديبي.⁽¹⁾

فالاستقالة الصريحة تكون بقيام الموظف بتقديم طلب خطي غير مرهون بشروط، طالبا من الإدارة الموافقة على حل الرابطة الوظيفية نهائيا، قبل الوصول الى سن التقاعد، ولا يمكن اعتبار طلب الاستقالة منهيًا للرابطة الوظيفية، بل وجب على الموظف الاستمرار في عمله إلى غاية رد الإدارة بقبول الاستقالة، وإلا اعتبر متخليا عن منصبه.⁽²⁾

فالاستقالة حق مشروع للموظف يمكنه أن يتقدم بها في أي وقت وذلك لأن إجبار الموظف على العمل أمر يتنافى مع حرية العمل المكفول دستوريا، إلا أن هذه الاستقالة تخضع لضوابط قانونية، احتراما لمبدأ دوام سير المرفق العام بانتظام وإطراد، لذلك كانت الكتابة من الشروط القانونية في جميع التشريعات.⁽³⁾

حيث نص في الامر رقم 03-06 على أن الاستقالة لا تتم إلا بناء على طلب صريح كتابي يعبر عن نية الموظف في قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه مع الإدارة.⁽⁴⁾

من هنا يتبين أن المشرع الجزائري أخذ بالاستقالة الصريحة عن طريق اشتراط التعبير الصريح بالرغبة في إنهاء العلاقة الوظيفية.⁽⁵⁾

2- الاستقالة الضمنية: يقصد بها اتخاذ الموظف موقفا يدل على رغبته في ترك العمل وذلك دون تقديم طلب صريح بذلك، وسميت بالاستقالة الضمنية، كونها تفهم من تصرف الموظف بترك العمل دون سابق إنذار.⁽⁶⁾

(1) عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013، ص84، ص03.

(2) عصام جمال الشيايب، "أحكام الاستقالة في نظام الخدمة المدنية الأردني-دراسة مقارنة-"، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 45، العدد 1، 2018، ص200.

(3) رمزي محمود هليلات، المرجع السابق، ص 257.

(4) المادة 218، الامر رقم 03-06، المرجع السابق.

(5) بدري مباركة، "التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة"، مجلة الاجتهاد للدراسات الحقوقية والاقتصادية، العدد 06، المركز الجامعي لتامنغست، ص117.

(6) محمد بن سالم بن حمد الخضرمي، المرجع السابق، ص18.

عرف القضاء المصري الاستقالة الضمنية على أنها تقوم على اتخاذ العامل موقفاً ينبئ عن انصراف نيته إلى الاستقالة، بحيث لا تدع ظروف الحال أي شك في دلالاته على حقيقة المقصود، ويتمثل هذا الموقف في الإصرار على الانقطاع عن العمل، الذي يعد قرينة على هجر الوظيفة والعدول عنها، وتتقي هذه القرينة متى ثبت من الوقائع ينفي هذا القصد.⁽¹⁾

كما عرفت على أنها مجموعة من الحالات التي يعتبر فيها الموظف العام مستقياً في التشريعات التي تنظم الوظيفة العامة، دون التصريح بذلك بحكم القانون لانقطاعه عن العمل بدون عذر مشروع فترة من الزمن.⁽²⁾

وقد أخذ المشرع المصري من خلال نصه في المادة 98 من قانون العاملين المدنيين بالاستقالة الضمنية، وقد حددت المادة الحالات القانونية التي يعتبر فيها الموظف مستقياً.⁽³⁾

تتمثل الحالات القانونية الدالة على الاستقالة في القانون المصري بحالة انقطاع الموظف عن عمله، دون إذن مقبول، ويقصد بالانقطاع هي عدم حضور الموظف لمقر عمله نهائياً، مع قيام الإدارة بإنذاره للرجوع، حيث يعد مستقياً إذا لم يرجع إلى مزاولة عمله في مدة زمنية محددة قانوناً.⁽⁴⁾ وكذا حالة الموظف الذي انتهت إجازته ولم يعد إلى العمل بعد انقضاء مدة 15 يوماً من انتهاء مدة الإجازة.⁽⁵⁾

بالإضافة إلى حالة الالتحاق بخدمة جهة أو حكومة أجنبية بدون ترخيص مسبق من الهيئة المستخدمة التابع لها.⁽⁶⁾

والمشرع الجزائري لم ينص على هذا النوع من الاستقالة، بل اعتبر انقطاع الموظف عن العمل يعتبر إهمالاً للمنصب يعرضه إلى عقوبة الفصل، طبقاً لنص المادتين 184 و185 من رقم 03-06.⁽⁷⁾

(1) المرجع السابق، ص19.

(2) عصام جمال الشيايب، المرجع السابق، ص200.

(3) المرجع نفسه، ص200.

(4) محمد بن سالم بن حمد الخضرمي، المرجع السابق، ص23.

(5) عصام جمال الشيايب، المرجع السابق، ص201.

(6) محمد بن سالم بن حمد الخضرمي، المرجع السابق، ص26.

(7) محمد يحيوي نبيل، المرجع السابق، ص1480.

ثانياً-أنواع الاستقالة من حيث مصدرها:

تنقسم الاستقالة من حيث الجهة المعبرة عنها إلى استقالة فردية واستقالة جماعية

1_ الاستقالة الفردية: هي التي يقدمها الموظف باسمه الخاص وتمثله هو فقط، وتعرف بأنها "إقدام الموظف عليها مدفوعاً باعتبارات شخصية يقدر على ضئها أن مصلحته تقتضي منه فك الرابطة الوظيفية التي تربطه بالإدارة، بصفة نهائية مع اشتراط التعبير الصريح بكتابة الطلب للموظف وكذا قبول الإدارة للطلب.⁽¹⁾

ويجب ألا تكون الاستقالة الفردية مرهونة بشروط فإذا علقت على شرط وقبلتها الإدارة كان على الإدارة الموافقة عليها أن توافق على الشروط الواردة في طلب الاستقالة.⁽²⁾

2_ الاستقالة الجماعية: هي إقبال مجموعة من الموظفين على تقديم استقالتهم في مرة واحدة، وذلك بهدف التأثير على الجهة الإدارية وإرغامها على تحقيق مطالبهم، أو الاحتجاج على عمل معين وذلك بهدف تغيير نظام الوظيفة.⁽³⁾

كما تعرف بأنها تقديم العديد من الأشخاص استقالتهم في وقت واحد، محاولين إجبار الإدارة من أجل الوصول إلى هدفهم، وهي تعد خطيرة لما تسببه من تأثيرات على مبادئ المرفق العام وهو السير باستمرارية.⁽⁴⁾

كذلك اعتبرت الاستقالة الجماعية أنها اتفاق بين عدد من الموظفين المنتمين إلى المرافق العامة على تقديمهم لاستقالتهم في وقت واحد بشكل جماعي، من أجل تحقيق هدفهم والمتمثل في التأثير على الحكومة.⁽⁵⁾

(1) بالبشير امينة اعتدال، الاستقالة في الوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021/2020، ص03.

(2) عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص163.

(3) موصدق علي، المرجع السابق، ص35.

(4) رؤى حميد عبد، "أحكام استقالة الموظف وأثارها"، مجلة العلوم الإسلامية، المجلد 1، العدد 35، الجامعة العراقية، 2023، ص260.

(5) المرجع نفسه، ص261.

وقد جرمها المشرع الجزائري بنصه في قانون العقوبات على أنه "القضاء والموظفون الذين يقررون بعد تشاور فيما بينهم تقديم استقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية يعاقبون بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات"⁽¹⁾

الفرع الثاني: تمييز الاستقالة عما شابها من النظم

تتشابه الاستقالة مع العديد من الأنظمة القانونية منها الإضراب والإحالة على الاستيداع بالإضافة إلى الفصل التأديبي وسنحاول التطرق إلى أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الأنظمة ونظام الاستقالة.

أولاً- تمييز الاستقالة عن الإضراب:

الإضراب هو امتناع موظفي أو عمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم الوظيفية مع تمسكهم في الوقت نفسه بأهداف الوظيفة العامة ومزاياها، يكون الإضراب بهدف إجبار الإدارة للاستجابة لمطالب العمال الوظيفية كزيادة الأجور أو تقليص ساعات العمل أو لتحقيق أهداف سياسية.⁽²⁾

أو هو امتناع العمال امتناعاً جماعياً عن تنفيذ العمل الملزمين به بموجب عقد العمل الذي يربطهم بصاحب العمل وذلك للحصول على مزايا بشأن عملهم.⁽³⁾

وللإضراب عدة أشكال من بينها التوقف عن العمل بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف العمال، إلى جانب الإضراب التناوبي حيث تضرب فئة بعد أخرى حسب تخصص كل فئة.⁽⁴⁾

من خلال ما تطرقنا إليه من تعريفات لكل من النظامين (الاستقالة والإضراب) يمكننا استنباط أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

(1) الامر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386هـ، الموافق 8 يونيو سنة 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل و المتمم، ج ر ج ج ، عدد 49 لسنة 1966.

(2) عبد اللطيف رسلان عودة، المرجع السابق ص 48

(3) زنقيلة سلطان، "الإضراب في الجزائر" دراسة قانونية "، مجلة القانون والتنمية المحلية، المجلد 3، العدد 02، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2021، ص 142.

(4) بشير هدي، شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الجسور، الجزائر، 2006، ص 221.

1- أوجه التشابه بين الاستقالة والاضراب:

يشارك كل من الاستقالة والاضراب في كونهما حقان مكفولان قانونا، حيث اعترف دستور 2020 بحق الموظف في الاضراب مع اشتراطه احترام الشروط القانونية عند ممارسته. (1)

كما نص الأمر رقم 03/06 على أنه حق الاضراب يمارسه الموظف محترما للتنظيم المعمول به. (2) ونظمه كذلك القانون رقم 08-23، الذي ألغى أحكام القانون رقم 90-02 الذي نص على الأولى : يحدد هذا القانون الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذا شروط وكيهات ممارسته حق الاضراب الناتج عن نزاع جماعي للعمل. (3)

كما نص المرسوم الرئاسي رقم 07-308 " في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد، لهم الحق على الخصوص فيما يأتي: حق الاضراب...." (4) أما الاستقالة فقد نص عليها المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 على أن: الاستقالة من حقوق الموظف و لها شروط مضبوطة حتى تمارس بصفة قانونية. (5)

- كل من الاستقالة والاضراب يصدر عن الإرادة المنفردة للموظف، حيث تتجه إرادته إلى الامتناع عن أداء الأعباء الوظيفية، فالإرادة في كل منهما شرط لاعتبارهما تصرفا قانونيا. (6)

- كما أن كل منهما يؤثر على سير المرفق العام حيث يؤثران على مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد، فهما سببان من أسباب توقف العمل، لذلك فهما مقيدان بشروط.

2- أوجه الاختلاف بين الاستقالة والاضراب:

تختلف الاستقالة والاضراب في عدة نقاط أهمها:

- (1) المادة 70، مرسوم رئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020، ج ر ج، عدد 82، الجزائر.
- (2) المادة 36، الامر رقم 06-03، المرجع السابق.
- (3) المادة 1، قانون رقم 08-23 مؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.
- (4) المادة 13 المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المرجع السابق.
- (5) المادة 217، الامر رقم 06-03، المرجع السابق.
- (6) عبد اللطيف رسلان عودة، المرجع السابق، ص 50.

-تمارس الاستقالة بشكل فردي حيث أن مختلف التنظيمات العربية منها والغربية المتعلقة بالوظيفة العامة تجرم الاستقالة الجماعية، أما الإضراب فهو توقف جماعي عن العمل مشروع قانوناً، ولكن قد يحدث إضراب موظف واحد شريطة أن يترتب عن ذلك الإضراب الفردي آثار خطيرة على سير المرفق العام.⁽¹⁾

-تتجه إرادة الموظف في حالة الإضراب إلى الامتناع عن أداء أعماله الوظيفية ولكن دون التخلي عن الوظيفة، بل تجميدها، حيث يحتفظ الموظف المضرب على حقوقه بصفته موظف، فلا يتم تعيين موظفين يخلفون الموظفين المضربين إلا ما يتعلق بضمان الحد الأدنى من الخدمة كما يحتفظ بحقه في الراتب و الترقية،⁽²⁾ لكن في الاستقالة تتجه إرادة الموظف إلى الترك النهائي للوظيفة والتخلي عنها، بحيث يفقد صفة الموظف ويحذف من قائمة الموظفين كما يتحلل من كل الالتزامات الوظيفية و يتم إلغاء منصبه المالي و الإداري ولا يمكنه الرجوع إلى منصبه، ولكن يمكن أن يشارك في مسابقة توظيف ليوظف من جديد.⁽³⁾

-يحسم من راتب الموظف في حالة الإضراب عن كل يوم توقف عن العمل باعتبار أن الراتب حق مقابل أداء الموظف للخدمة المطلوبة منه، أما في حالة الاستقالة فيستمر الموظف المستقيل في تلقي راتبه كاملاً إلى غاية صدور القرار بقبول الاستقالة، ثم يتوقف نهائياً.⁽⁴⁾

ثانياً- تمييز الاستقالة عن الإحالة على الاستيداع:

يعرف الاستيداع على أنه توقيف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة وفقاً لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها يبني على طلب مؤسس.⁽⁵⁾

كما عرف على أنه حالة من حالات وضع الموظف في وضعية قانونية، وهي التوقف عن العمل لمدة مؤقتة، والتي تؤدي إلى وقف حقوق الموظف من راتب وترقية في الدرجات وكذا التقاعد.⁽⁶⁾

(1) المرجع نفسه، ص 50.

(2) بوصبيح بن شهرة، المرجع السابق، ص 22.

(3) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 334.

(4) بوصبيح بن شهرة، المرجع السابق، ص 23.

(5) محمد يحيوي نبيل، المرجع السابق، ص 1482.

(6) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 289.

أما التشريع الجزائري فقد عرف هذه الوضعية على أنها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل حيث يؤدي إلى توقيف راتب الموظف وكذا الحقوق المرتبطة بالوظيفة من أقدمية، وترقية في الدرجات، وفي التقاعد. مع احتفاظ الموظف بالحقوق المكتسبة في رتبته عند تاريخ إحالته على الاستيداع.⁽¹⁾ كما نص المرسوم التنفيذي رقم 20-373 على أنه "تتمثل حالة الاستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل.

وتؤدي هذه الوضعية إلى التوقف عن دفع راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية و الترقية في الدرجات و في التقاعد

غير أن الموظف يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع".⁽²⁾

حيث حصر حق الموظف في الإحالة على الاستيداع في 5 حالات، ذكر 4 منها في نص المادة 146 من الأمر رقم 06-03.⁽³⁾ وهي حالات تعرف بحالات الاستيداع بقوة القانون ، كما حددها المرسوم 20-373. الذي نصت على أنه "تكون الإحالة على الاستيداع، المنصوص عليها في المادة 146 من الامر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، والمذكور أعلاه، بقوة القانون في الحالات الآتية:

1. حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد أبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير.
2. السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات.
3. السماح للموظف بالتحاق بزوجه إذا اضطر الى تغيير مبرر قانونا لإقامته بحكم مهنته
4. لتمكين الموظف من ممارسة المهام الدائمة لعضو مسير لحزب سياسي معتمد.⁽⁴⁾

(1) المادة 145، الامر رقم 06-03، المرجع السابق.

(2) المادة 43، مرسوم تنفيذي رقم 20-373، مؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ، ج ر ج ج ، عدد 77، مؤرخ في 20 ديسمبر سنة 2020.

(3) المادة 146، الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

(4) المادة 44، مرسوم تنفيذي رقم 20-373، المرجع السابق.

5. أما الحالة الخامسة فذكرها في المادة 147 من الأمر نفسه⁽¹⁾ و المرسوم التنفيذي رقم 20-373⁽²⁾، وهي تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو تكليفه بمهمة بحيث لا يمكنه الاستفادة من الانتداب فيحال على الاستيداع بقوة القانون.⁽³⁾

أما الاستيداع الإرادي فيكون للموظف التماس الاستقادة من الاستيداع لأغراض شخصية حتى يتمكن من القيام بدراسات بحثية، ولا توافق عليه الإدارة إلا إذا كان مبررا، وبمرور سنتين من الخدمة الفعلية طبقا لنص المادة 148 من الأمر 06-03.⁽⁴⁾ ونص عليه المرسوم التنفيذي رقم 20-373.⁽⁵⁾

ومن خلال ما ذكرناه من تعريفات يمكننا استنتاج أوجه التشابه والاختلاف بين الوضعين (الإحالة على الاستيداع والاستقالة).

1- أوجه التشابه بين الاستقالة والإحالة على الاستيداع:

- يتفق كل من الاستقالة والإحالة على الاستيداع في أنهما حالة من حالات الامتناع عن أداء المهام الوظيفية الموكلة إلى الموظف، حيث تنتهي مهمة الموظف المستقيل بقبول طلب استقالته، وتنتهي في الإحالة على الاستيداع بمجرد صدور قرار الإحالة على الاستيداع.⁽⁶⁾

- يشترط لصحة قرار الإحالة على الاستيداع تقديم طلب بذلك من قبل الموظف وإلا كان غير مشروعاً، كما يكون معيباً إذا صدر بعد سحب الموظف لطلب الإحالة، وهذا ما نجده كذلك في الاستقالة التي يشترط لشرعيتها تقديم الموظف لطلب ويبقى الطلب قائماً إلى

(1) المادة 147، الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

(2) المادة 45، مرسوم تنفيذي رقم 20-373، المرجع السابق.

(3) معاوي عتيقة، رؤوف بوسعدية، "أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة على الاستيداع" (دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية)، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4 العدد 2، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2019، ص 1716.

(4) المادة 147، الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

(5) المادة 46، مرسوم تنفيذي رقم 20-373، المرجع السابق.

(6) بالبشير امينة اعتدال، المرجع السابق، ص 07.

غاية صدور قرار بقبول الاستقالة، أي ألا يقوم الموظف صاحب الاستقالة بسحب الطلب وإلا كان قرار قبول الاستقالة معيباً. (1)

تتوقف الحقوق الوظيفية للموظف المستقيل بقبول استقالته وهذا الأمر يتشابه مع الإحالة على الاستيداع، بحيث أنه بقبول طلب الإحالة لا يستفيد المحال على الاستيداع من احتساب مدة الإحالة في الترقية سواء في الرتبة أو في الدرجة وحتى التقاعد. (2)

2- أوجه الاختلاف بين الاستقالة والإحالة على الاستيداع:

تختلف الاستقالة عن الإحالة على الاستيداع في النقاط التالية:

- تعتبر الاستقالة سبباً من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية التي حددها المشرع الجزائري على سبيل الحصر، بينما لم يذكر الاستيداع كحالة من هذه الحالات.

- يترتب على الإحالة على الاستيداع انقطاع العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة حيث تعود الرابطة الوظيفية إلى حالتها العادية بزوال سبب الإحالة، أما الاستقالة فهي قطع نهائي للعلاقة الوظيفية. (3)

- في الإحالة على الاستيداع بمجرد انقضاء الأجل المذكور في قرار الإحالة يدمج الموظف في منصبه السابق، بينما الاستقالة هي وضع حد بين الموظف والوظيفة بصفة نهائية ولا يمكن إعادته إلى منصبه بعد اصدار قرار بقبول الاستقالة. (4)

- يمنع الموظف المحال على الاستيداع من القيام بأي نشاط ربحي وذلك ما نصت عليه المادة 150 من الأمر رقم 03-06 وعلى الإدارة التحقق من صحة ظروف الإحالة إلى الاستيداع طبقاً لنص المادة 151 من نفس الأمر، (5) بينما يحق للموظف المستقيل ممارسة أي نشاط أرادته.

(1) عبد اللطيف رسلان عودة، المرجع السابق، ص 56.

(2) بوصبيح بن شهرة، المرجع السابق، ص 28.

(3) محمد يحيوي نبيل، المرجع السابق، ص 1483.

(4) عبد الكريم بن قلة، المرجع السابق، ص 72.

(5) بوشيبية طاهر، المرجع السابق، ص 182-183.

ثالثاً- تمييز الاستقالة عن الفصل التأديبي:

يقصد بالتأديب في مجال الوظيفة العامة بأنه: "سلطة مساءلة الموظف العام عن الأخطاء التي يرتكبها بمناسبة قيامه بأعباء الوظيفة شريطة عدم تجاوز هذه السلطة ما هو محدد في القوانين من عقوبات تبين كيفية ممارستها".⁽¹⁾

والفصل التأديبي هو إجراء تأديبي يصدر من الإدارة المختصة ضد موظف ارتكب خطأ حيث يتم بموجبه إنهاء مهامه بالطرق التأديبية، ويندرج ضمن الفصل التأديبي عقوبتي: التسريح والعزل.⁽²⁾

ويعرف التسريح بأنه: عقوبة تأديبية جسيمة توقعها الإدارة على الموظف أو العون المتربص بسبب ارتكابه لخطأ مهني من الدرجة الرابعة بعد مراعاة الإجراءات التأديبية ووفقاً لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية، والتي يترتب عنها انتهاء الخدمة.⁽³⁾ إلا أن هذا التسريح يمكن ألا يكون تأديبياً، حيث تستعمله الإدارة عند عدم قدرة الموظف البدنية أو العقلية وحتى المهنية، كما يوجد أيضاً التسريح التقديري، الذي هو من صلاحيات رئيس الجمهورية أو الوزير الأول لإنهاء مهام موظفين ساميين يشغلون مناصب عليا في الدولة.⁽⁴⁾ أما العزل فهو قطع صلة الموظف العام بالوظيفة بصفة إرادية أو غير إرادية.⁽⁵⁾ وطبقاً لنص الأمر رقم 03-06 فإن غياب الموظف مدة 15 يوماً دون انقطاع بينها، بدون عذر مقبول، يكون للسلطة صاحبة التعيين، بعزله لإهمال المنصب، ولكن بعد إعداره.⁽⁶⁾ فالعزل هو نتيجة لإقدام الموظف على عدم الالتحاق بالوظيفة، دون إعلام الإدارة وبدون سبب شرعي.

ومما سبق ذكره يمكننا استنباط أوجه التشابه والاختلاف بين كل من الاستقالة والفصل التأديبي بنوعيه سواء كان عزلاً أو تسريحاً.

(1) بدري مباركة، "التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة"، مجلة الدراسات الحقوقية، المرجع السابق، ص 26.
(2) بوصبيح بن شهرة، المرجع السابق، ص 23.
(3) فلاح محمد، الفصل التأديبي في مجال الوظيفة العمومية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2020/2019، ص 12.
(4) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 220.
(5) عبد العزيز سعد العنزي، المرجع السابق، ص 63.
(6) المادة 184، الامر 03-06، المرجع السابق.

1- أوجه التشابه بين الاستقالة والفصل التأديبي:

- تتشرك الاستقالة مع الفصل التأديبي في كون المشرع الجزائري اعتبرهما من حالات الإنهاء التام لعلاقة العمل وفقدان الموظف العام لصفته، حيث نص في الأمر رقم 06-03 على أنه: " ينتج انتهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:
- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.
- العزل.
- التسريح⁽¹⁾

كما يتفقان في أنهما ينتجان عدم السماح للموظف أداء مهامه الوظيفية التي كان يمارسها سابقا.⁽²⁾

*أوجه الاختلاف بين الاستقالة والفصل التأديبي:

- يكون الفصل التأديبي بإرادة الإدارة دون رغبة الموظف في مغادرة الوظيفة، فهو ملزم لا مخير على تنفيذ قرار الصادر في حقه بالفصل. بينما الاستقالة تكون صادرة عن إرادة الموظف ورغبته هو لا الإدارة.
- تعتبر الاستقالة طبقا للأمر رقم 06-03 السالف الذكر 03 حقا للموظف وذلك بموجب المادة 217، بينما الفصل التأديبي بنوعيه (عزل وتسريح) فقد صنفه المشرع في الأمر السالف الذكر على أنه عقوبة تأديبية بموجب نص المواد 163 و184 من الأمر.⁽³⁾
- لا يمكن للموظف الذي تعرض لعقوبة الفصل التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية طبقا للأمر نفسه.⁽⁴⁾ بينما يحق للموظف المستقيل التوظيف من جديد في وظيفة عامة إذا توفرت فيه الشروط القانونية للتوظيف وهذا ما أكدته البرقية رقم 509 المؤرخة في 18 أبريل 2011 دون تقييده بمدة زمنية، عكس ما جاء به المنشور رقم 5 المؤرخ في 10 فيفري 2004، التي

(1) المادة 216، المرجع السابق، ص19.

(2) غيدة للح، أسماء عتوسي، الاستقالة في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2018/2019، ص25.

(3) بوصبيح بن شهرة، المرجع السابق، ص25.

(4) المادة 185، الأمر 03/06، المرجع السابق، ص17.

كانت تشترط مرور مدة 3 سنوات من تاريخ الاستقالة حتى يسمح للمستقيل بالمشاركة في مسابقات التوظيف. (1)

يغادر الموظف المفصول الوظيفة بمجرد صدور قرار الفصل، أما الموظف المستقيل فلا يغادر الوظيفة بمجرد إيداع الطلب وإلا اعتبر متخلياً عن المنصب ويتعرض إلى العزل والحرمان من التوظيف مجدداً. (2)

(1) بدري مباركة، "التنظيم القانوني للاستقالة بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، ص 123.

(2) المرجع نفسه، ص 130.

المبحث الثاني

التطور القانوني لمفهوم للاستقالة في التشريع الجزائري

اعترفت جل التنظيمات الجزائرية المتعلقة بالوظيفة العمومية بالاستقالة، وكرستها كحق من حقوق الموظف العام، كما أعطت العديد من الضمانات لممارسة هذا الحق وذلك حماية الإدارة من تعسف صاحب الحق في استعماله، كما أعطت العديد من الضمانات لحماية الموظف من تعسف الإدارة وعدم تمكينه الموظف من ممارسة هذا الحق.

لذلك فقد مرت الاستقالة بمراحل قانونية مهمة منذ الاستقلال بداية من استمرار تطبيق القانون الفرنسي وفق ما كرسه الأمر رقم 66-133 مرورا بالمرسوم رقم 85-59 إلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المعمول به حاليا.

وسنحاول التفصيل في هذا الموضوع بتناولنا ل: الاستقالة قبل صدور الأمر رقم 06_03 (المطلب الأول) ثم نتناول الاستقالة بعد صدور الأمر رقم 06-03 (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الاستقالة قبل صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة

من المهم أن نشير الى أن هناك أوامر ومراسيم نظمت موضوع الاستقالة، قبل صدور الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث واصل المشرع الجزائري بعد الاستقلال العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع رموز السيادة الوطنية، إلى غاية صدور الأمر رقم 66-133، يليه صدور القانون رقم 78-12، ثم الأمر رقم 85-59.

حيث سنحاول التعرض على أهم ما جاء عن الاستقالة في الأمر رقم 66-133 (الفرع الأول) ثم نتناول التعديلات الواردة على هذا الأمر في القانون رقم 78-12 (الفرع الثاني) ثم نتناول أهم ما جاء به المرسوم رقم 58-12 (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الاستقالة طبقاً للأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

بعد استقلال الجزائر قام المشرع الجزائري بتبني القوانين السارية المفعول أثناء فترة الاستعمار، كقانون 1946 والأمر 56، وذلك بناء على القانون رقم 62-157، حيث تبني المشرع نظام الوظيفة المغلق حفاظاً على استقرار الخدمة العام.⁽¹⁾

وقد تناول الأمر رقم 66-133 الصادر في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، موضوع الاستقالة في المواد من 62 إلى 66.

حيث اعتبر المشرع الاستقالة من طرق انتهاء العلاقة الوظيفية بنصه على أنها تؤدي إلى فقدان الصفة الوظيفية بنصه "إن انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن: -الاستقالة".⁽²⁾

كما اشترط المشرع الجزائري كتابة طلب خطي من الموظف الراغب في الاستقالة، فلا يكون لها أي وجود، ما لم تتم بناء على طلب خطي يقدمه المعني ويكشف فيه عن رغبته البعيدة عن الغموض، في قطع الرابطة التي تصله بالإدارة بنصه " لا يمكن أن يكون للاستقالة مفعول إلا بطلب خطي يقدمه المعني، ويعبر فيه عن إرادته، بدون غموض، في قطع الصلة التي تربطه بالإدارة، إلا فيما يتعلق بقبول الإحالة على التقاعد".⁽³⁾

كما اشترط الأمر السالف الذكر احترام السلم الإداري في تقديم الطلب مع بقاء الموظف في منصبه، بحيث لا يتحرر من ارتباطاته الوظيفية، إلى غاية رد الإدارة على الطلب بنصه " ويرسل الموظف طلبه عن طريق السلم الإداري إلى السلطة التي تمارس حق التعيين، ويبقى مكلفاً بالوفاء بالالتزامات المرتبطة بوظيفته إلى أن تتخذ السلطة المذكورة قرارها".⁽⁴⁾

جعل المشرع الجزائري في الأمر السالف الذكر للإدارة الفصل إما بالقبول أو برفض طلب الاستقالة وحدد المدة بـ 3 أشهر من تاريخ الطلب حيث نص على "لا يكون للاستقالة أي مفعول إلا إذا قبلتها السلطة التي تمارس حق التعيين، ويجب عليها اتخاذ القرار خلال ثلاثة أشهر من

(1) محمد يحيوي نبيل، المرجع السابق، ص 1476.

(2) المادة 62، الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 12 صفر عام 1386هـ، الموافق 2 يونيو سنة 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، ج ر ج ج، المؤرخة 18 صفر عام 1386، الموافق 7 يونيو سنة 1966.

(3) المادة 63 فقرة 1، المرجع السابق.

(4) المادة 63 فقرة 2، المرجع السابق.

تاريخ إيداع الطلب⁽¹⁾ كما ترك تحديد تاريخ سريان الاستقالة لسلطة الإدارة بنصه على " ويسري مفعول الاستقالة ابتداء من التاريخ الذي يحدده هذه السلطة" .⁽²⁾

تميز كذلك بنصه على إمكانية معاقبة الموظف المستقيل على الأخطاء المرتكبة قبل تركه للوظيفة إذا تم اكتشاف تلك الأخطاء بعد صدور قرار بقبول الاستقالة.⁽³⁾ كما جعل قبول الإدارة للاستقالة يجعلها نافذة لا رجعة فيها. وذلك بنصه " ان قبول الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها ،ولا يمنع عند اللزوم من مباشرة الدعوى التأديبية بسبب أفعال قد تكتشف بعد قبول الاستقالة⁽⁴⁾

كما جعل للإدارة الحق في رفض طلب الاستقالة إما بسكوتها عن الرد لمدة زمنية تفوق 3 أشهر، وإما بالرفض الصريح لها، كما أعطى الحق للموظف اللجوء إلى اللجنة المتساوية الأعضاء التي تقدم رأيها مسببا للإدارة صاحبة سلطة التعيين إما أو رفض الاستقالة حيث نص الأمر السالف الذكر "إذا رفضت السلطة التي تمارس حق التعيين الاستقالة أو سكنت عنها بعد ثلاثة أشهر من إيداع الطلب، فيسوغ للمعني رفع أمره إلى اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة التي تصدر رأيا معللا ثم تسلمه إلى السلطة التي تمارس حق التعيين" .⁽⁵⁾

الفرع الثاني: الاستقالة طبقا للقانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال.

صدر القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 والمتضمن القانون الأساسي العام للعمال، وقد وحد هذا القانون بين الموظف العام والعامل، فلم يميز بين قطاع الوظيفة العامة وباقي القطاعات.⁽⁶⁾

وقد تناول هذا القانون الاستقالة في الفصل الخامس المعنون بانتهاء علاقة العمل، حيث جاء فيه " إن حالات انتهاء علاقة العمل هي :.....3- الاستقالة".⁽⁷⁾

(1) المادة 64 فقرة 1، المرجع السابق.

(2) المادة 64 فقرة 2، المرجع السابق.

(3) بدري مباركة، "التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة"، مجلة الدراسات الحقوقية، المرجع السابق، ص 27.

(4) المادة 65، الأمر 66-133، المرجع السابق.

(5) الهاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 217.

(6) عبدو علي الطاهر، "مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر"، مجلة إيزا للبحوث والدراسات، المجلد 7، العدد 1، 2022، ص 582.

(7) المادة 92، قانون رقم 78-12، مؤرخ في أول رمضان عام 1398 هـ، الموافق 5 غشت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي للعمال، ج ج ج ج، المؤرخة 4 رمضان عام 1398 هـ.

كما نظم الاستقالة باعتبارها حق للعامل، واشترط أن يتم تحريرها مكتوبة وتتضمن الدوافع إليها حيث نص على "الاستقالة حق معترف به للعامل ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقات العمل مع المؤسسة المستخدمة، أن يقدم لها استقالته في طلب مكتوب يتضمن الأسباب"⁽¹⁾، ولا يمكن للعامل مغادرة عمله، إلا وفقا للشروط المحددة بموجب القانون الهيئة المستخدمة "يتترك العامل منصب عمله وفقا للشروط المحددة بموجب القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط"⁽²⁾.

الفرع الثالث: الاستقالة طبقا للمرسوم رقم 59-85 يتعلق الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة.

صدر المرسوم رقم 59-85 في 23 مارس 1985، يتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة، وقد ألغي هذا المرسوم المراسيم الصادرة لتطبيق الأمر رقم 66-133 المتعلق بالوظيفة العامة، وقد جاء هذا المرسوم معلنا صعوبة توحيد القطاع الإداري والقطاع الاقتصادي، حيث اعترف بتمييز قطاع الوظيفة العمومية عن القطاعات الأخرى.⁽³⁾

حيث نص الأمر على أنه "انتهاء المهام الذي تترتب عليه فقدان صفة الموظف هو ما تنص عليه أحكام المادة 92 من القانون 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، ويقع حسب الكيفيات الواردة في القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982، والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، ووفقا للأحكام التي يحددها هذا القانون الأساسي النموذجي فيما يتعلق بالاستقالة."⁽⁴⁾

حيث نص على أنه " عملا بأحكام المادة 93 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت 1978 المذكور أعلاه، تعد الاستقالة حقا معترفا به لكل موظف يرغب في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية...."⁽⁵⁾

(1) المادة 1/93، المرجع نفسه.

(2) المادة 2/93، المرجع نفسه.

(3) عبدي علي الطاهر، المرجع السابق، ص 583.

(4) المادة 132، المرسوم رقم 59-85 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر ج ج ، المؤرخة في 02 رجب عام 1405 هـ الموافق 24 مارس سنة 1985

(5) المادة 133، المرجع نفسه.

اشترط المرسوم التزام الموظف باحترام السلم الوظيفي في إرسال طلبه إلى السلطة صاحبة التعيين، مع التزامه بالقيام بمهامه الوظيفية منتظرا رد الإدارة. بنصه " ويرسل الموظف طلبه عبر الطريق السلمي الى السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويبقى ملزما بتأدية الواجبات المرتبطة بمهامه حتى صدور قرار السلطة المذكورة." (1)

كما نص على أن الإدارة عليها الفصل في طلب الاستقالة بالقبول أو الرفض في مدة 3 أشهر ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، كما أعطى الحق للإدارة في أن تحدد تاريخ سريان الاستقالة بنفسها حيث نص على " لا تكون للاستقالة مفعول إلا إذا قبلتها السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويتعين على هذه السلطة ان تتخذ قرارها في اجل مدته ثلاثة (03) أشهر ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، ويسري مفعول الاستقالة ابتداء من التاريخ الذي يحدده السلطة المذكورة". (2)، كما جعل رد الإدارة بقبول الاستقالة يجعله نافذا لا رجعة فيه حيث جاء فيه "ان قبول الاستقالة يجعلها امرا لا رجوع فيه". (3)

كما جعل هذا المرسوم للسلطة التي تملك صلاحية التعيين، إمكانية إرجاء الرد على طلب الاستقالة إذا اقتضت ضرورة الخدمة ذلك، وأعطت لطالب الاستقالة في حالة فوات 3 أشهر دون رد الإدارة على طلبه، أن يرفع عريضة لدى لجنة الموظفين، التي عليها إعطاء رأيها في الموضوع في مدة شهر من تاريخ رفع العريضة، وعليها إرسال رأيها الى السلطة صاحبة التعيين. ، حيث جاء في نص المادة 135 منه " يمكن للمعني ،إذا قررت السلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل قبول الاستقالة لضروريات تقتضيها الخدمة أو التزمت الصمت مدة ثلاثة أشهر (3) بعد إيداع الطلب لديها، أن يرفع عريضته إلى لجنة الموظفين التي تبت فيها بإعطاء رأي بالموافقة خلال الشهر الذي يلي رفع العريضة إليها، وترسل هذا الرأي إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين". (4)

كما أعطى المرسوم للإدارة الحق في تمديد مدة الرد على الاستقالة إلى مدة إضافية لضرورة المصلحة وذلك لمدة لا تتجاوز مدة الإشعار المسبق أي مدة 3 أشهر إضافية، وإذا اقتضى الأمر تمديد لمدة لا تتجاوز 6 أشهر، وفقا للشروط المنصوص عليها في القوانين الخاصة للمؤسسة. حيث جاء في نفس المادة" غير أنه لا يمكن السلطة التي لها صلاحية التعيين أن

(1) المادة 133 الفقرة 2، المرجع نفسه.

(2) المادة 1/134، المرجع نفسه.

(3) المادة 2/134، المرجع نفسه.

(4) المادة 1/135، المرجع نفسه.

توَجَّل قبول الاستقالة إلى ما بعد المدة المطابقة للإشعار المسبق القانوني، مع زيادة فترة إضافية أقصاها ستة (6) أشهر، إن اقتضى الأمر، عندما تسوغ ضرورات الخدمة ذلك، وحسب الشروط التي تحددها القوانين الأساسية الخاصة.⁽¹⁾

ويعتبر سكوت الإدارة في هذا المرسوم بمثابة رفض لطلب الاستقالة، كما أن تمديد الأجل لم يكن موجود في القوانين السابقة.

المطلب الثاني

الاستقالة بعد صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

صدر الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مكرسا كغيره من القوانين السابقة في التشريع الجزائري لحق الاستقالة وجعلها من طرق إنهاء العلاقة الوظيفية مثلها مثل التقاعد والتسريح حيث نظمها في الباب العاشر المعنون بإنهاء الخدمة، من المادة 216 إلى غاية المادة 220، حيث تؤدي الاستقالة إلى فقدان صفة الموظف.⁽²⁾

كما جعل الاستقالة حقا للموظف طبقا لنص المادة 217 منه ولكنه حق مقيد بشروط قانونية، بهدف حماية الموظف والإدارة على حد سواء من تعسف استخدام هذا الحق.⁽³⁾

كما اشترط مثله مثل القوانين السابقة المنظمة للوظيفة العامة تقديم طلب الاستقالة كتابة يعبر عن إرادة الموظف الصريحة في إنهاء الرابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة صاحبة سلطة التعيين، فقد أخذ بالاستقالة الصريحة لا الضمنية.⁽⁴⁾

(1) المادة 2/135، المرجع نفسه.

(2) المادة 216، الأمر رقم 06-03، المرجع السابق، ص 19.

(3) غيدة للح، أسماء عتوسي، المرجع السابق، ص 32.

(4) المادة 218، الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

وكغيره من الأوامر والمراسيم السابقة المنظمة الوظيفة العمومية، أقر الأمر كذلك، بموجب إرسال الطلب الخاص بالاستقالة، إلى الإدارة المختصة بالتعيين، محترماً السلم الإداري، وجعل قبول الطلب لا رجعة فيه. (1)

من الملاحظ أن هذا الأمر أقر بأن الاستقالة لا تنتج آثارها القانونية إلا بعد المصادقة على الطلب، من طرف الإدارة صاحبة التعيين، وحددت المدة لرد الإدارة بشهرين من تاريخ إيداع الطلب، هذا بخلاف ما جاء به الأمر رقم 66-133، والذي حدد المدة بـ 3 أشهر.

لقد أعطى المشرع للإدارة صاحبة سلطة التعيين إمكانية تمديد الموافقة على طلب الاستقالة لضرورة المصلحة لمدة شهرين من تاريخ انقضاء أجل إيداع الاستقالة. (2)

نشير إلى أن الأمر رقم 06-03، اعتبر أن انقضاء الأجلين الأول (شهرين من تاريخ إيداع الطلب) والثاني (شهرين من انقضاء الأجل الأول) ولم تعبر الإدارة عن رأيها بمثابة قبولا ضمناً للاستقالة، وتصبح الاستقالة فعلية. (3) فسكوت الإدارة بعد فوات الأجل المقدرة إجمالاً بـ 4 أشهر، يحزر الموظف من كل الالتزامات الوظيفية. (4)

(1) المادة 219، المرجع السابق.

(2) المادة 220 فقرة 2، المرجع السابق.

(3) المادة 220 فقرة 3، المرجع السابق.

(4) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 217.

الفصل الثاني:

الإطار القانوني للاستقالة

كرس المشرع الجزائري للموظف عدة حقوق ترتبط بصفته الوظيفية كحق الراتب والحق في العطلة، الحق في الإضراب، بالإضافة إلى الحق في الاستقالة، هذه الأخيرة نظمها المشرع الجزائري بموجب عدة قوانين آخرها كان الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

ولقد ضبط الأمر نفسه الاستقالة بعدة إجراءات وآليات، حتى تصبح قانونية، كما حدد كيفية ممارستها وأحاطها بالعديد من الضمانات، بهدف حماية طرفي العلاقة الوظيفية من تعسف أحدهما.

في هذا السياق اشترط المشرع الجزائري صدور طلب كتابي لا شفهي من الموظف طالب الاستقالة، كما اشترط مواصلة الموظف لمهامه إلى غاية صدور قرار القبول حماية لمبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد، وحماية كذلك للإدارة من تعسف الموظف في استعمال الحق، كما ألزم جهة الإدارة صاحبة سلطة التعيين احترام الآجال القانونية أو ما يسمى بالمهلة المسبقة، حماية للموظف من تعسف الإدارة.

وللتفصيل في هذا الموضوع سنتطرق إلى الضوابط القانونية للاستقالة (المبحث الأول) ثم نتناول الآثار القانونية المترتبة عن قبول الاستقالة (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الضوابط القانونية للاستقالة

اعتبر المشرع الاستقالة من طرق الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية، ونظمها في الأمر رقم 03-06 سالف الذكر من المادة 217 إلى المادة 220، حيث بين من خلال هاته المواد إجراءات تقديم وقبول الاستقالة وكذا حدد الاحكام المترتبة على الموظف بعد إيداعه لطلب الاستقالة، وذلك بهدف ضمان مصلحة الموظف في تحقيق رغبته في ترك الوظيفة، وكذا حماية وضمان سير المرفق العام والحفاظ على مبدأ الاستمرار والاطراد.

سنحاول في مبحثنا هذا التفصيل في إجراءات الاستقالة (المطلب الأول) لنتناول الأحكام المترتبة عن تقديم طلب الاستقالة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

إجراءات الاستقالة

أحاط المشرع الجزائري الاستقالة بعدة إجراءات، نظمها في القوانين المنظمة للعلاقة الوظيفية، ومنها الأمر رقم 03-06 سالف الذكر، حيث اشترط تقديم الطلب كتابي كأول إجراء يقوم به الموظف كما قيد الإدارة بمدة زمنية محددة للرد على الطلب، حيث سنحاول التطرق لتقديم طلب الاستقالة (الفرع الأول)، ثم نتطرق قبول الإدارة لطلب الاستقالة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تقديم طلب الاستقالة

تعتبر أول خطوة للاستقالة هي تقديم الطلب للسلطة صاحبة صلاحية التعيين ويشترط في الطلب عدة شروط أقرها المشرع الجزائري، إلى جانب ما اتفق عليها الفقه تتمثل أهمها في: تقديم طلب الاستقالة مكتوب، صادر عن إرادة حرة، وإرسال الطلب باحترام السلم الإداري إلى السلطة صاحبة صلاحية التعيين، وكذا عدم تعليق طلب الاستقالة على شرط.

أولاً-تقديم طلب مكتوب:

لقد أكد المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 على وجوب تقديم الموظف لطلب كتابي، يصرح فيه عن توجهه الصريح لإنهاء الرابطة الوظيفية بينه وبين السلطة الإدارية صاحبة صلاحية التعيين. (1)

حيث يعتبر شرط الكتابة كحماية وضمانة للموظف حتى لا تعتبر مستقيلاً بكلمة عفوية، أو نتيجة موقف معين، أدى إلى انفعاله وإخراجها في لحظة غضب. (2)

كما لم يقيد المشرع طلب الاستقالة بشكائية محددة، بل اشترط التعبير الصريح بعبارات تدل مباشرة على نية الموظف في الاستقالة وترك الخدمة بصورة فعلية. (3)

وقد جاء شرط الكتابة خدمة لمصلحة الموظف حتى يتسنى له الوقت والتفكير ملياً في جدية الإقدام على الاستقالة، وكذا ما يترتب عنها من آثار. (4) كما جاء بمثابة ضمانات أيضاً للإدارة، في حالة إقدام الموظف على الطعن في قرار الاستقالة، فهي كحجة ودليل على الموظف في حالة تراجعها وبالتالي لا تعد الإدارة بالطلب الشفهي. (5)

ثانياً- شرط صدور طلب الاستقالة بإرادة حرة:

بموجب الضوابط القانونية يجب أن تصدر الاستقالة بناء على رغبة الموظف وحده وإرادة غير المشوبة بعيب من عيوب الإرادة كالإكراه الذي يفسد الرضا. (6)

فالإرادة هي أساس صحة التصرف القانوني، فيجب خلوها من العيوب كالإكراه، سواء كان إكراهها مادياً أو معنوياً، بمعنى خلو الإرادة من أي غموض أو تردد يجعلها غير صريحة،

(1) المادة 218، الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

(2) بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مجلة الدراسات الحقوقية، ص 14.

(3) محمد انس قاسم، المرجع السابق، ص 208.

(4) عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 155.

(5) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 216.

(6) محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 209.

وقد تؤدي إلى فهم العبارات على أنها ليست استقالة. (1)

والإكراه أول عيوب الإرادة ويعرف بأنه الخوف والضغط الذي يمارس على الموظف من طرف الإدارة، فهو يتسبب في فسادها مع بقائها موجودة، حيث أن إرادة المكره هنا موجودة إلا أنها مشوبة بعيب يفقدها حريتها. (2) ويوجد نوعان من الإكراه: إكراه نفسي وإكراه مادي، والإكراه النفسي هو ذلك الذي يترك ألما في نفس الموظف، فيجعله خائفاً يقدم على تصرفات بإرادة معيبة، أما الإكراه المادي فيكون بقوة تترك أذى بالموظف كالاغتداء الجسماني أو التهديد ويكون صادراً من طرف الإدارة مما يؤدي إلى أن قبول الاستقالة يكون معيباً. (3)

إلى جانب الإكراه نجد الغلط الذي يعرف بأنه حالة نفسية من الوهم، بحيث قد تكون الواقعة غير صحيحة يعتقد الموظف صحتها وقد تكون الواقعة صحيحة ويعتقد الموظف عدم صحتها. (4)

من عيوب الإرادة كذلك نجد صدور طلب الاستقالة من إرادة غير مدركة لما يترتب على أفعالها من نتائج وذلك تحت تأثير مرض شديد يمنع التعبير الصريح عن الإرادة، فكل إرادة مشوبة بعيب يترتب عنها بطلان الإجراء المترتب عنها. (5)

حيث أن الموظف يمكنه اللجوء إلى القضاء لإلغاء الاستقالة، إذا كانت تتضمن عيباً من عيوب الإرادة أو نقص في أهلية الموظف وقت تقديمه لطلب الاستقالة. (6)

حيث يقع على الموظف إذا وقع في عيب من عيوب الإرادة إثبات ذلك أمام القاضي بكل طرق الإثبات المعترف بها قانوناً. (7)

(1) هتاف جمعة أبو راشد، الاستقالة كأحد أسباب انتهاء خدمة الموظف في ضوء نظام الخدمة المدنية الأردني وقانون الوظيفة العمومية الجزائري، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، المجلد 6 العدد 29، 2022، ص146.

(2) عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، 1981، ص382.

(3) هتاف جمعة أبو راشد، المرجع السابق، ص146.

(4) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص216.

(5) هتاف جمعة أبو راشد، المرجع السابق، ص146.

(6) عبد العزيز سعد مانع العنزي، عبد العزيز سعد العنزي، المرجع السابق ص113.

(7) هتاف جمعة أبو راشد، المرجع السابق، ص147.

ثالثاً- عدم تعليق الاستقالة على شرط:

ويقصد بشرط عدم تعليق الاستقالة على ألا يكون تحقيقها مرتبطاً بشرط فإذا علقت على شرط اعتبرت كأن لم تكن. (1)

وقد اعترف مجلس الدولة الفرنسي بالاستقالة المعلقة على شرط، حيث أقر أنه إذا قبلت الإدارة الاستقالة المعلقة على شرط، فإن خدمة الموظف لا تنتهي إلا إذا تضمن قرار الاستقالة الرد على الشرط. (2)

يعتبر هذا الشرط مهما وقد وضعه الفقه من أجل تجسيد طلب الاستقالة وسلامتها، حيث يرى الفقهاء بأنه حتى يكون طلب الاستقالة سليماً وجب خلوه من أي قيد يعلق صدور قرار بقبول الاستقالة، حيث أن وجود الشرط يؤثر على رغبة الموظف في الاستقالة، فيعتبر كأنه إجبار للإدارة على تحقيق مطالبه ولا يقصد به الاستقالة. (3)

فقد يضع الموظف شرطاً بأنه إذا تم نقله إلى مكان عمل آخر فإنه يعتبر مستقياً من منصب عمله، فيعتبر هنا طلب الاستقالة بمثابة احتجاج على قرار النقل، وتفقد هنا الإدارة السلطة التقديرية في قبول أو رفض الطلب، بحيث يعتبر كأن لم يكن. (4)

أما إذا وضع شرطاً كأن يشترط ترقيته إلى رتبة أخرى مع قبول ترقيته إلى درجة أعلى، فتكون للإدارة السلطة التقديرية في قبول الشرط أو رفضه، فإذا قبلت الإدارة الاستقالة المعلقة على شرط الترقية، فلا يمكن تجزئة الطلب، بل وجب أن يتضمن قرار قبول الاستقالة الموافقة على الشرط، فإذا ما قبلت الاستقالة دون تحقيق الشرط اعتبرت كأن لم تكن. (5)

فارتباط طلب الاستقالة بشرط، يعبر عن عدم جدية الموظف في إنهاء العلاقة الوظيفية، فكان للإدارة الحق في رفض طلب الاستقالة لعدم جدية النية. (6)

(1) المرجع نفسه، ص114.

(2) موصدق علي، المرجع السابق، ص88.

(3) عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص163.

(4) المرجع نفسه، ص166.

(5) عبد العزيز سعد مانع العنزي، المرجع السابق، ص96-97.

(6) عثمان زعل فارس المعاينة، انتهاء الخدمة العامة للموظف، مجلة بحوث الشرق الأوسط، العدد التاسع والسبعون، جامعة

عين شمس، مصر، 308.

رابعاً-تسبب الاستقالة:

لم يشترط المشرع الجزائري تسبب طلب الاستقالة، أي أن الموظف الراغب في الاستقالة ليس ملزماً بتقديم تبريرات لطلبه. (1)

هذا عكس ما كان منصوص عليه في القانون رقم 78-12 سالف الذكر، الذي كان يشترط تقديم طلب الاستقالة معللاً بالأسباب الدافعة لها. (2)

الفرع الثاني: قبول الإدارة لطلب الاستقالة

لا تعتبر الاستقالة منتجة لأثارها القانونية للسلطة المسيرة للمرفق العام الذي يتبعه الموظف، فلا تصبح نافذة بمجرد تقديمها. (3)

حيث يقدم الطلب محترماً للسلم الإداري والرئاسي للموظف، فحتى تعتبر قانونية وجب تقديم الطلب وصدور الموافقة من طرف السلطة صاحبة صلاحية التعيين. (4)

أولاً-السلطة صاحبة صلاحية التعيين:

يقصد بالسلطة صاحبة صلاحية التعيين هي الإدارة التي أصدرت قراراً بتعيين الموظف في منصب عمله، فهي المخولة بالبت في طلب الاستقالة وإصدار قرار بقبولها. (5)

كما نص الأمر رقم 06-03 على أن السلطة صاحبة صلاحية تعيين الموظفين هي السلطة التي أوكلت لها القوانين والتنظيمات هذه المهمة. (6)

وتختلف سلطة صاحبة التعيين بين الوظائف العليا والتعيين في الوظائف الإدارية الأخرى، حيث يؤول الاختصاص في التعيين في الوظائف العليا إلى رئيس الجمهورية الذي يعين رئيس مجلس الدولة والأمين العام، يعين الولاية، القضاة، أعضاء الحكومة. (7)

(1) هتاف جمعة أبو راشد، المرجع السابق، ص 147.

(2) المادة 92، قانون رقم 78-12، المرجع السابق.

(3) هتاف جمعة أبو راشد، المرجع السابق، ص 148.

(4) موصدق علي، المرجع السابق، ص 99.

(5) المرجع نفسه، ص 101.

(6) المادة 95، الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

(7) المادة 92، دستور 2020، المرجع السابق.

وقد منح الدستور للوزير الأول بعض صلاحيات التعيين في بعض الوظائف، وفصل بينها وبين الصلاحيات الممنوحة لرئيس الجمهورية.

كما حدد الدستور صلاحية التعيين للوزير الأول في بعض المناسبات. حيث يختص الوزير الأول بالتعيين في بعض المناصب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-39 يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة.⁽¹⁾

وبالتالي فالموظف في الوظائف العليا يقدم الاستقالة إما لرئيس الجمهورية أو الوزير الأول، على حساب من قام بتعيينه.

فوفقاً لدستور 2020 وباعتبار الوزير الأول يعينه رئيس الجمهورية، فاستقالته تقدم إلى رئيس الجمهورية.⁽²⁾

أما فيما يتعلق بالوظائف الإدارية الأخرى: فتعتبر السلطة صاحبة التعيين في المناصب التالية هي:

- يؤول اختصاص تعيين مستخدمي الإدارة المركزية إلى الوزير.

- يؤول اختصاص تعيين مستخدمي الولاية إلى الوالي.

- يؤول اختصاص تعيين مستخدمي البلدية إلى رئيس المجلس الشعبي البلدي.

- يؤول الاختصاص تعيين مستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، إلى مسؤول المؤسسة.⁽³⁾

وبالتالي فإن طلب الاستقالة يوجه إلى رئيس الجمهورية أو الوزير الأول، فيما يخص المناصب العليا، أما وظائف السلطة المركزية فيوجه طلب الاستقالة إلى الوزير المعني، كما أن موظفي الجماعات المحلية التابعين للولاية يوجهون طلب استقالتهم إلى الوالي، والتابعين إلى

(1) المادة 2، مرسوم رئاسي رقم 20-39، مؤرخ في 8 جمادى الثانية عام 1441، الموافق 2 فبراير سنة 2020، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، ج ج ج ج، العدد 6، المؤرخة في 2 فبراير سنة 2020.

(2) المادة 107، دستور 2020، المرجع السابق.

(3) المادة 01، مرسوم تنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410، الموافق 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ج ج ج، العدد 13، مؤرخة في 28 مارس 1990.

البلدية يرفعون طلبهم إلى رئيس المجلس الشعبي البلدي، في حين يؤول الاختصاص في النظر في طلب الاستقالة الصادر عن موظفي المؤسسات العمومية الإدارية إلى رئيس المؤسسة.⁽¹⁾

ثانيا- آجال البت في طلب الاستقالة

أعطت التنظيمات الوظيفية المختلفة، بما فيها قانون المنظم للوظيفة العامة الجزائري، أجلا ملزما للإدارة، للتقرير في طلب الاستقالة إما بالرفض أو القبول أو التأجيل، وذلك بهدف حماية مبدأ سير المرفق العام باستمرار وإطراد، وكذا تمكين الإدارة من التفكير في حل لسد الفراغ الناتج عن صدور قرار بقبول الاستقالة.⁽²⁾

وقد حدد الأمر رقم 06-03 سالف الذكر للإدارة مهلة شهرين للرد على طلب الاستقالة، تسري من تاريخ إيداع الطلب، كما منح تمديد الرد على الطلب لشهرين إضافيين لضرورة المصلحة تسري من تاريخ انتهاء الأجل الأول، حيث تصبح الاستقالة بعد فوات الأجلين المقدرين بـ 4 أشهر، نافذة وتنتج آثارها⁽³⁾، كما اعتبر سكوت الإدارة عن الرد بعد الأجل الثاني قبولاً فعلياً للاستقالة وتصبح نافذة بقوة القانون.⁽⁴⁾

فالإدارة عليها دراسة طلب الاستقالة ومدى تأثيره على سير المرفق العام، فلها قبول الاستقالة إذا لم يتعارض ذلك مع حسن سير المرفق العام، ولها تأجيل البت في الطلب في حالة التعارض.⁽⁵⁾ ويخضع أمر تأجيل البت للسلطة التقديرية للإدارة التي تخضع بدورها لرقابة القاضي الإداري بهدف ضمان المصلحة العامة وعدم الانحراف بالسلطة.⁽⁶⁾

كما نظم المشرع الجزائري آجال الاستقالة في الأمر رقم 66-133 السالف الذكر، بحيث حدد المدة المطلوبة لرد الإدارة على طلب الاستقالة بـ 3 أشهر سارية من تاريخ إيداع الطلب وجعل للإدارة الحق في تحديد تاريخ سريانها، كما جعل للإدارة الحق في رفض طلب الاستقالة واعتبر

(1) موصدق علي، المرجع السابق، ص 103.

(2) هتاف جمعة أبو راشد، المرجع السابق، ص 148.

(3) المادة 220، الأمر 03/06، المرجع السابق.

(4) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 216.

(5) عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 137.

(6) مهدي بختة، المرجع السابق، ص 49.

التزامها الصمت، وعدم الرد على الطلب، بمثابة رفض ضمني للاستقالة.⁽¹⁾ كما أن المرسوم رقم 59-85 حدد مدة المهلة المسبقة تقدر بـ 3 أشهر قابلة للتجديد لمدة 3 أشهر للضرورة القصوى ويمكن تمديد المدة إلى 6 أشهر لضرورة المصلحة⁽²⁾.

أما فما يخص الأعوان المتعاقدين، فقد أعطى لهم المشرع الجزائري الحق في تقديم استقالتهم في أي وقت بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07-308، شريطة تقديم إشعار مسبق لمدة 10 أيام يلتزم فيها العون بأداء المهام الموكلة له بصفة عادية.⁽³⁾

ثالثا - تبليغ قرار الاستقالة للموظف المعني بالاستقالة:

باعتبار قرار الاستقالة قرارا فرديا، فيشترط حتى يكون منتجا للآثار القانونية تبليغه للمعني، ولم يحدد القانون طريقة تبليغ القرارات الفردية، فقد تبلى عن طريق رسالة موصى بها، أو بواسطة محضر قضائي أو عن طريق البريد الإلكتروني، أو الفاكس، أي بواسطة أحد وسائل الاتصال التكنولوجية أو بامضائه مباشرة على قرار الاستقالة.⁽⁴⁾

كما أن الإدارة يقع عليها تحديد تاريخ تبليغ القرار إما بالقبول أو بالرفض أو بإرجاء الطلب، وذلك راجع لأهمية الأجل مما يترتب عنه من آثار قانونية للموظف سواء كانت مالية كتوقيف الراتب وحساب مدة العمل الفعلية للموظف، وكذا في حالة طلب الموظف إلغاء الاستقالة إذا كان القرار معيبا.⁽⁵⁾

رابعا - الشكلية في قرار قبول الاستقالة

اشتراط المشرع الجزائري أن يكتب قرار قبول الاستقالة، باعتباره قرارا إداريا رسميا، في شكل معين ضمانا لمطابقة هذه القرارات مع التشريع الجديد الذي أصبح قطاع الوظيف العمومي

(1) المادة 65، الامر 66-133، المرجع السابق.

(2) المادة 135/134، المرسوم رقم 59-85، المرجع السابق.

(3) المادة 70، مرسوم رئاسي رقم 07-308، المرجع السابق.

(4) موصدق علي، المرجع السابق، ص 111.

(5) المرجع نفسه، ص 111.

يدخل ضمنه وذلك بموجب التعليم رقم 17 المؤرخة في 12 جويلية 2009. وهذا عكس طلب الاستقالة الذي لم يحدد المشرع الجزائري صبه في شكل معين.⁽¹⁾

المطلب الثاني

الأحكام المترتبة عن تقديم طلب الاستقالة

إن تقديم طلب الاستقالة لا ينتج آثارا قانونية إلا بقبوله من طرف الإدارة فلا تنتهي الرابطة الوظيفية بمجرد تقديم الطلب بل يتوجب على الموظف البقاء في مقر خدمته خلال فترة المسماة بالمهلة المسبقة وممارسة نشاطه بصفة عادية، كما يترتب على بقاءه في مكان عمله، خضوعه للمساءلة التأديبية عن أخطائه المهنية، كما أنه يحق للموظف مالم تبدي الإدارة ردها عن طلب الاستقالة سحبه فيصبح كأن لم يكن، وهذا ما سنحاول التفصيل فيه في مطلبنا هذا حيث سنتناول بقاء الموظف في منصبه (الفرع الأول) ثم نتناول إمكانية إخضاع الموظف للمساءلة التأديبية (الفرع الثاني) لنتناول إمكانية سحب طلب الاستقالة (الفرع الثالث).

الفرع الأول: بقاء الموظف في منصبه

أوجب المشرع الجزائري طبقا للأمر رقم 06-03 سالف الذكر، بقاء الموظف المقدم لطلب الاستقالة في مكان عمله إلى غاية صدور قرار الإدارة النهائي بقبول الاستقالة وهذا طبقا لنص المادة 219 منه، حيث لا ترتب الاستقالة أي آثار قانونية إلا بقبولها من طرف الإدارة المالكة لسلطة صلاحية التعيين.⁽²⁾

حيث اعتبر المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 السالف الذكر، انقطاع الموظف عن عمله بدون مبرر قانوني هو إخلال بمبدأ سير المرفق العام باطراد وانتظام ورتب عليه جزاءات تأديبية منها الخصم من الراتب، طبقا لنص المادة 207 منه، وكذا عقوبة العزل المشار إليها في المادة 184 من الأمر نفسه، فلا يكون للموظف الذي قدم استقالته الحق في ترك المنصب

(1) التعليم رقم 17 المؤرخة في 12 جويلية 2009، تحيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومي. (ملحق رقم 01)

(2) بوعلام طوبال، زرقان وليد، الاستقالة والاضراب بين حق الممارسة والتزام الموظف بمبدأ حسن سير المرافق العامة (دراسة تحليلية في ظل التشريع الجزائري)، مجلة صوت القانون، المجلد التاسع، العدد 2، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، ص 836.

مباشرة، فهذا يعد خرقاً للقانون، وهذا الأمر نفسه أشار إليه المشرع الفرنسي الذي أعطى له اسم هجرة منصب العمل دون موافقة. (1)

وبقاء الموظف في منصبه بعد تقديمه لطلب الاستقالة، منصوص عليه كذلك في الأمر رقم 66-133 في مادته 63، كما نص عليه المرسوم 85-59 في المادة 133، والسبب في إلزام الموظف بالبقاء في منصبه والالتزام بأداء المهام الوظيفية الموكلة له بعد تقديم طلب الاستقالة، هو أخذ المشرع بمبدأ ضرورة المصلحة وحسن سير المرفق العام. (2)

كما يترتب على الموظف المتعاقد المقدم للاستقالة، البقاء في منصبه مدة المهلة المسبقة المقدرة بـ 10 أيام.

كما يترتب على الموظف المتربص نفس الأحكام المطبقة على الموظف المرسم، وهذا ما أشار إليه المشرع الجزائري في المرسوم رقم 17-322، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية. (3)

الفرع الثاني: إمكانية إخضاع الموظف للمساءلة التأديبية

التأديب هو معاقبة الموظف عند الإخلال بالتزاماته المهنية، فلا تقبل استقالة الموظف إذا كان قد أحيل على التأديب، سواء كان ذلك قبل أو بعد تقديمه لطلب الاستقالة، وذلك حتى يتلقى جزاءه على مخالفة ارتكبتها. (4)

وقد نص المشرع المصري على عدم جواز قبول استقالة موظف متابع بدعوى تأديبية حتى لا يفلت من العقوبة، فلا يصدر قرار بقبول الاستقالة إلا بعد الفصل في الدعوى التأديبية فإذا كانت العقوبة الفصل أو الإقالة فلا تقبل الاستقالة، أما إذا كانت العقوبة من غير الفصل، أو بتبرئة الموظف جاز لها قبول طلب الاستقالة. (5)

(1) المرجع نفسه، ص 839.

(2) تيمجدين عبد الغني، المرجع السابق، ص 34.

(3) المادة 12، مرسوم تنفيذي رقم 17-322، مؤرخ في 13 صفر عام 1439، الموافق 2 نوفمبر 2017، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ج ج ج، عدد 66 المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

(4) غيدة للح، أسماء عتوسي، المرجع السابق، ص 41.

(5) المرجع نفسه، ص 41.

بينما ترك المشرع الجزائري السلطة التقديرية للإدارة فيما يخص استقالة الموظف المحال على التأديب، حول قبولها أو رفضها،⁽¹⁾ حيث أقر بأن الاستقالة لا تنتج أثرها إلا إذا تم قبولها، مما يترتب عنه عدم فقدان الصفة الوظيفية وبالتالي يستتج إمكانية مساءلته عن أخطاءه المهنية.⁽²⁾

في ذات السياق نظم المشرع الجزائري حالة عدم حضور الموظف طالب الاستقالة دون مبرر لمدة 15 يوما متتالية ودون مبرر، وبعد قيام الإدارة بإعداره قانونيا، بحيث عرضه لعقوبة العزل بسبب إهمال المنصب، ويقصد بالغياب الغياب الجسماني، حيث أن حضوره وامتناعه عن العمل يعرضه لعقوبة تأديبية أخرى غير العزل.⁽³⁾

فاذا حضر الموظف المقدم لطلب الاستقالة وأخل بأحد الواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 03-06 في المواد من 40 إلى المادة 54 منه: كواجب العمل وواجب طاعة الرئيس واحترام القوانين وواجب الحفاظ على السر المهني وعدم الجمع بين الوظائف،⁽⁴⁾ يترتب عليه مخالفة تأديبية تعرضه لعقوبة من العقوبات التأديبية وهذا ما نصت عليه الأمر رقم 03-06.⁽⁵⁾ وباعتبار الموظف المقدم للاستقالة لا يزال يحتفظ بصفته موظف يقوم بواجباته المهنية وله حقوق، فإن خطأه المهني يعرضه لأحد العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفصل الثالث من نفس الأمر تحت عنوان الأخطاء المهنية.⁽⁶⁾

الفرع الثالث: إمكانية سحب طلب الاستقالة

يقصد بسحب طلب الاستقالة هو عدول الموظف عنها أو تغيير رأيه إلى البقاء في منصبه، فقد يحدث أن يعلن الموظف العدول عن الرغبة في إنهاء العلاقة الوظيفية، فعليه تقديم طلب كتابي يوجهه إلى نفس السلطة التي قدم طلب استقالته، قبل بثها في موضوع الاستقالة، وإلا كان

(1) مباركة بدري، المرجع السابق، ص128.

(2) نسرين خنفر، النظرية العامة للاستقالة في مجال الوظيفة العامة مذكرة ماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021/2020 ص53.

(3) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص335.

(4) نسرين خنفر المرجع السابق، ص54.

(5) المادة 160، الامر رقم 03-06 المرجع السابق.

(6) المادة 163، المرجع نفسه.

عليه تحمل إهماله فتصبح الاستقالة نافذة، وليس له إلا اللجوء إلى التوظيف الجديد في الوظيفة العامة. (1)

فمتى قرر الموظف التراجع عن طلب الاستقالة، ما لم تثبت الإدارة في الأمر، كان له حق العدول وهو حق أصيل، وعلى الإدارة تلبية طلبه بقبول السحب، فإذا ما أصدرت الإدارة قرارا بقبول الاستقالة بعد تقديمه لطلب العدول أمامها، اعتبر قرارها معيبا. (2)

وقد رأى بعض الفقهاء الفرنسيين أنه لا تشترط الشكلية في التعبير عن تراجع الموظف عن الاستقالة، فيمكن أن تعتد الإدارة بالسحب شفاهية أو عن طريق البريد الإلكتروني، مع اشتراط التعبير الواضح البعيد عن الغموض والتأويل. (3) في هذه النقطة نجد أن المشرع الجزائري في الأمر رقم 03-06 لم ينص بنص صريح على إمكانية تراجع الموظف عن الاستقالة، ولكن يمكن استنتاج ذلك من مضمون المادة 219. (4)

(1) عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص211.

(2) مباركة بدري، المرجع السابق، ص22.

(3) موصدق علي، المرجع السابق، ص139.

(4) هتاف جمعة أبو راشد، المرجع السابق، ص148.

المبحث الثاني

الآثار القانونية المترتبة عن قبول الاستقالة

باعتبار أن الاستقالة من أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية بصفة نهائية، فإن قبول الطلب ينتج عنه آثار قانونية مثلها مثل الحالات الأخرى لانتهاء الخدمة، حيث تشترك الاستقالة معها في بعض الآثار، كما تتمتع بآثار خاصة أخرى قانونية و مالية وإدارية، بالنسبة لكل من طرفي العلاقة الوظيفية، حيث أنه في جانب الموظف تنتهي علاقته الوظيفية و يفقد كل الحقوق التي كانت له قبل تقديم قبول الاستقالة كما يتحرر من جميع الالتزامات المرتبطة بها، كما يحق له التوظيف من جديد، أما بالنسبة للإدارة فيكون لها التفكير في استخلاف الموظف المستقيل حفاظا على سير المرفق العام بانتظام و إطراد . وهذا ما سنحاول التفصيل فيه في مبحثنا هذا، حيث سنتناول آثار قبول الاستقالة بالنسبة للموظف (المطلب الأول) ثم نتناول آثار قبول الاستقالة بالنسبة للإدارة (المطلب الثاني)

المطلب الأول

آثار قبول الاستقالة بالنسبة للموظف

إن قبول الاستقالة يجعلها نافذة ترتب آثارها القانونية، حيث تغير من صفة الموظف، فيفقد حقوقه ومكانه الوظيفي، كما ترتب له حقوقا أخرى، وأهم ما يترتب على قبول الاستقالة هي انتهاء علاقته بالإدارة فيتحرر بذلك من الأعباء الوظيفية، ولكن يبقى ملزما بكتم السر المهني الذي صادفه أثناء وظيفته، كما يترتب له حق المشاركة في المسابقات الوظيفية، وهذا ما سنتناوله في مطلبنا هذا، حيث سنتناول انتهاء العلاقة الوظيفية (فرع أول) لنتناول مشاركة الموظف المستقيل في مسابقات التوظيف (فرع ثاني)، ثم نتناول المسائلة التأديبية للموظف المستقيل (فرع ثالث) و نتناول في الأخير إمكانية الموظف رفع دعوى إلغاء القرار الاستقالة المعيب (فرع رابع).

الفرع الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية

أكد الأمر رقم 06-03 السالف الذكر، على أن الاستقالة أحد حالات انتهاء العلاقة الوظيفية، وبقبولها بصفة قانونية يتحرر الموظف من صفته، طبقاً للمادة 216 منه كما نص المرسوم الرئاسي رقم 07-308 على أن علاقة العمل المبنية على نظام التعاقد تنتهي بالاستقالة، حيث أن بقبول الاستقالة يصبح الموظف خارج الإطار الوظيفي، فتسقط جميع الحقوق الناجمة عن الصفة الوظيفية، إلا ما كان قد اكتسبه قبل الاستقالة.⁽¹⁾ ويترتب عن انتهاء العلاقة الوظيفية ما يلي:

- عدم جواز تأدية الموظف الذي قبلت استقالته عمله بصفة عادية ولا يمكن أن يكون له الحق في الراتب، حيث تسقط ولايته الوظيفية نهائياً بعد قبول الاستقالة.⁽²⁾ وفي حالة ما أكمل الموظف المستقيل مهامه الوظيفية بصفة مؤقتة بعد قبول استقالته، لضرورة المصلحة، فيعتبر الراتب الممنوح للموظف بمثابة مكافأة عما قدمه من عمل ليس ملزم به.⁽³⁾

- عدم امكانية يمكن مطالبة الموظف المقبولة استقالته بتنفيذ التزامات، كانت مفروضة عليه عندما كان يملك صفة الموظف. وإذا أقدم الموظف المستقيل على القيام بمهمة من مهامه الوظيفية، المكلف بها قبل الاستقالة، اعتبر عمله كأن لم يكن، لصدوره من شخص لا صفة له، فالأصل أن الاستقالة توقف وتمنع المستقيل من ممارسة المهام والاختصاصات المكلف بها قبل الاستقالة، وإلا اعتبر بمثابة اغتصاب للوظيفة ترتب عنه قيام جرم خاضع لقانون العقوبات.⁽⁴⁾

- يترتب على قبول الاستقالة انقطاع الراتب الخاص بالموظف، وما يتبع الراتب من مخصصات مالية، بحيث يتلقى راتبه إلى يوم صدور قرار قبول الاستقالة حيث يحرم من المرتب مع انتهاء العلاقة الوظيفية، لان الراتب هو حق مرتبط بأداء الخدمة.⁽⁵⁾

- حق الموظف المستقيل استلام شهادة عمل في نهاية خدمته، وهذا الأمر لم يرد الإشارة إليه في الأمر رقم 06-03، ولكن بالجوع إلى القانون رقم 78-12، نجد أن المشرع الجزائري

(1) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 218.

(2) بوصبيح بن شهرة، المرجع السابق، ص 69.

(3) عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 464.

(4) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 334.

(5) رمزي هليلات، المرجع السابق، ص 276.

نص على تسليم الموظف أو العامل شهادة عمل يذكر فيها تاريخ بداية ونهاية التوظيف، وكذا المناصب التي شغلها الموظف أثناء فترة عمله.⁽¹⁾ كما نص المرسوم رقم 07-308 السالف الذكر على أنه عند انتهاء نشاط العون المتعاقد تقدم له شهادة عمل تحمل تاريخ البدء والانتهاء من العمل والمناصب المشغولة منه تقدمها الهيئة المستخدمة.⁽²⁾

- إمكانية الموظف الاستفادة من المعاش أو التعاقد في حدود ما اكتسبه من حقوق سابقة عن الاستقالة في حدود ما نظمتها النصوص القانونية المطبقة على نظام التقاعد.⁽³⁾

- إن انتهاء العلاقة الوظيفية لا يمنع الموظف من المطالبة بديونه ومستحقاته لدى الإدارة، كحقه في بدل إجازته أو حقه في مكافئة نهاية الخدمة.⁽⁴⁾

- التزام الموظف بكتمان السر المهني حيث أنه يمنع عليه أفاء معلومات وأسرار أو تقديم وثائق اطلع عليها بمناسبة أداءه لمهامه، وهذا حتى بعد الاستقالة، وقد أقر المشرع الجزائري عقوبات على جريمة إفشاء السر المهني بموجب قانون العقوبات.⁽⁵⁾ والحكمة من تقرير التزام الحفاظ على السر المهني هو حماية مصالح الافراد بعدم إطلاع الغير على أسرارهم من ناحية والحفاظ على الثقة المتبادلة بين الإدارة والمتعاملين معها من ناحية أخرى.⁽⁶⁾

- إن قبول الاستقالة يجعل الموظف المستفيد من السكن الوظيفي المقدم له لتسهيل أداءه الخدمة بأريحية، يفقد هذا السكن فلا يحق له البقاء فيه بمجرد قبول استقالته، وهذا ما أكدته قرار المحكمة العليا المؤرخ في 10 فيفري 1998.⁽⁷⁾

(1) المادة 92 /2، القانون رقم 78-12، المرجع السابق.

(2) المادة 72، مرسوم رقم 07-308، المرجع السابق،

(3) بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، محاضرات ملقاة على طلبة السنة الثالثة تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2017/2018، ص 153.

(4) عبد الرحمان طيرش، عبد الغاني بن سويبي، استقالة الموظف العمومي بين التشريع والقضاء الإداري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة غرداية، 2022/2023، ص 56.

(5) نسرين خنفر، المرجع السابق، ص 71.

(6) موصدق علي، المرجع السابق، ص 128.

(7) نسرين خنفر، المرجع السابق، ص 78.

الفرع الثاني: مشاركة الموظف المستقيل في مسابقات التوظيف

طبقا للأمر رقم 03-06 فإننا نجد أن الموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية من عزل او تسريح، يسقط حقه في الالتحاق من جديد بالوظيفة العمومية⁽¹⁾، وهذا عكس ما نجده في الاستقالة، فقد سمح المشرع الجزائري للموظف المستقيل الدخول لإجراء مسابقات التوظيف إذا توفرت فيه الشروط القانونية المحددة بموجب الأمر رقم 03-06.

بناء على المنشور رقم 5 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي، فقد اشترط مرور 3 سنوات من تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة، حتى يتمكن الموظف المستقيل من التوظيف من جديد، كما اشترط المنشور عدم احتساب الأقدمية المهنية التي اكتسبها وظيفته المستقيل منها، كمعيار انتقاء في المسابقة على أساس الشهادة.⁽²⁾

لكن المشرع الجزائري أعاد النظر في المدة المشروطة لإعادة التوظيف، حيث قام بإلغائها بموجب البرقية رقم 509 المؤرخة في 18 أبريل 2011، حيث اعتبرت أن الموظف المستقيل لديه الحق في المشاركة في مسابقات التوظيف، إذا ما توفرت فيه الشروط القانونية لذلك، كما الغت شرط عدم المطالبة باحتساب الخبرة المهنية في معايير الانتقاء.⁽³⁾

ويقصد بالشروط القانونية للتوظيف تلك المنصوص عليها في الأمر 03/06 سالف الذكر، المتمثلة في الجنسية الجزائرية والتمتع بالحقوق المدنية، القدرة البدنية والذهنية، السن القانونية، وكذا خلو شهادة السوابق العدلية من الملاحظات.⁽⁴⁾

الفرع الثالث: المساءلة التأديبية للموظف المستقيل

إن الإدارة لها الحق في مساءلة الموظف عن الأخطاء الوظيفية المرتكبة عند تأدية الموظف لمهامه، ولكن الأمر يختلف إذا ما قبلت الاستقالة، وصدر قرار القبول، فبالرجوع إلى الأمر رقم 03-06 سالف الذكر، لم يشر المشرع إلى مسألة المساءلة التأديبية للموظف المستقيل، عن

(1) المادة 185، الامر رقم 03-06، المرجع السابق، ص17.

(2) المنشور رقم 05، المؤرخ في 10 فيفري 2004، يتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية. (ملحق رقم 02)

(3) برقية رقم 509، المؤرخة في 18 أبريل 2011، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة إلى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية. (ملحق رقم 03)

(4) المادة 75، الامر رقم 03-06، المرجع السابق.

الأخطاء المهنية المرتكبة أثناء أداءه لمهامه الوظيفية والمكتشفة بعد انتهاء العلاقة، وهذا راجع إلى ارتباط النظام التأديبي بالصفة الوظيفية، والاستقالة تنهي هذه العلاقة. (4)

إلا أنه بالرجوع إلى الأمر رقم 66-133 سالف الذكر نجد أن المشرع نص على أنه يمكن للإدارة تحريك دعوى تأديبية في حق الموظف المستقيل عن الأخطاء المكتشفة بعد تقديم طلب الاستقالة، وحتى بعد صدور قرار بقبولها. (2) والأمر نفسه نجده في المرسوم رقم 85-59 سالف الذكر، الذي أكد على أن المستقيل يمكن للإدارة أن ترفع ضده دعوى تأديبية، إذا ما اكتشفت بعد قبولها للاستقالة أخطاء يعود تاريخ ارتكابها ما قبل قبول الاستقالة. (3)

الفرع الرابع: إمكانية الموظف في رفع دعوى إلغاء قرار الاستقالة المعيب

قد يحدث وأن يصدر قرار قبول الاستقالة معيباً بأحد عيوب التي تتسبب فيها الإدارة من عيب مخالفة الشكل والإجراءات، وكذا عيب مخالفة القانون، وعيب الانحراف في استعمال السلطة، فيحق هنا للموظف اللجوء إلى القضاء الإداري، ليرفع دعوى إلغاء قرار معيب.

حيث ينقضي قرار الاستقالة المعيب بصدور الحكم القاضي ببطالانها. (4) فدعوى الإلغاء الخاصة بالاستقالة تقوم على الضوابط القانونية المطلوبة من صفة ومصلحة التي تشرطها أي دعوى قضائية، أمام المحاكم الإدارية أو مجلس، أما العيوب التي تصيب قرار الاستقالة، فهي صدوره من جهة غير مختصة، مخالفته الشكل والإجراءات المطلوبة، وكذا الانحراف باستعمال السلطة في تحقيق المنفعة العمومية، وكذا عيب مخالفة القانون. (5)

ويعرف عيب عدم الاختصاص بأنه انعدام الصفة القانونية للإدارة أو الشخص المسؤول عن الإدارة لاتخاذ القرار الإداري ذو شرعية. هذا العيب نادر الوقوع إلا أن القضاء الفرنسي ألغى قرار استقالة ضابط لم يصدر من رئيس الجمهورية صاحب الاختصاص بل صدر من وزير الدفاع. (6)

(1) مباركة بدري، المرجع السابق، ص 27.

(2) المادة 65، الأمر رقم 66-133، المرجع السابق.

(3) المادة 57، المرسوم رقم 85-59، المرجع السابق.

(4) عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 419.

(5) المرجع نفسه.

(6) موصدق علي، المرجع السابق، ص 146.

أما عيب الشكل والإجراءات فيقصد به عدم تقييد الإدارة صاحبة الاختصاص بالشكليات المطلوبة قانوناً لصحة، كعدم إفراغ قرار قبول الاستقالة في الشكل المطلوب أو عدم احترام مهلة الإشعار المسبق للرد على طلب الاستقالة إلى جانب توقيع الجهة المصدرة للقرار.

أما عيب مخالفة القانون والخطأ في تطبيق القانون، مثل ما جاء به القضاء المصري بإلغاء قرار استقالة موظف لمخالفته للقانون. أما الخطأ في تطبيق القانون يكون مثلاً إذا ما قدم الموظف الاستقالة بسبب ظروف صعبة أثرت على إرادته، أو بسبب خوف أو إكراه من الإدارة.⁽¹⁾ أما عيب الانحراف بالسلطة فيكون إذا ما تبين أن رفض الاستقالة لم يكن بهدف تحقيق المصلحة العامة، وإنما كان نتاج عداوة شخصية ضد صاحب طلب الاستقالة.

المطلب الثاني

آثار قبول الاستقالة بالنسبة للإدارة

لقد حدد المشرع الجزائري للإدارة مهلة شهرين للرد على طلب الاستقالة،⁽²⁾ كما أعطى لها الحق في تمديد المدة إلى شهرين إضافيين لضرورة المصلحة، والهدف من ذلك هو المحافظة على مبدأ استمرارية المرفق العام، وذلك بهدف إيجاد حل لشغور منصب الموظف المستقيل، ويترتب عن قبول الاستقالة آثار قانونية للإدارة منها انتهاء خدمة الموظف، واستخلاف الموظف وسنحاول في هذا المطلب التطرق أولاً إلى انتهاء خدمة الموظف (الفرع أول) واستخلاف الموظف المستقيل (الفرع ثاني) ثم نتناول إمكانية سحب الإدارة لقرار قبول الاستقالة (الفرع ثالث).

الفرع الأول: انتهاء خدمة الموظف

تصبح الاستقالة نهائية من يوم قبولها من جهة الإدارة، وتكون منتجة لأثارها بدء من التاريخ المحدد من قبل السلطة صاحبة صلاحية التعيين، حيث يكون لها السلطة التقديرية في تحديد تاريخ انتهاء خدمة الموظف وشطبه من سجل الموظفين فيصبح منصبه شاغراً.⁽³⁾

(1) المرجع نفسه، ص 149.

(2) المادة 220، الأمر رقم 06-03، المرجع السابق.

(3) عبد اللطيف رسلان عودة، المرجع السابق، ص 148.

فالحكمة من منح الإدارة المهلة المسبقة المقدرة بشهرين يعود إلى حماية مبدأ استمرارية المرفق العام كون أن قبول الاستقالة يترتب عنه توقف مباشر للموظف عن أداء المهام الوظيفية الموكلة اليه، وهذا يضر بالمرفق العام، لذلك جاءت مهلة الأشعار المسبق لتمكين الإدارة من إيجاد بديل لشغور منصب المستقيل.⁽¹⁾

إن قبول الاستقالة يجعلها نهائية وبالتالي خروج الموظف المستقيل من الوظيفة بصورة قانونية، حيث جاء في قرار مجلس الدولة الفرنسي أنه بمجرد صدور قرار قبول الاستقالة، يشطب الموظف من التاريخ الذي حددته الإدارة، وإذا لم يحدد التاريخ فيعتد بتاريخ يوم قبول الاستقالة.⁽²⁾ كما جاء في قرار آخر صادر عن القضاء الفرنسي كذلك على أن آثار الاستقالة تنتج من تاريخ تبليغ الموظف بالقبول، أما إذا حددت السلطة المختصة تاريخا لسريان الاستقالة فلا تنتج أثرها إلا من ذلك التاريخ.⁽³⁾

الفرع الثاني: استخلاف الموظف

إن قبول الاستقالة من طرف الإدارة يترتب عنه شغور منصب الموظف المقبولة استقالته، وهذا ما يؤدي بالتأكيد إلى المساس بالسير الحسن للمرفق العام، مما ينتج عنه المساس بالمصلحة العامة، ولهذا ما يؤدي بالإدارة إلى اللجوء إلى تعويض الموظف المستقيل، حيث أن أمر استخلاف الموظف الجديد بيد الإدارة ولا يكون للموظف المستقيل الحق في تعيين من يخلفه.⁽⁴⁾

إن عملية استخلاف الموظف، تتطلب تنظيما جيدا وسرعة في التنفيذ، لضمان استمرارية العمل بشكل سلس بعيدا عن الانقطاع، وذلك حفاظا على حسن سير المرفق العام.⁽⁵⁾

والاستخلاف نوعان استخلاف مؤقت واستخلاف دائم.

(1) نسرين خنفر، المرجع السابق، ص 75.

(2) موصدق علي، المرجع السابق، ص 117.

(3) المرجع نفسه، ص 117.

(4) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 219.

(5) موصدق علي، المرجع السابق، ص 117.

أولا - الاستخلاف المؤقت:

يعني تعيين شخص بشكل مؤقت لتولي مهام وظيفية خاصة بالمستقيل ممارسة اختصاصاته بشكل مؤقت، ويتم ذلك بموجب قرار تنظيمي وإداري يحدد الشخص المكلف ومدة الاستخلاف، ويكون ذلك إما عن طريق الإنابة أو الحلول.⁽¹⁾

1. **الإنابة:** تكون في الحالات التي يواجه فيها الشخص الذي يشغل وظيفة، عوائق مؤقتة أو دائمة، تمنعه من ممارسة مهامه، حيث يتم تعيين نائب له عن طريق السلطة الإدارية المختصة، ويكلف هذا النائب بممارسة مهام الشخص الأصلي حتى تزول العوائق التي تمنعه من ممارسة وظيفته.⁽²⁾ وتتم الإنابة في الاستقالة بناء على قرار صادر من السلطة الرئاسية بتعيين نائب عنه يمارس اختصاصات المستقيل بشكل مؤقت مع اشتراط أن يكون الموظف المكلف بالنيابة لا يقل درجة عن الموظف المستقيل

2. **الحلول:** يستخدم الحلول لضمان استمرارية العمل وتنفيذ الاختصاصات في حالة عدم قدرة الشخص المخول بالاختصاص على ممارستها، سواء بسبب عجز بدني أو غيره، حيث يتم نقل الاختصاصات بقوة القانون، إلى شخص آخر مؤهل للقيام بها، وتكون قراراته بنفس حجية الشخص الأصلي صاحب الصلاحيات.⁽³⁾

3. **أما الفرق بين الإنابة والحلول:** يكمن في طريقة التنظيم والتنفيذ، فالإنابة تتم من خلال قرار إداري، يحدد فيه مدة وصلاحيات النائب، بينما الحلول فيتم وفقا لنص قانوني يحدد الإجراءات والآليات التي يجب إتباعها في حالة عدم قدرة الشخص المخول بالاختصاص على الممارسة.⁽⁴⁾

أما ما يتعلق بالاستخلاف المؤقت في المناصب العليا، فحسب دستور 2020 فإنه في حالة عدم قدرة رئيس الجمهورية على أداء واجباته بسبب استقالة أو وفاة أو عجز بدني، تنتقل صلاحياته إلى رئيس مجلس الأمة، إلى غاية انتخاب رئيس جديد، وفي حالة شغور

(1) المرجع السابق، ص 121.

(2) محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ واحكام القانون الإداري، بيروت، 2002، ص 262.

(3) بن دبا سمير، بن علي العيد، سلطتي الحلول والإنابة في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد درايعية، ادرار، 2023/2022، ص 7.

(4) عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري، ط2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 98.

منصب كل من رئيس الجمهورية ورئيس مجلس الأمة، يتولى رئيس المحكمة الدستورية ممارسة بعض الاختصاصات.⁽¹⁾

كما أقر قانون الولاية أنه إذا ما استقال أحد أعضاء المجلس الشعبي الولائي، يعوض بمرشح يليه مباشرة من نفس القائمة، وذلك عن طريق مداوات يكون الوالي على إطلاع عليها.⁽²⁾

الأمر نفسه نص عليه قانون البلدية على أنه في حالة استقالة رئيس المجلس الشعبي البلدي يعوض بأحد الأعضاء المنتخبين في مدة لا تتجاوز 10 أيام.⁽³⁾

فالاستخلاف المؤقت يكون عادة بهدف سد الشغور في الوظائف التي قد يترتب على غياب الموظف فيها آثارا على السير الحسن للمرفق العام، إلى غاية إجراء المسابقات اللازمة لتوظيف شخص دائم في الوظيفة.

ثانيا - الاستخلاف الدائم:

بما أن الاستقالة ينتج عنها شغور منصب الموظف بصفة النهائية، فعلى الإدارة اللجوء إلى تعويض الشغور من خلال فتح مسابقات التوظيف وفقا للطرق المنصوص عليها في الأمر رقم 03-06 السالف الذكر حتى يضمن الحصول على موظف مؤهل ومناسب للوظيفة.

وتتمثل طرق التوظيف الموظف الدائم إما عن المسابقة على أساس الاختبار، الفحص المهني، المسابقة على أساس الشهادة، وكذا التوظيف المباشر للذين تابعوا تكويننا متخصصا.⁽⁴⁾

كما أن استخلاف الموظف المتعاقد المستقيل، لا يكون فيه لإشكال كون أنه بفوات مدة الإشعار المسبق المحدد ب 10 أيام، كان للإدارة تعيين متعاقد آخر خلفا له.⁽⁵⁾

(1) المادة 101، دستور 2020، المرجع السابق.

(2) المادة 41، القانون رقم 07-12، المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433 الموافق 21 فبراير 2012، يتعلق بالولاية، ج ر ج ج، عدد 12 المؤرخة في 29 فيفري 2014.

(3) المادة 71 من القانون رقم 11-11 المؤرخ في 20 رجب عام 1432 هـ الموافق 22 يونيو سنة 2011، يتعلق بالبلدية، ج ر ج ج، العدد 37 المؤرخ في 1 شعبان عام 1432 الموافق 3 يوليو سنة 2011.

(4) المادة 80، الأمر 03/06، المرجع السابق.

(5) المادة 70، مرسوم رئاسي رقم 07-308، المرجع السابق.

ويمكن للإدارة التوظيف في مجال العلاقة التعاقدية بإعلان توظيف على المنصب الشاغر⁽¹⁾. ويتم توظيف العون المتعاقد أما بإجراء إعلان أو بالتوظيف المباشر.⁽²⁾ ويتم توظيفهم إما عن طريق الانتقاء وذلك بموجب عقد محدد المدة، أو عن طريق الاختبار المهني بموجب عقد غير محدد المدة.⁽³⁾

الفرع الثالث: إمكانية سحب الإدارة لقرار قبول الاستقالة

إن سحب القرار المتضمن قبول الاستقالة هو من الامتيازات المخولة للإدارة وذلك لأسباب تحددها الإدارة، فهو إجراء تقوم به الإدارة بمفردها، لإنهاء أثر الاستقالة بأثر رجعي لقرار إداري سبق إصداره، وذلك إما لعدم مشروعيته أو لخطأ في التقدير، أو لمساسه بمصلحة عامة.⁽⁴⁾

ونظراً لما يترتب على إجراء سحب قرار الاستقالة من سريانه بأثر رجعي، مما يثير مشاكل قانونية ويؤثر على العلاقة العملية، فمن الضروري وضع شروط وقواعد واضحة لتقييد هذا الإجراء، مستندة إلى التشريعات المعمول بها، ولقد فرق الفقه والقضاء بين قرار الاستقالة المشروع من جهة، وقرار الاستقالة غير المشروع من جهة ثانية.⁽⁵⁾

أولاً- سحب قرار الاستقالة المشروع:

يقصد بالقرار المشروع أنه أتم جميع الإجراءات القانونية المطلوبة واحتوى على جميع الشروط القانونية اللازمة لصحته، فهذا قرار لا يمكن سحبه كونه أنشأ أو عدل في المراكز القانونية للموظف إذ أنه أصبح خارج الصفة الوظيفية، كما تم غلق منصبه المالي والإداري وكذا تم شطب اسمه من قائمة موظفي الإدارة، فهنا إمكانية إعادته إلى منصبه السابق يصبح شبه مستحيل، فلا يكون له إلا اللجوء إلى التوظيف من جديد.⁽⁶⁾

(1) موصدق علي، المرجع السابق، ص124.

(2) المادة 19، المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المرجع السابق..

(3) المادة 18، المرجع نفسه.

(4) موصدق علي، المرجع السابق، ص139.

(5) المرجع نفسه، ص140.

(6) سعيد مقدم، المرجع السابق، ص334.

وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 السالف الذكر، بنصها أن الاستقالة تصبح نافذة لا رجعة فيها بصدور قرار القبول من المؤسسة.⁽¹⁾

ثانيا- سحب قرار استقالته غير المشروع:

أعطى القانون للإدارة امتياز سحب القرارات الصادرة عنها المشوبة بأخطاء مادية أو بعيب من عيوب المشروعية، مع ضبطها بشروط.

قرار الاستقالة هو قرار إداري فردي فهو يخضع للشروط التي حددها القانون الجزائري وكذا القضاء المتعلقة بالقرار الإداري، حيث أن مدة سحب القرار الإداري غير المشروع بـ 4 أشهر يبدأ سريانها من تاريخ التبليغ مثلها مثل الطعن القضائي.⁽²⁾

أما القضاء الفرنسي فقد حدد مدة سحب القرار المعيب بشهرين من تاريخ تبليغ قرار الاستقالة للموظف المستقيل وهذا نفس ما ذهب إليه القضاء الإداري المصري فيما يخص سحب الإدارة للقرارات الإدارية المعيبة.⁽³⁾

كما أن سحب القرار غير المشروع قد يكون بمبادرة من الإدارة من تلقاء نفسها، عند علمها بعدم مشروعية القرار، أو بناء على طلب من الموظف عن طريق رفعه لتظلم إداري أمام السلطة الرئاسية لعدم مشروعية قرار قبول أو رفض الاستقالة.⁽⁴⁾

وعملية السحب يمكن أن تتم إذا لم تقم الإدارة بتعيين موظف جديد محل المستقيل فإذا تم التعيين فهذا السحب قد يمس بحقوق الغير، فيصبح القرار معيبا، فعملية سحب قرار الاستقالة يكون مستحيلا إذا ما مس بحقوق اكتسبها الموظف من استقالته، كحقوقه المالية أو الإحالة على التقاعد.⁽⁵⁾

(1) المادة 2/219، الامر رقم 06-03، المرجع السابق.

(2) المادة 2/829، القانون 08-09، مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون إم إ، المعدل والمتمم-جريدة رسمية عدد 21، المؤرخة في 17 ربيع الثاني عام 1429هـ، الموافق 23 أبريل 2008م.

(3) سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1966. ص 686.

(4) موصدق على، المرجع السابق، ص 141

(5) المرجع نفسه، ص 142.

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع الاستقالة في التشريع الوظيفي الجزائري، والذي له أهمية واضحة في الحياة الوظيفية للموظف و الإدارة كونها تحرر الموظف من الالتزامات الوظيفية في حالة عدم رغبته في مواصلة مهامه وذلك بتسليطنا الضوء على مفهوم الاستقالة وكذا الأحكام المرتبطة بها في قانون الوظيفة العامة، حيث تطرقنا إلى مفهوم الاستقالة وتوصلنا الى انه مع كثرة التعاريف المقدمة للاستقالة سواء كانت تعاريف فقهية أو قانونية، إلا أن معظمها يشترك في معنى واحد يتمثل في كون الاستقالة هي وسيلة قانونية في يد الموظف، يستعملها بإرادته الفردية، متى أحس بعدم الرغبة في الاستمرار في أداء مهامه الوظيفية، ويتم ذلك بواسطة طلب كتابي وبعبارات واضحة لا غموض فيها، تعبر عن توجهه صراحة في هجر الخدمة والتحرر من التزاماتها بصفة نهائية، قبل وصول السن المحدد للإحالة على المعاش.

كما لاحظنا أن المشرع الجزائري اعترف بالاستقالة الصريحة والاستقالة الفردية فقط، في حين اعتبر الاستقالة الضمنية بمثابة التخلي عن المنصب، يعاقب عليها الموظف بالعزل، كما جرم الاستقالة الجماعية.

توصلنا كذلك إلى أن الاستقالة لها نقاط تشابه واختلاف مع مختلف الأنظمة كالإضراب والاستيداع والفصل التأديبي، حيث تشترك هذه الأنظمة في كون الهدف منها هو إيقاف العلاقة الوظيفية إلا أنها تختلف في كون الإضراب والاستيداع هو توقف مؤقت في حين الاستقالة والفصل التأديبي هما توقف نهائي، وتختلف الاستقالة عن الفصل التأديبي كونها حق أما الأخير فهو عقوبة تأديبية عن خطأ مهني.

كما توصلنا إلى أن مفهوم الاستقالة نظمته التنظيمات الجزائرية المتعاقبة المنظمة للعلاقة الوظيفية، بداية من الأمر 133/66 الى غاية الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

كما تطرقنا في الفصل الثاني إلى الإجراءات التي حددها القانون لممارسة الاستقالة وما يترتب عن قبولها من آثار قانونية بالنسبة لطرفي العلاقة الوظيفية، كما أن المشرع الجزائري

ضبط ممارسة حق الاستقالة بمجموعة من الإجراءات و الشروط، وتتمثل في تقديم طلب الاستقالة الناتج عن إرادة حرة غير معيبة بعيب من عيوب الإرادة كالإكراه أو الغلط ، ويكون كتابيا ، ولم تشترط صبه في قالب معين ،عكس قرار قبول الاستقالة الذي أوجب المشرع صدوره في شكل معين ،كما اشترط التعبير بكلمات واضحة غير مبهمة ،ويترتب عن تقديم طلب الاستقالة إلزامية بقاء الموظف في مكان عمله وأداء المهام المنسوبة إليه، وأي مغادرة مباشرة بعد تقديم الطلب يعرضه إلى عقوبة تأديبية ، إلى جانب اشتراط رد الإدارة عن الطلب في مدة 2شهرين من تاريخ تقديمه، قابلة للتجديد مرة واحدة لضرورة المصلحة، كما أمكن للموظف التراجع عن طلب الاستقالة بتقديم طلب مكتوب لنفس سلطة التي قدم لها طلب الاستقالة، واشترط تبليغ القرار الى الموظف المستقيل، لما يترتب من آثار قانونية تسري من تاريخ قبول الطلب كإمكانية مشاركة الموظف المستقيل في مسابقات التوظيف من جديد ونشوء مركز قانوني جديد للمستقيل يجعله غير معرض للعقوبات التأديبية عن الأخطاء المرتكبة قبل الاستقالة والمكتشفة بعد صدور قرار القبول.

كما يرتب قبول الاستقالة آثار على الإدارة صاحبة سلطة التعيين منها تعيين الموظف الذي يخلف المستقيل سواء بتعيين دائم واستخلاف مؤقت، ضمانا لحسن سير المرفق العام. حيث توصلنا إلى الإجابة على الإشكالية وتعرفنا على أهم الضمانات المكرسة قانونا للموظف حتى يتمكن من ممارسة حقه في الاستقالة.

وتتمثل أهم هذه الضمانات بما يلي:

- الاعتراف القانوني بالاستقالة كحق بصيغة صريحة لا غموض فيها.
- اشتراط الكتابة حتى لا يحاسب الموظف على الكلمات التي تصدر عنه في حالة الغضب.
- ضبط الرد على طلب الاستقالة من طرف الإدارة صاحبة سلطة التعيين بالأجال وهذا حماية للموظف من تعسف الإدارة وعدم ردها على الطلب.
- ضمانة العدول على طلب الاستقالة والتراجع عنها، قبل رد الإدارة وذلك حفاظا على استقرار الموظف في منصبه واستقرار وحسن سير المرفق العام من جهة أخرى.

- إمكانية الموظف رفع دعوى الغاء إذا كان القرار المتضمن قبول الاستقالة مشوب بعيب من عيوب المشروعية.
- ضمانات الترشح للوظيفة العامة من جديد بتوفر الشروط القانونية الخاصة بالتوظيف. كما توصلنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع الى النتائج التالية:
- إلزام الموظف بالاستمرار في العمل ما لم ترد الإدارة بقبول الطلب وفقا لما تضمنه الأمر رقم 03-06، كما جعل فوات مدة 4 أشهر تؤدي إلى توقف الموظف عن أداء مهامه.
- إهمال المشرع الجزائري لمسألة مساءلة الموظف عن الأخطاء المهنية، كما أنه أهمل معالجة مسألة عدم قبول استقالة الموظف المتابع بدعوى تأديبية لما فيها من تهرب من المساءلة والتي قد تنتهي بالعزل أو التسريح.
- اعتبار الاستقالة نهائية لا رجعة فيها بصدور قرار قبولها.
- اعتبار الاستقالة الجماعية جريمة يعاقب عليها القانون، فمع أن الاستقالة حق مكفول للموظف إلا أن ممارسته لا بد أن توافق الأنظمة القانونية، وتكون فيها اعتبار للمصلحة العامة وذلك طبقا لمبدأ تغليب المصلحة العامة على الخاصة، كون أن الاستقالة الجماعية تعطل سير المرفق العام مما يمس بمصالح المواطنين وكذا بالمرفق العام.
- تقييد سلطة الإدارة بالقبول أو ارجاء الرد على الطلب الى وقت لاحق، ولا يحق لها الرفض. لذلك نقترح:
- تنظيم حق الاستقالة في الباب المعنون بحقوق الموظف، لا في طرق انتهاء الرابطة الوظيفية.
- وضع نص قانوني يسمح للموظف بشكل صريح العدول عن طلب الاستقالة، قبل صدور قرار قبولها من الإدارة.
- وضع نص قانوني يتضمن مسألة محاسبة الموظف المقدم للاستقالة عن الأخطاء المهنية قبل قبول الاستقالة وكذا النص الصريح عن عدم قبول طلب استقالة الموظف المحال على التأديب إلى غاية الفصل في الدعوى التأديبية .

- النص الصريح عن إمكانية محاسبة الموظف عن الأخطاء المهنية المكتشفة بعد التوظيف والمرتكبة قبل قبول الاستقالة كما كان منصوص عليه في القوانين الصادرة قبل الأمر رقم 03-06.
- محاولة التقليل في مدة الأشعار المسبق، بهدف حماية كل من الموظف والإدارة وذلك لتمكين الموظف من تغيير الوظيفة وعدم ضياع الفرص في انتظار رد الإدارة من جهة وتمكين الإدارة من استخلاف الموظف المستقيل في أقرب وقت، لضمان استمرارية سير المرفق العام وعدم تعطيل مصالح المواطنين.
- الإشارة بنص قانوني على إمكانية استعمال البريد لإرسال طلب الاستقالة برسالة موصى بها مع اشعار بالوصول.
- إدراج مادة قانونية تبين الآثار المادية والقانونية المترتبة عن الاستقالة.

قائمة المراجع

أولاً-الكتب

1. بشير هدفي، شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الجسور، الجزائر، 2006.
2. جميلة قديدو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان، 2021.
3. سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر 2004.
4. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
5. سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1966.
6. السيد محمد إبراهيم، شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار المعارف، القاهرة، 1966.
7. عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، 1981.
8. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.
9. عبد اللطيف السيد رسلان عودة، الاستقالة بين النظامين الوضعي والقانوني، دار الكتاب القانوني، مصر، 2004.
10. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008.
11. محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
12. محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009.

13. محمد شحات ،معالم النظام السياسي في الإسلام ،دار الفكر العربي 1986،
14. محمود حلمي، قانون العاملين المدنيين، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986.
15. هاشمي خرفي الوظيفة العمومية، على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010.

ثانيا - المذكرات الرسائل الجامعية

أ/ رسائل الماجستير

1. بوشيبة طاهر، أنماط التوظيف وانتهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري المعمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2016/2017.
2. خيرة عبد المولى، عقد العمل المحدد المدة، أطروحة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2008/2009.
3. عبد العزيز سعد العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف "دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2012.
4. محمد بن سالم بن حمد الحضرمي، الاستقالة كأحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العام- دراسة مقارنة-، بحث مستل من رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، 2020.
5. موصدق علي، الاستقالة في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، تخصص قانون الإدارة العامة، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.

ب/ مذكرات الماستر

1. بالبشير امينة اعتدال، الاستقالة في الوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020/2021.

2. بشير بن يبقى، حق العامل في انهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الدولي لحقوق الانسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم 2017/2018.
3. بن دبا سمير، بن علي العيد، سلطتي الحلول والاناابة في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد درايعة، ادرار، 2022/2023.
4. بوصبيح بن شهرة، النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة العامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016/2017.
5. تومي أبو بكر، انهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحى احمد، النعامة، 2020/2021.
6. تيمجدين عبد الغني، نهاية العلاقة الوظيفية بالاستقالة، مذكرة ماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021/2022.
7. عبد الرحمان طيرش، عبد الغاني بن سويبي، استقالة الموظف العمومي بين التشريع والقضاء الإداري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2022/2023.
8. عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014.
9. غيدة للح، أسماء عتوسي، الاستقالة في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2018/2019.

10. فلاح محمد، الفصل التأديبي في مجال الوظيفة العمومية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2020/2019.

11. نزار عقبة، زهير مرغني، النظام القانوني للاستقالة في قانون العمل، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2022/2021.

12. نسرين خنفر، النظرية العامة للاستقالة في مجال الوظيفة العامة مذكرة ماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021/2020.

ثالثا/ المقالات العلمية

1. أمال سالم العريفي، "استقالة الموظف العام في التشريع الليبي والمقارن-دراسة مقارنة"، مجلة القرطاس للعلوم الإنسانية والتطبيقية، العدد الخامس عشر، طرابلس، 2021، ص ص 151-159.

2. أورمضيي ليندة، "الاستقالة حق في انهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية الاقتصادية، المجلد 57، العدد 02، كلية الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2020، ص ص 547-561.

3. بدري مباركة، "التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة"، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد الثاني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، ص ص 9-36.

4. بدري مباركة، "التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة"، مجلة الاجتهاد للدراسات الحقوقية والاقتصادية، العدد 06، المركز الجامعي لتامنغست، ص ص 113-142.

5. بن عزوز بن صابر، "الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشريع، العدد الرابع، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017، ص ص 1-21.
6. بوعلام طوبال، زرقان وليد، "الاستقالة والاضراب بين حق الممارسة والتزام الموظف بمبدأ حسن سير المرافق العامة (دراسة تحليلية في ظل التشريع الجزائري)"، مجلة صوت القانون، المجلد التاسع، العدد 2، الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2023، ص ص 831-850.
7. رمزي محمود هليلات، "الاستقالة كسبب من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية في التشريع البحريني (دراسة مقارنة)"، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد 12، العدد 3، الأردن، 2020، ص ص 249-280.
8. رؤى حميد عبد، "احكام استقالة الموظف واثارها"، مجلة العلوم الإسلامية، المجلد 1، العدد 35، الجامعة العراقية، 2023، ص ص 253-279.
9. زنقيلة سلطان، "الاضراب في الجزائر دراسة قانونية" مجلة القانون والتنمية المحلية، المجلد 3، العدد 02، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2021، ص ص 139-160.
10. عبدو علي الطاهر، "مراحل تطور النظام القانوني للتوظيف العمومية في الجزائر"، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المجلد 7، العدد 1، المركز الجامعي ايليزي، 2022، ص ص 579-592.
11. عثمان زعل فارس المعاينة، "انتهاء الخدمة العامة للموظف"، مجلة بحوث الشرق الأوسط، العدد التاسع والسبعون، جامعة عين شمس، مصر، 2022، ص ص 289-316.
12. عز الدين زوبة، "حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الاكراه والتعسف -دراسة مقارنة-"، مجلة صوت القانون، المجلد السابع، العدد 1، جامعة خميس مليانة، 2020، ص ص 328-362.

13. عصام جمال الشيباب، " أحكام الاستقالة في نظام الخدمة المدنية الأردني-دراسة مقارنة-
"، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 45، العدد 1، الجامعة الأردنية، 2018، ص
ص195-219.

14. لعلاونة سليمان، "النظام القانوني للاستقالة في ظل قانون الوظيفة العمومية الجزائري
03/06"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد الثامن، العدد الأول، جامعة زيان عاشور،
2023، ص ص1133-1147.

15. محمد يحيوي نبيل، "خصوصية الاستقالة ومبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام واطراد"،
المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الأول، جامعة عمار
ثليجي، الأغواط، 2020، ص ص1472-1491

16. معاوي عتيقة، رؤوف بوسعدية، "أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وضعية الإحالة
على الاستيداع (دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائري)"، مجلة الأستاذ
الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4 العدد 2، جامعة محمد بوضياف
المسيلة، 2019، ص1716.

17. مهدي بخة، "النظام القانوني للاستقالة، دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري"،
الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 11، العدد 02، جامعة حسيبة بن بوعلي
شلف، 2019، ص ص43-51.

18. هتاف جمعة أبو راشد، "الاستقالة كأحد أسباب انتهاء خدمة الموظف في ضوء نظام
الخدمة المدنية الأردني وقانون الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية
والقانونية، المجلد 6 العدد 29، فلسطين، 2022، ص146.

رابعاً-المحاضرات

- بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، محاضرات ملقاة على طلبة السنة الثالثة تخصص
قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2017/2018.

خامسا-النصوص القانونية

1. الدساتير:

- مرسوم رئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020، ج ر ج، عدد 82، الجزائر.

2. القوانين

- قانون رقم 78-12، مؤرخ في أول رمضان عام 1398 هـ، الموافق 5 غشت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي للعامل، المعدل و المتمم، ج ر ج ج، المؤرخة 4 رمضان عام 1398 هـ.
- قانون رقم 11/90، مؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم، جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 29-91 مؤرخ في 21/12/1991 جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1990.
- القانون 08-09، مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون إ م إ، جريدة رسمية عدد 21، المؤرخة في 17 ربيع الثاني عام 1429 هـ، الموافق 23 أبريل 2008 م.
- القانون رقم 10-11 المؤرخ في 20 رجب عام 1432 هـ الموافق 22 يونيو سنة 2011، يتعلق بالبلدية، ج ر ج ج العدد 37 المؤرخ في 1 شعبان عام 1432 الموافق 3 يوليو سنة 2011.
- القانون رقم 12-07، المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433 الموافق 21 فبراير 2012، يتعلق بالولاية، ج ر ج ج، عدد 12 المؤرخة في 29 فيفري 2012.
- قانون رقم 23-08 مؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ج ر ج ج، عدد 42، مؤرخ 25 يونيو لسنة 2023.

3 . الأوامر

- الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 12 صفر عام 1386هـ، الموافق 2 يونيو سنة 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، ج ر ج ج، المؤرخة 18 صفر عام 1386، الموافق 7 يونيو سنة 1966.
- الأمر رقم 156- المؤرخ في 18 صفر هـ 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل و المتمم، ج ر ج ج ، عدد 49 لسنة 1966.
- الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية، عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، عدد 46، المؤرخة في 20 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق 20 جمادى الثانية 2006.

4 - المراسيم

- المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، المؤرخة في 02 رجب عام 1405 هـ الموافق 24 مارس سنة 1985.
- مرسوم تنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410، الموافق 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر ج ج، العدد 13، مؤرخة في 28 مارس 1990.
- مرسوم رئاسي رقم 07-308، مؤرخ في 17 رمضان عام 1428، الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كفايات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر ج ج، العدد 61، الصادر في 18 رمضان 1428، الموافق 29 سبتمبر 2007.
- مرسوم تنفيذي رقم 17-322، مؤرخ في 13 صفر عام 1439، الموافق 2 نوفمبر 2017، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، عدد 66 المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

- مرسوم رئاسي رقم 20-39، مؤرخ في 8 جمادى الثانية عام 1441، الموافق 2 فبراير سنة 2020، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، ج ر ج ج، العدد 6، المؤرخة في 2 فبراير سنة 2020.
- مرسوم تنفيذي رقم 20-373، مؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج ر ج ج، عدد 77، مؤرخ في 20 ديسمبر سنة 2020.

5 - التعليمات و المناشير

- المنشور رقم 05، المؤرخ في 10 فيفري 2004، يتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- التعليم رقم 17 المؤرخة في 12 جويلية 2009، تحيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومي.
- برقية رقم 509، المؤرخة في 18 أفريل 2011، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة إلى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

سادسا-القرارات القضائية

- المحكمة العليا، غرفة الأحوال الاجتماعية، قرار رقم 54478، المؤرخ في 07/01/2010، قضية الشركة ذات المسؤولية المحدودة صوفرال، ضد السيد"ص-أ" مجلة المحكمة العليا، لسنة 2010، العدد الأول مجلة المحكمة العليا، العدد 02، 2011.

سابعا -القواميس

- ابن منظور الأنصاري، لسان العرب، تحقيق عامر أحمد حيدر، دار الكتب العلمية، لبنان، طبعة الأولى، 2003،

ملاحق

الملحق رقم 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقتضى
إستقالة

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- وبمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم... المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) ؛

- وبناءا على القرار رقم..... المؤرخ في.....المتضمن ترسيم/تعيين.....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداءا من.....،

- وبناءا على طلب الاستقالة المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....،

- وبناءا على موافقة السلطة السلمية،

- وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : تقبل الاستقالة المقدمة من طرف(بيان الاسم واللقب) ابتداء من.....،

المادة 2 : يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ.....في.....

الملحق رقم 02

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مصالح رئيس الحكومة
المديرية العامة للوظيفة العمومية

الجزائر في 10 فيفري 2004

الرقم 05/ك خ / م ع و ع / 2004

السيدة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية

الموضوع: الإلتحاق من جديد بالوظائف العمومية.
المرجع: المرسوم رقم 85 / 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون
الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

غالبا ما تتلقى مصالحنا طلبات من الإدارات أو موظفين سابقين مستقيلين، أو
مسرحين بسبب أخطاء تأديبية جسيمة أو معزولين بسبب إهمال المنصب وذلك قصد
إلتحاقهم من جديد بالوظائف العمومية.
بهذا الصدد، وقصد ضمان تطبيق منسجم للإجراءات الواجب إتباعها بهذا الشأن،
يهدف هذا المنشور إلى تحديد الشروط والكيفيات الواجب إتباعها.

1 - حالة إستقالة الموظف :

تنص أحكام المادة 134 من المرسوم رقم 85 / 59 المؤرخ في 23 مارس 1985
المذكور أعلاه على مايلي «قبول الإستقالة يجعلها أمرا لا رجوع فيه»
ينجر عن قبول الإستقالة قطع نهائي لعلاقة العمل.

وعليه وإعتبار لما سبق، فإن الموظفين الذين إستقالوا بصفة قانونية لا يمكن أن يكونوا محل إعادة إدماج بقوة القانون في رتبهم الأصلية.

إلا أنه بإمكانهم المشاركة في مسابقات التوظيف المنظمة من قبل مختلف المؤسسات والإدارات العمومية وهذا شريطة إستيفائهم لجميع الشروط القانونية الواجب توفرها للإلتحاق بالرتبة المعتبرة.

كما يطبق هذا الشرط على الموظفين المستقلين الذين تابعوا تكويننا متخصصا أو خريجي مؤسسة عمومية للتكوين المتخصص في إطار توظيفهم الأول. في هذا السياق، لا يمكن للموظفين المستقلين المشاركين في المسابقات على أساس الشهادات المطالبة بإحتساب الأقدمية المهنية المكتسبة بصفة موظف من معايير الإنتقاء.

وعلى أية حال، ينبغي التوضيح أنه لا يمكن للموظفين المستقلين الترشح لتوظيف جديد إلا بعد مرور ثلاث (03) سنوات من التاريخ الفعلي لإستقالتهم.

2 - حالة عزل الموظفين :

لا يمكن للموظفين المعزولين الترشح لتوظيف جديد في وظيفة عمومية. حيث يشكل العزل بسبب التخلي عن المنصب، من حيث المبدأ، قطعا لعلاقة العمل بصفة منفردة ودون إشعار مسبق.

غير أنه إذا كان التخلي عن المنصب المنجر عنه العزل راجع لقوة قاهرة، يمكن للموظف الذي صدر في حقه العزل الترشح لتوظيف جديد، بعد موافقة المصالح المركزية للوظيفة العمومية.

3 - حالة تسريح الموظفين :

إن الموظفين الذين كانوا محل تسريح لا يمكنهم الترشح مجدداً للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية.

بالنظر لما سبق، أطلب منكم السهر على التطبيق الصارم لهذا المنشور وضمن النشر الواسع له.

عن رئيس الحكومة وبتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية
ج. خرشي

الفهرس

اهداء

شكر وعرفان

01.....	مقدمة.....
05.....	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للاستقالة.....
06.....	المبحث الأول: مفهوم الاستقالة.....
06.....	المطلب الأول: تعريف وخصائص الاستقالة.....
06.....	الفرع الأول: تعريف الاستقالة.....
14.....	الفرع الثاني: خصائص الاستقالة.....
16.....	المطلب الثاني: أنواع الاستقالة وتمييزها عما شابهها من النظم.....
16.....	الفرع الأول: أنواع الاستقالة.....
20.....	الفرع الثاني: تمييز الاستقالة عما شابهها من النظم.....
29.....	المبحث الثاني: التطور القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري.....
29.....	المطلب الأول: الاستقالة قبل صدور الأمر رقم 03/06.....
30.....	الفرع الأول: الاستقالة طبقا للأمر رقم 133/66.....
31.....	الفرع الثاني: الاستقالة طبقا للقانون رقم 12/78.....
32.....	الفرع الثالث: الاستقالة طبقا للمرسوم رقم 59/85.....
34.....	المطلب الثاني: الاستقالة بعد صدور الامر 03/06.....
37.....	الفصل الثاني: الإطار القانوني المنظم للاستقالة.....

38	المبحث الأول: الضوابط القانونية للاستقالة.....
38	المطلب الأول: إجراءات الاستقالة.....
38	الفرع الأول: تقديم طلب الاستقالة.....
42	الفرع الثاني: قبول الإدارة لطلب الاستقالة.....
46	المطلب الثاني: الأحكام المترتبة عن تقديم طلب الاستقالة.....
46	الفرع الأول: بقاء الموظف في منصبه.....
47	الفرع الثاني: إمكانية خضوع الموظف للمساءلة التأديبية.....
48	الفرع الثالث: إمكانية سحب طلب الاستقالة.....
50	المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن قبول الاستقالة.....
50	المطلب الأول: آثار قبول الاستقالة بالنسبة للموظف.....
51	الفرع الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية.....
53	الفرع الثاني: مشاركة الموظف المستقيل في مسابقات التوظيف.....
53	الفرع الثالث: المساءلة التأديبية للموظف المستقيل.....
54	الفرع الرابع: إمكانية الموظف رفع دعوى الغاء قرار الاستقالة المعيب.....
55	المطلب الثاني: آثار قبول الاستقالة بالنسبة للإدارة.....
55	الفرع الأول: انتهاء خدمة الموظف.....
56	الفرع الثاني: استخلاف الموظف.....
59	الفرع الثالث: إمكانية سحب الإدارة لقرار قبول الاستقالة.....
61	خاتمة.....
65	قائمة المراجع.....

74.....الملاحق

81.....الفهرس