



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

النظام القانوني للاستقالة في قانون العمل

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

إشراف الأستاذ الدكتور:

بويكر خلف

إعداد الطالبين:

نزار عقبة

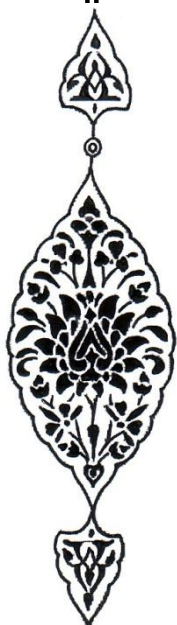
زهير مرغني

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د/ فايزة جروني	أستاذ محاضر أ	رئيسا
أ.د/ بويكر خلف	أستاذ التعليم العالي	مشرفا
د/ جلول محدة	أستاذ مساعد	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ رَبَّ السَّمَاوَاتِ السَّبْعِ وَالْأَرْضِ وَالْعَرْشِ الْمَجِيدِ
الْعَلِيِّ الْعَظِيمِ
الْمَلِكِ الْغَنِيِّ
الْقُدُّوسِ الْحَمْدُ لَكَ يَا رَبَّ الْعَالَمِينَ



لمعة شكر

بسم الله الرحمن الرحيم و الحمد لله القوي القادر

الولي الناصر اللطيف الذي جعل العقل أرحم كنوز و الذخائر و العلم أرفع المكاسب و المتاجر و اهرق
المعالي و المفاخر و أكرم المحامد و المآثر و استضاءت بهائه الأسرار و الضمائر و تنورت بأنواره القلوب
والبصائر و الصلاة و السلام على ذي العنصر الطاهر المبرور بهيرا للمؤمنين و نذيرا للكافرين على آله و
صحابه و سلم تسليما كثيرا

نشكر جزيل الشكر الأستاذ الفاضل المشرف الدكتور { بوبكر خلفه } لما قدمه لي من إرشادات قيمة.

إلى كل من ساعدنا في انجاز هذا العمل من قريب أو بعيد و نخص بالذكر

الأستاذ: ربيع رحمانى و زميلة التنسيق حفيدة ميمونة.

الإهداء



إلى والديّ الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما

وإلى التي حملتني وهنا على وهن، واتاحت لي شروط الراحة

التامة . أمي الغالية حفظها الله

وإلى الذي أورثني حب العلم والعمل، أبي الكريم، وإلى جميع

أخوتي وأخواتي وكل أفراد عائلتي

وبالطبع بدون أن ننسى رفقاء الدرب أصدقائي وزملائي في الدراسة،

وإلى كل من ساند على نفسه عوناً ولو بالدعاء

عملي مهدي لكم جميعاً الإهداء

تبار عتبة

الإهداء



إلى أمي وأبي حفظهما الله ورعاهما،

إلى اخوتي كل باسمه

إلى كل من له مكان في قلبي

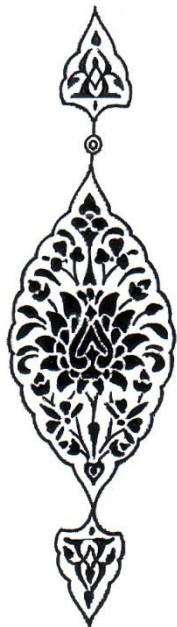
إلى كل من منحني الأمل

أو أفقدني إياه.....مودتي

زهير مرغني

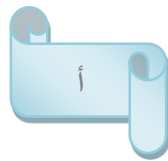
الرمز	شرح
غ م	غير منشورة
ط	طبعة 1 أو 2 أو 3
ص	صفحة
ج	الجزء الأول أو الثاني

المقدمة



توطئة الدراسة:

عرفت الجزائر بعد الاستقلال فراغا تشريعيًا كبيرًا في شتى قطاعات الدولة، ومس هذا الفراغ الطبقة العاملة أو الكادحة حيث وبدون نص تشريعي ينظم ويضبط حقوقها وواجباتها كان حقها يهدر وواجباتها لا تكون محصورة وهذا ما يجعلها عرضة للاستغلال. وبما أن العمل يعد واحداً من أهم العناصر لمعيشة الأفراد والجماعات ذلك أنه مصدر رزقهم وقوت أولادهم وقد شهد عدة تطورات عبر مختلف المراحل التاريخية بدءاً من النشاط الفردي لسد الحاجيات الشخصية وصولاً إلى العمل التابع المأجور، ولقد كانت علاقة العمل في بادئ الأمر تقوم بين العامل بموجب شروط يضعها المستخدم ويقبلها العامل، وقد كانت الدولة الجزائرية في ظل النظام الاشتراكي تعتمد على أسلوب التسيير الإداري، لكن بعد ظهور قانون استقلالية المؤسسات والخصوصية كان بداية التحول والخوض في توجه جديد ينادي بالحرية والمرونة وهذا ما استلزم وفرض على الدولة الجزائرية استحداث قوانين تنظم وتضبط العلاقات العمالية بين العمال وأرباب العمل، وبداية هذا التحول كرس بظهور القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم : 66-133 الذي أظهر مصطلح الاستقالة والذي هو موضوع دراستنا في نص المادة 62 الفقرة 01 منه، لتتوالى الاستحداثات القانونية التي تمس الطبقة العاملة التي تنظم العلاقة بين العمال والمستخدمين، و نظام استقالة العامل الذي هو موضوع مذكرتنا، حيث نظم هذا الحق أخيراً في القانون رقم: 90-11 الذي فصل بين طبقة العمال والموظفين بعد عديد المراسيم والقوانين التي سنّها المشرع لتنظيم هذا الحق والنص عليه في نص المادة 66 منه : " تنتهي علاقة العمل في الحالات الآتية : (...) - الاستقالة (....) ". و تنظيمها في نص المادة 68 بشكل خاص، فالاستقالة هي تصرف قانوني صادر عن الإرادة المنفردة للعامل الذي يبدي رغبته في التحلل عن التزاماته، وبما أنها تصرف قانوني فهي وبالطبع ستكون منتجة لآثار والتزامات تخص الطرفين سواء أكان العامل أو رب العمل للحفاظ على حقوق الاثنين دون أن يهدر حق أي طرف منهما، فالعامل له الحق في شهادة العمل وله الحق في أن يتحصل على مستحقاته المالية وما إلى ذلك من حقوق ، كما هو الحال



بالنسبة لرب العمل الذي من حقه هو أيضا أن يلتزم العامل بأداء الطاعة على أكمل وجه تجاهه مع احترام المهلة المحددة له، فإذا أخل العامل بهذه الالتزامات من حق رب العمل أن يفرض على العامل الجزاءات التي يستحقها.

أهمية الدراسة :

يكتسي موضوع علاقات العمل بشكل عام وحق الاستقالة بشكل خاص أهمية بالغة، لما يحتويه على عديد التفاصيل التي قد تضر بمصلحة العامل ورب العمل على حد سواء، وهذا ما يفسر توجه المشرع الجزائري حاليا إلى تعديله و تمكينه بشكل أكبر، لأن الطبقة العاملة أو الكادحة هي واحدة من أهم فئات المجتمع التي تستحق وضع جهودها تحت المجهر، وأن يدرس هذا الجهد وينظم بشكل أكبر وأدق وأكثر تفصيلا حتى لا يضيع حق العامل ولا رب العمل لأن الاستقالة ترتب آثارا والتزامات قانونية مادية ومعنوية، فالاستقالة تعني انقطاع العامل عن مصدر رزقه وحرمان رب العمل من فرد من أفراد طاقم عمله، لهذا فالعلاقة التي تجمع بين العامل ورب العمل ليست علاقة يمكن أن تنظم بشكل عشوائي ولا يمكن أن تنظمها الأعراف بل وجب على المشرع أن يدرسها و يبيلور هذا الحق في نظام واضح ومفصل حتى يتسنى للجميع الحصول حقوقه على أكمل وجه.

أسباب اختيار الدراسة : وتتجلى في :

الأسباب الذاتية : التي دفعتنا للخوض في هذا الموضوع، كان قد سبق وأننا قد درسنا قانون العمل وعلاقات العمل التي تجمع بين رب العمل والعامل بشكل بسيط ومختصر، لم يكن كافيا بالنسبة لنا ولا وافيا بالنسبة لحق هاته الطائفة من المجتمع التي تعد واحدة من أهم الشرائح في المجتمع، لهذا خوضنا في هذا الموضوع هو غاية منا لمعالجته وتوضيحه وبلورته بشكل أدق وأيضا من جانب أن هذا الموضوع لم يتناول بشكل معمق، وهذا ما جعل المراجع فيه نادرة وحتى إن وجدت

كانت تفتقر للتفصيل والتعمق، وقد لاحظنا في مكتبة كليتنا انعدام المواضيع التي تمس هذا الحق سواء أكان قصرا من جانب المذكرات السابقة أو قلة في الكتب التي تعالج هذا الموضوع.

الأسباب الموضوعية: التي دفعتنا للسير في معالجة هذا الحق ومن أهمها هي التعديلات القانونية الحاصلة حاليا في البلاد، وتوجه المشرع والوزارة إلى معالجة قانون العمل والتعديل فيه لجعله أكثر وضوحا ودقة حتى يشمل كافة جوانب هذا الحق وبلورته في قالب محدد.

إشكالية الدراسة:

كيف عالج المشرع الجزائري حق استقالة العامل ؟ وكيف تبلور مفهوم هذا الحق في التشريع الجزائري ؟ وماهي الآثار والالتزامات الناجمة عن هذا الحق ؟

بهدف الوصول إلى مجموعة من النتائج انطلقنا فيها من مجموعة من الاسئلة الفرعية التالية:

- ما هو المقصود من استقالة ؟
- وماهي العوامل التي أدت إلى ظهوره بهذا الشكل ؟
- وكيف تطور هذا الحق ؟
- ماهي الضوابط التي طرحها المشرع لبلورة هذا الحق ؟
- فيما تمثلت الآثار القانونية الناجمة عن حق الاستقالة ؟
- وماهي الالتزامات التي تقع على عاتق العامل و رب العمل على حد سواء ؟

مناهج الدراسة :

وللإجابة عن هذا الإشكال الرئيسي والأسئلة الفرعية اعتمدنا في دراستنا هاته على مجموعة من المناهج، أهمها المنهج الوصفي والتحليلي، حيث استعملنا المنهج الوصفي في التطرق

لعديد القوانين التي تمس هاته الدراسة لأخذ فكرة عليها، وكان اعتمادنا على المنهج التحليلي شاملا في شرح وتحليل المواد القانونية التي نظمت هذا الحق وكرسته.

خطة الدراسة:

لدراسة الإشكالية اعتمدنا على خطة شاملة تستوفي هذا الحق بكل جزئياته، حيث جاء تقسيم البحث إلى مقدمة وفصلين يحتوي كل فصل على مبحثين وكل مبحث على مطلبين بنمط الثنائية وخاتمة، على النحو التالي :

الفصل الأول كان بعنوان الإطار المفاهيمي للاستقالة في مجال علاقات العمل وقد تناولنا فيه مبحثين في كل مبحث مطلبين، المبحث الأول كان بعنوان مفهوم الاستقالة في علاقات العمل والمبحث الثاني ضوابط الاستقالة في مجال علاقات العمل، أما الفصل الثاني فقد تناول الآثار و الالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل، اهتمينا فيه إلى مبحثين المبحث الأول بعنوان الآثار القانونية أما المبحث الثاني فقط جاء بعنوان الالتزامات التي تقع على عاتق المستقيل.



الفصل الأول:

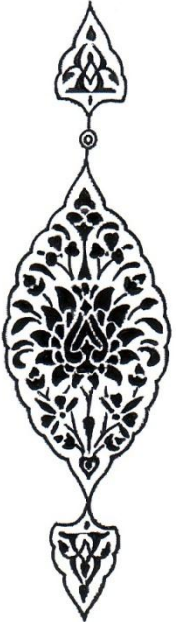
الإطار المفاهيمي للاستقالة في مجال علاقات العمل

المبحث الأول:

مفهوم الاستقالة في علاقات العمل

المبحث الثاني:

ضوابط الاستقالة في مجال علاقات العمل



الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للاستقالة في مجال علاقات العمل

تعتبر الاستقالة حقا من حقوق العامل، فهي مستمدة من مبدأ حرية العمل المكرسة في المواد 08 و 09 من قانون 90-11¹، وتعد الاستقالة تصرفا قانونيا بالإرادة المنفردة، يتعين على العامل التعبير عن إرادته بشكل واضح وصريح لا لبس فيه عن رغبته في وضع حد لعلاقة العمل التي بين العامل وصاحب العمل². لذلك تعتبر الاستقالة من الحالات القانونية لإنهاء العقد، والتي أقرها التشريع الجزائري في قانون علاقات العمل على شكل إجراءات وضعها المشرع يجب على العامل إتباعها حتى يكون طلب الاستقالة صحيحا ومستوفيا لجميع الشروط القانونية³.

وحق العامل في إبداء رغبته في الاستقالة من النظام العام، ولهذا لا يمكن لصاحب العمل الاعتراض على هذا الحق، ولا المساس به لا في أحكام عقد العمل ولا في الاتفاقيات الجامعية كما لا يجوز للعامل التنازل عن هذا الحق وأي تنازل عنه يقع باطلا بطلانا مطلقا⁴.

ولطرح هذا الحق بصورة أفضل وشرح أدق وأكثر تفصيلا وضعنا تقسيما لهذا الفصل على النحو التالي المبحث الأول تطرقنا من خلاله إلى تعريف الاستقالة وتطورها ومبحث ثاني إلى الطبيعة القانونية للاستقالة في مجال علاقات العمل وتمييزها عن الأنظمة المشابهة.

¹ قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم، المنشور بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، 1990.

² أورمبضي ليندة، الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، العدد: 02، المجلد: 57، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2020، ص 550.

³ هدفى البشير، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للكتب، القبة، الجزائر، ط2، 2003، ص 109.

⁴ بن عزوز صابر، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 04، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق، الجزائر، 2017، ص 02.

المبحث الأول:

مفهوم الاستقالة في مجال علاقات العمل

سنتطرق في هذا المبحث وبالمطلب الأول إلى المقصود من الاستقالة وتقديم التعريف اللغوي والاصطلاحي لها وطرح محاولات المشرع الجزائري ومحاولات الفقهاء وشرح القانون لتعريف حق الاستقالة في مجال علاقات العمل ونختتم المطلب بطرح التطورات التشريعية التي لحقت بقانون العمل عامة والاستقالة خاصة.

ومن ثم سنتجه لطرح خصائص الاستقالة وشرحها لنتجه بعد ذلك إلى إعطاء بعض المصطلحات المشابهة للاستقالة ومن ثم نميز بين الاستقالة وهاته المصطلحات تحت عنوان المطلب الثاني.

المطلب الأول: المقصود من الاستقالة والتطور التاريخي لها في التشريع الجزائري

ل للوصول إلى المقصود من الاستقالة اتجهنا إلى الاطلاع على نصوص قانون علاقات العمل محاولة منا لإيضاح معنى الاستقالة، وجدنا بأن المشرع الجزائري قد قام بتكريس والاعتراف بحق العامل في الاستقالة، إلا أنه لم يعط تعريفا واضحا للاستقالة يحدد فيه معالمها ويضبطها في نص واحد بل اكتفى ببعض المحاولات، تاركا مهمة إعطاء تعريف للاستقالة للمساعي الفقهية⁵. ولإعطاء تعريف الاستقالة صورة أكثر وضوحا لابد من طرح التطورات التي مر بها حق الاستقالة عبر تاريخ التشريع الجزائري وأول ظهور لمصطلح الاستقالة كان عام 1966 بأول صدور لقانون الوظيفة العمومية وصولا إلى القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

⁵أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، غ م، جامعة يوسف بن خدة الجزائر، كلية الحقوق، قسم الحقوق، الجزائر، 2008، ص 308.

الفرع الأول: المقصود من الاستقالة

وسنتناول أولاً التكريس القانوني لحق الاستقالة ومن ثم محاولات الفقهاء وشرح القانون لتعريف حق الاستقالة.

أولاً: التكريس القانوني لحق الاستقالة

إن التكريس الدستوري لمبدأ حق العمل المنصوص عليه في نص المادة 66 من دستور 12-20، هو المصدر الأساسي لحق الاستقالة حيث نصت المادة: العمل حق وواجب⁶. وقد كرس المشرع الجزائري حق الاستقالة في المادة 68 من القانون 90-11 حين اعتبر بأن حق الاستقالة هو وسيلة يلجأ إليه العامل للتحرر من التزاماته الملقاة على عاتقه بحيث يعد حق الاستقالة حالة من حالات إنهاء علاقات العمل الفردية إلا أنه وفي نفس نص المادة أوضح بأن حق الاستقالة غير مطلق وأن على العامل إتباع مجمل الشروط التي تخص حق الاستقالة⁷.

ثانياً : محاولات الفقهاء وشرح القانون لتعريف حق الاستقالة

تعريف الاستقالة اصطلاحاً ترك للكتاب والفقهاء والباحثين، فهناك من عرف الاستقالة بأنها حق معترف به للعامل، وهو إعلان صريح من العامل عن نيته في إنهاء علاقة العمل⁸. كما يرى الأستاذ بشير هدي في بأن " الاستقالة هي حق للعامل للتخلل من التزاماته المهنية وطلب فسخ العقد بينه وبين صاحب العمل، انطلاقاً من المبدأ العام الذي يكرس حرية العمل في مجال علاقات العمل، والتي تمنح للعامل الحق في إنهاء علاقته التعاقدية والتحرر منها"⁹. و عرفت الاستاذة آمال بن رجال أن الاستقالة حق للعامل فله أن يبدي رغبته في مغادرة منصب عمله استناداً لنصوص قانون علاقات العمل، وهذا الحق من النظام العام لا يمكن المساس به لا بموجب عقد العمل ولا بالاتفاقيات الجماعية.

⁶الدستور الجزائري، المؤرخ في : 2020/12/30، المعدل والمتمم، أنظر الجريدة الرسمية، العدد82، بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

⁷قانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل ومعدل ومتمم ، المصدر السابق .

⁸أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 308.

⁹هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 109.

كما عرفت الاستقالة في الفقه الفرنسي على أنها تصرف انفرادي صادر من جانب واحد وهو العامل قصد إنهاء علاقة العمل غير محددة المدة، دون أن يسبب العامل قراره مع مراعاة مهلة الإشعار المسبق، وليس لصاحب العمل رفض الاستقالة المقدمة من العامل¹⁰.

الاستقالة بهذا المعنى إن كانت حقا للعامل يمارسه متى دعت الضرورة إلى ذلك فان ممارسته له ليست مطلقة بل مقيدة بعدة قيود تنظيمية الأمر الذي يجعل منه حقا نسبيا لا يجوز التعسف في استعماله، كما نجد ان الاستقالة من الحقوق المعترف بها في مختلف القوانين والأحكام القضائية والآراء الفقهية المعاصرة، انطلاقا من مبدأ حرية العمل التي تقوم عليها هذه العلاقة بحيث يمكن للعامل وكلما قدر أن ذلك أصلح له أن يطلب فسخ عقد العمل والتحرر من الالتزامات الملقة على عاتقه من جراء الارتباط بذلك العقد.

وهي بهذا الشكل طريقة قانونية لفسخ علاقة العمل، وهو المبدأ الذي اعتمدته المشرع الجزائري في مختلف قوانين علاقات العمل المتعاقبة¹¹، ولا سيما قانون العمل الأخير الذي أقر فيه تحت أحكام المادة 68 منه على ان استقالة العامل و طلب انحلاله من التزاماته حق معترف به. " على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ان يقدم استقالته كتابة. ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية¹².

أما اذا أراد العامل اللجوء الى خيار التراجع عن الإستقالة في حالة ما إذا رأى بأن خيار الإستقالة ليس أفضل خيار له فهنا رأّت المحكمة العليا في قرارها رقم 571250 بأن : لا يعتد بالتراجع عن الإستقالة إلا إذا وافق المستخدم عليه.

¹⁰ أورميسي ليندة، الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، المرجع السابق، ص 549.

¹¹ العربي عبد الرحيم، اسباب انقضاء علاقات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، غ م، تخصص قانون اداري، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، الجزائر 2019/2018 ص 09.

¹² القانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، مصدر سابق .

وهنا نرى بأن خيار التراجع عن الإستقالة بعد تقديم طلب الإستقالة لم يعد بيد العامل بل هو تحت تصرف المستخدم ليوافق على تراجع العامل أم لا، وهنا على العامل الإنصياع إلى إرادة المستخدم سواء أكان الحكم بالموافقة على التراجع هنا يحافظ العامل على منصبه أم الرفض ليغادر العامل منصبه¹³.

الفرع الثاني: التطور التاريخي لحق الاستقالة في التشريع الجزائري

نحاول من خلال هذا الفرع عرض التطورات التشريعية التي مر بها حق الاستقالة انطلاقا من فترة ما بعد الاستقلال مباشرة وتمديد العمل بقانون العمل الفرنسي بموجب القانون الصادر في 1962/12/31¹⁴ وصولا إلى قانون 90-11 المعمول به حاليا.

أولا: الاستقالة قبل قانون 90-11

1- استمرارية العمل بالقانون الفرنسي وقانون 62-12 :

بعد الاستقلال صدر القانون المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، حيث نص هذا القانون على استمرار العمل بالتشريعات الفرنسية إلا ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية والذي نتج عنه تطبيق قانون العمل الفرنسي¹⁵.

2- مرحلة ظهور القانون الاساسي العام للتوظيف العمومي الأمر 66-133 :

هنا ظهر أول تكريس لحق الاستقالة بدءا من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، وذلك في المادة 62 فقرة 01 منه، أين نص المشرع الجزائري على ما يلي إن انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عنه : الاستقالة...¹⁶ . وقد حددت المادة 63 من نفس الأمر الإجراءات والشروط التي تخص طلب الاستقالة وكما حددت أيضا المادة 64 مدة 03 أشهر للبت في طلب الاستقالة من تاريخ إيداع الطلب.

¹³ قرار صادر عن الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2010/04/08، قضية (الشركة المصرية الجزائرية للتجارة والتصنيع ضد (م-ي)، مجلة المحكمة العليا، العدد الاول لسنة 2010، ص 350.

¹⁴ القانون 62/157، المؤرخ في 1962/12/31، الرامي إلى إستمرارية العمل بالقانون الفرنسي .

¹⁵ واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2003 ص 32.

¹⁶ أورميسي ليندة ، المرجع السابق ، ص 548.

والملاحظ هنا أن النظام الإداري المتبع من طرف الجزائر لا وهو النظام المغلق للوظيفة العمومية في ظل الأمر 133/66 المذكور قد أثر على مفهوم الاستقالة فجعلها مقيدة بشروط تحد من حرية وحق الموظف في إنهاء خدمته بإرادته المنفردة وتمنح سلطات واسعة للسلطة الإدارية في تقرير المصير المهني للموظف¹⁷.

3- مرحلة صدور القانون الأساسي للعامل 05 أوت 1978¹⁸:

أن الصيغة العامة لأحكام هذا القانون، شكلت منه دستورا للعمل، إذ ورد النص على الحقوق والواجبات العامة، المرتبطة بالعمل في ما لا يقل عن 30 مادة تطبق على جميع قطاعات العمل المختلفة، ومن سنة 1978 بدأت عملية توحيد أحكام علاقات العمل في جميع القطاعات عن طريق القانون الأساسي للعامل الصادر آنذاك حيث تخضع له جميع الفئات العمالية دون استثناء. فتم توحيد جميع القواعد التشريعية للقطاعين " العام والخاص "، وفي هذا المنحنى نصت الفقرة الثالثة من القانون رقم 12-78 على أن: يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات الملقاة على عاتقه والتي تعتبر مقابلا للحقوق الممنوحة له مهما كان القطاع الذي يتبعه.

كما أن المشرع ومن خلال القانون رقم 12-78 قد قام بتكريس حق الاستقالة أيضا للعامل فنجد أن المادة 01-93 من هذا القانون تنص على أن : الاستقالة حق معترف به للعامل ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقة العمل مع المؤسسة المستخدمة¹⁹، أن يقدم لها استقالته ليبين من خلال هاته المادة بأن الاستقالة حق من حقوق العامل الأساسية والتي من خلاله أجاز له التحلل من التزاماته تجاه صاحب العمل أو المؤسسة التي يعمل لصالحها²⁰.

¹⁷ موصدق علي ، الاستقالة في الوظيفة العامة ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، غ م، تخصص قانون الإدارة العامة ، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس ، معهد العلوم القانونية والإدارية ، الجزائر ، 2018/2017، ص ص، 17-19.

¹⁸ القانون رقم 12-78 المؤرخ في 05/08/1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، جريدة رسمية عدد 39 صادرة بتاريخ 08/08/1978.

¹⁹ هدي البشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، المرجع السابق، ص 48.

²⁰ القانون رقم 12-78 المؤرخ في 05/08/1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المصدر السابق.

4- صدور المرسوم 59-85 :

عرفت هاته الفترة بداية لتمهيد تشريع قانون عمل خاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية مستقل عن القانون السابق الذي كان يجمع بين العمال و الموظفين وجاء هذا عن طريق سن المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، حيث تطرق الى فترة التجربة في المادة 40 منه ونصت على ما يلي: يقضي المتمرنون فترة تحدد، مدتها في القوانين الأساسية الخاصة طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

أما المتمرنون الذين لهم صفة الموظفين، فينتدبون قانونا من سلكهم ورتبهم الأصليين لقضاء المدة التجريبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة²¹.

أما من ناحية الحقوق والواجبات فقد أخضع المشرع كلا من الموظفين والمتمرنين لأحكام القانون نفسه أي قانون 12-78 مع مراعاة أحكام القانون الأساسي النموذجي 59-85 حيث نص من خلال أحكام المادة 42 على أن: يخضع المتمرنين للواجبات المفروضة على الموظفين ويتمتعون بالحقوق نفسها مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي النموذجي.

وهذا ما جعل النظام القانوني للاستقالة بين الموظف والعامل لا تختلف عن بعضها كما قد سلف ووضح المشرع الجزائري في المادة 133 من المرسوم 59-85 التي تنص على ما يلي: عملا بأحكام المادة 93 من القانون رقم 12-78 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه، تعد الاستقالة حقا معترفا به لكل موظف يرغب في إنهاء علاقة العمل.

ويرسل الموظف طلبه عبر الطريق السلمي إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويبقى ملزما بتأدية الواجبات المرتبطة بمهامه حتى صدور قرار السلطة المذكور.

ما تبين هاته المادة أيضا بأن الاستقالة هي تصرف قانوني انفرادي منبثق عن إرادة العامل الحرة في التحرر من التزاماته تجاه صاحب العمل وهذا انطلاقا من مبدأ حرية العمل²².

²¹ بلوك نعيمة و ميسوم نسرين، فترة التجربة في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، غ م، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون، الجزائر، 2017/2016 ص 12.

ثانيا : الاستقالة بعد قانون 90-11 .

صدر قانون العمل 90-11 والمؤرخ في 21 أبريل 1990 لإعادة صياغة وهيكله علاقات العمل، وبداية نظام قائم على استقلالية المؤسسات وقانون جديد يفصل بين الموظفين والعمال حيث حاول المشرع منذ سنة 1990 تكييف النصوص المتعلقة بتشريعات العمل مع السياسة الاقتصادية للبلاد، ولقد راعى في ذلك الظروف الاجتماعية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة، من جهة والأحوال المادية للمستخدم ودعم جهود المؤسسة وازدهارها من جهة أخرى²³. وأهم ما يميز هذا القانون هو تكريسه لحق الاضراب والتعددية النقابية و الحد من تدخل الدولة في العلاقات بين العمال وأصحاب العمل وتكريسه لموضوع بحثنا الا وهو الاستقالة حيث وقد أشار إليها قانون 90-11 على أنها حالة من حالات إنهاء العلاقة بين العامل وصحاب العمل وتحلل العامل من التزاماته تجاه عمله في نص المادة 66 منه بقولها : تنتهي علاقة العمل في الحالات الآتية: البطلان أو الإلغاء القانوني -انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة -الاستقالة ... ومن ثم نجد بأن المشرع قد تكلم عن الاستقالة بصورة أكثر تفصيلا في أحكام المادة 68 بنصه عليها كالتالي: الاستقالة حق معترف به للعامل، على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة، ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وهنا نلاحظ بأن المشرع قد نص على أن طلب الاستقالة يجب أن يكون كتابيا، ويكون شكل الكتابة متفقا عليه بين الطرفين، كما ألزمه أيضا باحترام مهلة الإخطار المسبق المحددة في قانون 90-11²⁴.

²² المرسوم 85-59، مؤرخ في أول رجب 1405 الموافق ل 03 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13، الصادر في 24 مارس 1985.

²³ نجاري صافية ونموش جميلة ،عقد علاقة العمل المحدد المدة طبقا لقانون علاقات العمل 90-11، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص ،تخصص عقود ومسؤولية ، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج ،كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم القانون الخاص ، الجزائر، 2015/2016، ص1.

²⁴ هدي البشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق ، ص ص 109-110.

المطلب الثاني: خصائص الاستقالة في علاقات العمل وتمييزها عن بعض المصطلحات المشابهة لها

من خلال ما تطرقنا إليه في تعريفات الاستقالة لاحظنا بأن لها مجموعة خصائص جوهرية تميزها عن بقية المصطلحات المشابهة لها، كحالة إنهاء التعاقد أو الذهاب الإرادي ومن هاته الخصائص التي سنتطرق إليها بشكل مفصل ومعمق هي نسبية الاستقالة وكيف قيد المشرع العامل بمهلة الإخطار المسبق وألزمه بضرورة أن تكون الاستقالة عبارة عن وثيقة مكتوبة، ليضعنا أخيرا أمام خاصية أن الاستقالة هي إجراء قانوني يتبعه العامل لإنهاء علاقته مع صاحب العمل.

الفرع الأول : خصائص الاستقالة في مجال علاقات العمل

سنتطرق في هذا الفرع إلى خاصية الإستقالة كحق نسبي أولا، إضافة إلى ذلك خاصية الإستقالة كإجراء كتابي ثانيا، وإلى أن الاستقالة إجراء إرادي لإنهاء علاقات العمل ثالثا.

أولا: الاستقالة حق نسبي

إن الاستقالة ليست حقا مطلقا للعامل يستطيع المطالبة بها كيفما يشاء ومتى دعت الضرورة إلى ذلك بل هي حق نسبي لا يجوز التعسف في استعماله²⁵.

مع ذلك فإن تعسف أصحاب العمل في إنهاء علاقة العمل ومساسهم بحقوق العامل ظل نسبيا خاصة في ظل قانون 11-90 الصادر في 1999/04/21 وهو ما أدى إلى ضرورة تدخل الدولة من جديد بتعديل قانون 11-90 المتضمن علاقات العمل ووضع أحكام وقواعد من شأنها أن تنظم حالات انتهاء علاقات العمل بين العامل وصاحب العمل وتتكفل بتحديد الأسباب الجدية لإنهاء علاقة العمل وذلك بموجب قانون 29-91 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل والمتمم لقانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل²⁶.

²⁵ محمد حسان هاجر و بن عيسى أسماء، انتهاء علاقة العمل في ظل القانون 11-90 المعدل والمتمم، مذكرة لنيل شهادة الماستر، ع م، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق، الجزائر 2014/2015، ص 12.

²⁶ عزيزو إيمان ومحمدي الجوهري، أسباب انتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، ع م تخصص ضمان اجتماعي، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، الجزائر 2017/2018 ، ص ص 02_03.

ثانيا: الاستقالة إجراء كتابي

نصت المادة 68 من القانون 90-11 على أن الاستقالة حق معترف به للعامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالهيئة المستخدمة، إلا أن المشرع وفي سياق المادة أضاف أيضا بأن على العامل ان يلتزم بتقديم استقالته عن طريق وثيقة مكتوبة تحدد شكلها كتابتها التنظيمات الداخلية لتلك المؤسسة وكمثال على ذلك أكدت الإتفاقية الجماعية لشركة ENIEM على هذا الشرط في المادة 131 منها والتي نصت على ما يلي: العامل الذي يرغب في إنهاء علاقة العامل عن طريق الإستقالة عليه إبداء رغبته عن طريق طلب كتابي موجه لصاحب العمل. وهذا النص يشبه إلى حد كبير النص المذكور في المادة 02/68 من قانون 90-11²⁷.

بأن يتأكد العامل الذي هو بصدد تقديم طلب الاستقالة من كتابة طلبه لحق الاستقالة على وثيقة ومن ثم يقدمها إلى صاحب العمل²⁸، وتعتبر الاستقالة رسمية بمجرد التصريح بها من قبل العامل وتوجيهها الى رب العمل أو الى المؤهل لاستقبالها ولا يسري مفعولها إلا بعد قبولها من طرف المستخدم، وأن تصريح العامل باستقالته أمام هيئة غير مؤهلة أو شخص غير صاحب العمل الذي هو المختص في النظر فيها لا ترتب أية آثار وبالتالي فالاستناد إليها امام لجنة تأديبية يكون غير مجدي ولا يعتد بالتراجع عن الاستقالة إلا إذا وافق المستخدم عليها²⁹.

ثالثا: إجراء إرادي لإنهاء علاقة العمل

الاستقالة هي عمل قانوني صادر عن إرادة العامل المنفردة أي من جانب واحد من أطراف العقد، فنصت المادة 68 من القانون 90-11 السالف الذكر على أن حق الاستقالة هو حق مكرس ومكفول قانونا ومعترف به كوسيلة يلجأ إليها العامل في حالة ما إذا اراد التحلل من التزاماته تجاه المؤسسة التي يعمل لديها، وعلى العامل الذي يبدي رغبته في الانسلاخ من التزاماته تجاه الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا

²⁷أورميسي ليندة، المرجع السابق، ص554.

²⁸ الغريبي عبد الرحيم، أسباب انقضاء علاقات العمل في التشريع الجزائري ، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم،كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، 2020/2019، ص 08.

²⁹ عزيزو إيمان ومحمدي الجوهري، أسباب انتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 09.

للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية فالاستقالة هي إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل، ويجب أن تكون صريحة معبر عنها كتابة، فلا يمكن استنتاجها من عدم التحاق العامل بمنصبه بعد انقضاء عطلة القانونية كما أنه لا يجوز التراجع عنها، ولا يمكن لقاضي الموضوع استبعادها بحجة أن العامل قدمها تحت الضغط دون التثبت من واقعة الضغط المدعى بها وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 411143 المؤرخ في 2007/12/05³⁰.

الفرع الثاني: الفرق بين الاستقالة وبعض الإجراءات المشابهة لها

وسنتناول في هذا الفرع إلى التمييز بين الإستقالة وإنهاء التعاقد أولا و التمييز بين الإستقالة والذهاب الإرادي ثانيا.

أولا : التمييز بين الاستقالة وإنهاء التعاقد

إنهاء التعاقد وطبقا للمبادئ العامة في القانون المدني عندما ينعدم أحد شروط صحة العقد أو تخلف ركن من أركانه الجوهرية كالرضا أو المحل أو السبب يترتب عليه الإنهاء أو البطلان. طبقا لنص المادة 103 فقرة 1 من القانون المدني: يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل العد في حالة بطلان العقد أو إبطاله، فإذا كان مستحيلا جاز بتعويض عادل³¹. أما الاستقالة فهي إنهاء للعلاقة التي بين العامل والهيئة المستخدمة يعبر فيها العامل عن نيته في فسخ العقد والتحلل من التزاماته المهنية بطريقة قانونية، نص عليها المشرع في المادة 66 من قانون العمل :تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: الاستقالة، وتنص المادة 68 فقرة 01 من ذات القانون على أن: الاستقالة حق معترف به للعامل³².

³⁰دهميش صفية، تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، غ م ، تخصص قانون الاجتماع ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، الجزائر ، 2016/2017، ص 30.

³¹خليلي وانزة عبد الكريم ، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، غ م ، تخصص تسيير مؤسسات الجامعة الافريقية أحمد دراية بأدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، الجزائر، 2017/2018 ص 59 .

³²قدور خليلي وعبد الكريم وانزة ، المرجع السابق ، ص 67 .

ثانيا : التمييز بين الاستقالة والذهاب الإرادي

لا يعتبر الذهاب الإرادي حالة من حالات إنهاء علاقات العمل بل يعتبر فرصة أمام المستخدم للتخلص من العامل وتعويضه بمبلغ مالي، فحالات إنهاء علاقات العمل محددة على سبيل الحصر في المادة 66 من قانون رقم 90-11 والذهاب الإرادي ليس أحد هذه الحالات، فما الذهاب الإرادي إلا تدبير من التدابير التي يستخدمها المستخدم للتقليل من عدد التسريحات أو تقاديبها.

فالمادة 70 من قانون رقم 90-11 حددت مجموعة من التدابير للتقليل من عدد التسريحات أتقاديبها في إطار التسريح للتقليل من عدد العمال أسباب اقتصادية وهاته التدابير واردة على سبيل المثال، لذلك يمكن أن يندرج الذهاب الإرادي ضمنها.

الذهاب الإرادي ليس استقالة فهو إنهاء لعلاقة العمل بالإرادة المشتركة للعامل ورب العمل، أما الاستقالة فهي حق معترف به للعامل لإنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة ، يشترط فقط تقديمها كتابة إلى المستخدم، ثم يغادر العامل منصب عمله بعد فترة الإشعار المسبق المحددة وفقا للاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للهيئة المستخدمة، بالإضافة الى كون الاستقالة حالة من حالات الإنهاء المحددة في المادة 66 من قانون رقم 90-11 والمنظمة في المادة 68 من نفس القانون على عكس الذهاب الإرادي، أضف الى ذلك استفادة العامل عند الذهاب الإرادي من تعويض نقدي عكس الاستقالة³³.

³³ جعفرور ليندة ، الذهاب الإرادي فرصة أمام المستخدم للتخلص من العامل، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، العدد 02، الجزائر، 2017 ، ص ص 878-879 .

المبحث الثاني:

(أحكام) الاستقالة في مجال علاقات العمل

تعتبر الاستقالة حقا من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال في مختلف التشريعات العمالية الحديثة بما فيها التشريع الجزائري، وهو ما يتماشى مع قواعد المرونة وعدم تأييد العقود فإذا توفر للعامل منصب عمل آخر أفضل من المنصب الذي يشغله سواء من حيث الظروف أو طبيعة العمل أو الأجر، أو حتى لسبب أنه لم يعد مرتاحا معنويا في ظل علاقة متوترة تربطه بالهيئة المستخدمة التابع لها فيمكنه اللجوء إلى هذا الإجراء المكفول قانونا في المادة 68 من القانون 90-11³⁴.

وهنا في مبحثنا سوف نبين كيفية البلورة الصحيحة لهذا الحق وضبطه بشروطه الشكلية التي سوف نبينها من خلال المطلب الأول وشروطه الأخرى الموضوعية للاستقالة تحت عنوان المطلب الثاني.

المطلب الأول: الشروط الشكلية للاستقالة

تعتبر الشروط الشكلية للاستقالة شرطا جوهريا حيث نص عليها المشرع الجزائري في أحكام قانون علاقات العمل كعنصر أساسي لتسهيل وجعل إنهاء العلاقة أكثر انسيابية وقد جعله أيضا كقيد حتى لا يتعسف العامل في استعماله لحق الاستقالة ضمانا لتحقيق الاستقرار بين أطراف العقد، فجعل شرط الكتابة أولا والخضوع لمهلة الأشعار المسبق ثانيا.

الفرع الأول: شرط الإرادة الصريحة المعبر عنها عن طريق الكتابة

نصت الفقرة الثانية من المادة 68 من قانون 90-11 على ما يلي : ... على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل أن يقدم استقالته كتابتا

يتبين من خلال نص هذه المادة أن الحق في الاستقالة هو عمل قانوني صادر عن الإرادة المنفردة للعامل الذي يريد اللجوء لحق الاستقالة، يعلن من خلاله صراحة عن نيته في إنهاء علاقة

³⁴زوية عز الدين، حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين الإكراه والتعسف (دراسة مقارنة)، مجلة صوت القانون، جامعة سعيد حمدين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد 01، الجزائر، 2020، ص 330 .

العمل التي تربطه والهيئة المستخدمة التابع لها عن طريق كتابة وثيقة يبدى بها رغبته لاستعمال حق الاستقالة حتى تعتبر استقالته صحيحة وترتب على ذلك آثار³⁵، أما من ناحية الشكل والهيكلية التي يتخذها نموذج الاستقالة فقد ترك المشرع ذلك لطرفي الاتفاق لتحديد، أما فقهاء القانون قد أعطوا بعض التعريفات لها فنجد أن الدكتور عبد الرزاق السنهوري حدد بعضا من ملامحها وأشكالها : وقد يكون التعبير الصريح بالكتابة في أي شكل من أشكالها عرفية كانت أو رسمية، في شكل سند أو كتاب أو نشرة أو إعلان، موقعا عليها أو غير موقع، مكتوبة باليد أو بالآلة الكاتبة أو بالآلة الطابعة أو بأي طريقة أخرى، أصلا كانت صورة³⁶.

وعرفت المادة 323 مكرر من القانون المدني : ينتج الإثبات بالكتابة من تسلسل حروف أو أوصاف أو أرقام أو أية علامات أو رموز ذات معنى مفهوم، مهما كانت الوسيلة التي تتضمنها وكذا طرق إرسالها³⁷.

أما من جهة الاتفاقيات الجماعية عرفت من الأستاذ أحمية سليمان على أنها : تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية³⁸.

³⁵ زوية عز الدين، حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين الإكراه والتعسف، المرجع السابق، ص 333.

³⁶ السنهوري أحمد عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الأول مصادر الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، لبنان، ط 3، 2009، ص 147.

³⁷ أمر 58-75، مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975، يتضمن القانون المدني، عدد 78 صادر في 24 رمضان عام 1395 الموافق ل 30 سبتمبر سنة 1975، معدل ومتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

³⁸ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 267.

كما قد اشارة المحكمة العليا في قرارها رقم 544780 الى موضوع الكتابة من خلال المبدأ التالي: الإستقالة تعبير كتابي يجسد إنهاء العامل علاقة العمل مع المتستخدم³⁹.

والغاية من اشتراط الكتابة عند تحرير الاستقالة هو حماية العامل الأجير، يمنحه فرصة التفكير قبل وضع حد لمستقبله المهني وذلك لما قد ترتبه الاستقالة من انعكاسات خطيرة على مساره المهني.

الفرع الثاني: شرط بقاء العامل في منصبه خلال مهلة الإشعار المسبق

كما قلنا سابقا أن الاستقالة هي حق نسبي لا يجوز التعسف في استعمالها، وشرط بقاء العامل في منصبه خلال فترة الإشعار المسبق، واحد من الشروط التي تمنع اللجوء الى التعسف في استعمال حق الاستقالة وقد جعل هذا الشرط من أجل أن يتمكن صاحب العمل من اتخاذ التدابير التي تمكنه من تعويض العامل المستقيل وعدم تعريض مصالحه للضياع نتيجة مغادرة العامل لمنصب عمله.

وتختلف مهلة الإخطار المسبق التي تنص عليها كافة القوانين منها قانون العمل الذي نص عليها في أحكام المادة 68 من القانون 90-11 حيث جاء فيها : ... ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية. من مؤسسة إلى أخرى، وهي بصفة عامة تكون طويلة نسبيا كلما كان مستوى العمل مرتقعا ضمن السلم المهني وتكون أقصر كلما كان المنصب، او المستوى أقل، ولدلالة هذا الاختلاف يمكن أن نذكر مثالين لمؤسسة سونلغاز، وشركة سوناطراك، حيث تتراوح هذه المدة في المؤسسة الأولى ما بين شهر واحد وثلاثة أشهر بمعدل شهر لعمال التنفيذ غير المؤهلين وشهرين للعمال المؤهلين، وثلاثة أشهر للإطارات. في حين تتراوح هذه المدة ما بين شهر وستة أشهر في المؤسسة الثانية، بمعدل شهر لعمال التنفيذ غير المؤهلين، وشهرين للمؤهلين، وستة أشهر لعمال الاطارات المتوسطة، وستة أشهر إلى 12 شهرا للإطارات السامية⁴⁰.

³⁹ قرار صادر عن الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2010/01/07، قضية (الشركة ذات المسؤولية المحدودة صوفر آل ضد (ص-أ) ، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول لسنة 2010، ص 339.

⁴⁰ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ، المراجع السابق، ص 337.

وعند انتهاء مهلة الإشعار المسبق ينتهي عقد العمل فوراً من غير أي إجراء آخر لاسيما وأن مدة المدة من المواعيد الثابتة لا تقبل الوقف و الانقطاع، خلاف لمن استثنى حالة المرض بحجة أن العامل مريض، لا يستطيع البحث عن عمل أثناء مهلة الإخطار التي مرض خلالها وقد يكون انتهاء علاقة العمل معلق على شرط، أو مقيد بأجل، فإن هذه العلاقة لا تنتهي إلا بتحقيق الشك أو انتهاء الأجل، وإذا ما توقفت الهيئة المستخدمة فإن ذلك التوقف لا يعفيها من واجب إعطاء العامل مهلة الإخطار، وفقاً لما تنص عليه المادة 73-06 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل بالقانون 91-29 التي تنص على : ... لا يحزر التوقف عن نشاط الهيئة المستخدمة من التزامه باحترام مهلة العطلة، غير أنه إذا ما ارتكب العامل خطأ جسيماً، أثناء مهلة الإشعار، فإن المستخدم من حقه إنهاء علاقة العمل فوراً⁴¹.

أما إذا لجأ العامل إلى إنهاء علاقة العمل دون مراعاة فترة الإشعار المسبق فهذا الأمر يستوجب تصرفاً قانونياً آخر خوله المشرع للمستخدم يتمثل الفسخ التعسفي لعقد العمل وتعويض الأضرار للمستخدم إن وجدت وهذا ما قد أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 450460 المؤرخ في 2008/07/09: إنهاء العامل علاقة العمل بالاستقالة، دون مراعاة فترة الإشعار المسبق فسخ تعسفي لعقد العمل، إن سبب أضراراً للمستخدم، يستوجب التعويض⁴².

المطلب الثاني: الشروط الموضوعية للاستقالة

لم يتطرق المشرع الجزائري في قانون العمل إلى الشروط الموضوعية عكس الشروط الشكلية التي ذكرها صراحة خلال المادة 68 من قانون 90-11، إلا أن هذا لا ينفي إمكانية استنتاج هذه الشروط من القواعد العامة، فعلى سبيل المثال المشرع قد تطرق إلى أن إرادة العامل يجب أن تكون صريحة وواضحة، فغياب العامل عن منصبه لا يمكن تفسيره على أن إرادته

⁴¹ يطو محمد و داودي جمال، الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل غير محددة المدة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، غم، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، 2015/2014، ص ص 31-32.

⁴² قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2008/07/09، قضية (ب-م) ضد الشركة الصناعية للمواصلات السلكية واللاسلكية، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني لسنة 2008، ص 439.

اتجهت نحو الاستقالة، إضافة إلى ذلك يجب على إرادة العامل أن تكون خالية من عيوب الإرادة كالسفه والعته وما إلى ذلك حتى يعتد بها وتنتج أثرا قانونيا هذه الفكرة تخص موضوع الشرط لا شكله كاستنتاج للشروط الموضوعية، كذلك أهلية العامل التي يجب أن يكون فيها العامل مستوفي للسن القانونية حتى يكتسب حقوقا وكذا واجبات وقد تطرق أيضا المشرع في الشروط الشكلية إلى تسبب الاستقالة إلا أن لم يتطرق إلى موضوع التسبب كيف يكون حتى تكون الاستقالة صحيحة ومنتجة أثرا وخلال هذا المطلب سوف نتطرق إلى الشروط الموضوعية للاستقالة وسنحاول شرحها و إعطاء صورة لها بشكل أوضح و أدق .

الفرع الأول : الأهلية

الأصل أنه لكي يسمح للعامل بالعمل لدى الغير أن يكون كامل الأهلية، ولكن إذا كان ناقص الأهلية ليس له مورد رزق سوى العمل فإن المشرع أجاز لمن لم يبلغ سن الرشد إبرام عقود العمل وهذا حسب ما ورد في المادة 15 من قانون 90-11⁴³، لكن وفي نفس المادة حدد المشرع شرطين جوهريين حددهما في الفقرة الثانية والثالثة من نفس المادة، الشرط الأول وهو الحصول على رخصة من وليه الشرعي وتقديم الرخصة وفقا للشكل القانوني المطلوب أما الشرط الثاني هو ألا يتم التشغيل في أشغال خطيرة أو التي تتعدم فيها شروط الأمن والسلامة التي تضر وتمس بأخلاقيات العامل.

وعليه تعتبر أهلية العامل في هذه الحالة أهلية أداء مقيدة وهي أهلية أداء خاصة بقانون العمل فرضت لاعتبارات اجتماعية واقتصادية، وتخضع عقود التمهين من جهتها لأحكام وشروط خاصة وردت في قانون هذه الأخيرة الذي حدد السن الدنيا لإبرامه ب 15 سنة كاملة⁴⁴.

⁴³ كري لبنى، تطور عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر غ م، تخصص قانون عام، جامعة قاصدي مرباح ورقة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق، الجزائر، 2012/2013، ص 38 .

⁴⁴ سكيبة زهرة ، الحق في الاستقالة وضمانات الحفاظ على منصب العمل ، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 01 ، المجلد 07، جامعة معسكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجزائر، 2022، ص 205.

تعتبر الاستقالة تصرفاً قانونياً ناتجاً عن الإرادة المنفردة للعامل حيث يتقدم العامل طلب يرجو من ورائه التحلل من التزاماته تجاه الهيئة المستخدمة وبطبيعة الحال يجب أن تكون إرادة العامل سليمة ولا يشوبها عيب من عيوب الإرادة المعروفة وهي الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال وقد أخضع قانون العمل هذه العيوب إلى الأحكام المقررة في القواعد العامة، فيبطل العقد بين الطرفين إذا ثبت عيب من عيوب الإرادة، وفي مقدمة العيوب التي يجب أن يخلو منها طلب الاستقالة عيب الإكراه والغلط.

أولاً : الإكراه

عرف الدكتور عبد الرزاق السنهوري الغلط بأنه: وسيلة ضغط تتأثر بها إرادة الشخص فيندفع إلى التعاقد، والذي يفسد الرضا ليست هي الوسائل المادية التي تستعمل في الإكراه، بل هي الطرق الاحتيالية، بل ما تحدثه هذه الطرق في نفس المتعاقد من التضليل والوهم⁴⁵.

فالوسائل والأساليب التي تستعمل لإكراه العامل عديدة ومتنوعة ومنها على سبيل المثال لجوء صاحب العمل إلى تهديد الموظف بتطبيق نظام قاسي عليه لينفذ الإدارة إكراها والمقصود بهذا هو ممارسة الضغط من الإدارة لإكراه العامل وجعله يترك عمله جبراً، أو ألا يسند إليه أي مهمة أو عمل، بل قد يمنعه حتى من دخول مكان عمله.

كذا فإن الإكراه ينطوي على جعل العامل في وضعية لا تطاق حيث جاء في أحد قرارات المجلس الأعلى المغربي: المشغلة مارست على المطلوب "الأجير" ضغوطاً مادية ومعنوية لا تسمح لأي أجير في مركزه أن يستأنف عمله بصفة طبيعية تضمن الاحترام المتبادل والمردودية المطلوبة حتى لو دعي إلى استئناف عمله برسالة مضمونة.

لكن الصعوبة التي تعرض لها العامل هي الإكراه يصعب إثباته في غالب الأحيان، ذلك أن رب العمل يعمد إلى انتهاج السب، التي تجعله في وضع خفي لدفع العامل إلى الاستقالة فعادة ما يستعمل المستخدم ضغوطات معنوية يستحيل على العامل نقلاً إلى المحكمة لتعاينها فتبقى

⁴⁵ السنهوري أحمد عبد الرزاق ، الوسيط في شرح القانون المدني، ج 1، المرجع السابق، ص 274 .

في ذمة المستخدم على الأصل بريئة إلى أن يثبت العامل العكس⁴⁶، كما قد جاء في قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا: أنه لا يمكن لقاضي الموضوع استبعاد الاستقالة بدعوى تقديمها تحت الضغط دون التثبت من واقعة الضغط المدعى بها ومدى مسؤولية المستخدم عنها⁴⁷.

لكن السؤال المطروح ماهي الأساليب المتبعة في حالة ما إذا أراد رب العمل تقليص عدد العمال ؟ هنا ذهب المشرع الجزائري إلى إجبار العامل على الإحالة إلى التقاعد إذا أراد رب العمل تقليص عدد العمال وفق نص المادة 70 الفقرة 03 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ب 29/91، وقد يجبر العامل على تقديم استقالته أيضا في حالة ما إذا لحق ضرر بالمنصب الذي يشغله خاصة في المناصب العليا، من أجل الحافظ على سمعة المؤسسة التابع لها، فإذا رفض أحيل إلى التقاعد الإجباري⁴⁸.

ثانيا : الغلط

كما سبق الذكر فإن الإكراه ليس الوسيلة الوحيدة التي يلجأ إليها رب العمل للدفع بالعامل نحو ترك منصبه فهناك أيضا ما يسمى بالغلط أن يدرج رب العمل وثيقة الاستقالة تحت وثائق أخرى ويطلب منه أن يوقعها بحجة أنها وثائق تابعة للعمل وهنا يقع العامل أمام الغلط، وقد عرف الدكتور عبد الرزاق السنهوري الغلط بأنه: يمكن تعريف الغلط بأنه حالة تقوم بالنفس تحمل على توهم غير واقع، وغير الواقع ما أن يكون واقعة غير صحيحة يتوهم الإنسان صحتها أو واقعة صحيحة يتوهم عدم صحتها، والغلط بهذا التعريف الشامل ينتظم كل أنواع الغلط ...⁴⁹.

ويعتبر الغلط أيضا واحد من العيوب التي تصيب إرادة العامل في تحرير طلب الاستقالة فيصبح هذا الحق باطلا إذا تبين أمر الغلط بأنه واقع وصحيح وقوعه، فطلب الاستقالة يجب أن يعبر

⁴⁶ بن يبقى بشير، حق العامل في إنهاء علاقة العمل عن طري الاستقالة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر غ م، تخصص القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق ، الجزائر ، 2018/2017، ص 33.

⁴⁷ قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2007/02/05، قضية مجموعة "م" للمشروبات ممثلة في شخص مسيرها ضد "ب.ع"، مجلة المحكمة العليا، عدد 02 لسنة 2007، ص 273.

⁴⁸ بن قلة عبد الكريم، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، غ م ، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر - بسكرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، الجزائر ، 2014/2013، ص 90.

⁴⁹ السنهوري أحمد عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني، ج 1، المرجع السابق، ص 238.

بكامل الرضا والإرادة السليمة، أما التشريع الجزائري فقد عالج موضوع الرضا في أحكام المواد من 81 إلى 91 من القانون المدني، كما عرف الغلط بأنه الوهم الذي يقوم في ذهن الشخص مصورا له أمر على غير حقيقتها، وقد أجاز المشرع للعامل أن يبطل طلبه للاستقالة إذا تبين بأنه قد وقع ضحية للغلط في المادة 81 من القانون المدني: يجوز للمتعاقد الذي وقع في غلط جوهري وقت إبرام العقد، أن يطلب إبطاله⁵⁰.

الفرع الثالث : تسبب الاستقالة

جاء القانون 90-11 بتعديل يأتي بعدول عما كان معمولا به في ظل القانون الأساسي العام للعامل 12/78 حيث ألزم المشرع على العامل بأن يرفق طلبه للاستقالة بتسبب يشرح ويوضح من خلاله الأسباب والدوافع التي أدته إلى طلب تحرره من يد الهيئة المستخدمة وأن لا يعمل تحت حكمها مجددا، وإلا اعتبرت استقالته باطلة ولا تخلف أثرا .

ومع إصدار قانون العمل الحالي 90-11 الذي تخلى فيه المشرع عن شرط تسبب الاستقالة أصبح العامل غير مطالب بتوضيح الأسباب التي دفعته لإنهاء علاقة العمل لذا يكفي أن يحترم الشروط الشكلية كالكتابة وشرط الإشعار المسبق، لجعل الاستقالة صحيحة ومنتجة لآثارها، والسبب الذي تبناه المشرع لإلغاء هذا الشرط هو تبني نهج اقتصادي جديد يجعل السوق أكثر انفتاحا وحرية بتمكين العامل من مغادرة منصب عمله بطريقة سلسلة ودون تعقيدات، ويرى جانب من الفقهاء أن الأسباب والدوافع المذكورة في طلب الاستقالة غير قابلة للمراقبة، أو الفحص في مدى حجيتها من قبل رب العمل مادامت مذكورة بوضوح، وعليه يمكن للعامل أن يغادر منصب عمله بمجرد انتهاء مهلة الإشعار ولا يمكن للمستخدم المطالبة بالتعويض في حالة الرفض و إلا عد ذلك تعسفا في جانبه. ولم يضع المشرع الجزائري شرطا لقبول المستخدم للاستقالة حتى تكون نافذة في حقه بغض النظر عن جدية الأسباب التي دفعت العامل لتقديمها، ولا يمكن للقاضي ولا المستخدم تقييم هاته الأسباب أو مناقشتها ما دام أن العامل احترام الإجراءات والشروط الشكلية⁵¹.

⁵⁰ بن قلة عبد الكريم، الاستقالة في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 91 .

⁵¹ سكيبة زهرة، الحق في الاستقالة وضمانات الحفاظ على منصب العمل، المرجع السابق، ص 213..

ملخص الفصل

يعد حق الاستقالة واحدا من مظاهر الإرادة الحرة للعامل باعتباره تصرفا قانونيا احادي الجانب وهو حالة من الحالات القانونية التي نص عليها المشرع لإنهاء علاقات العمل، وقد أدرج المشرع حق الاستقالة وكرسها من خلال المادة 66 من القانون 11/90 كأحد طرق إنهاء علاقات العمل.

عرفت الاستقالة قبل أن تأخذ شكلها الحالي العديد من التطورات خلال تشريعات قوانين الجزائر المتعاقبة من بعد الاستقلال وصولا إلى قانون العمل الحالي، فبداية ظهور الاستقالة كانت بعد العمل بالتشريع الفرنسي وتحديدًا بأول قانون أساسي للموظف العمومي 66-133 هنا ظهر أول تكريس لحق الاستقالة بدءا من هذا الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ليأتي بعده القانون الأساسي للعامل الصادر في 05 أوت 1978 ليتجلى هذا الحق بصورة أدق ويخص فئة العمال بشكل أوضح في هذا القانون، ومع تطور التشريعات في الجزائر بدأ المشرع الجزائري بالتمهيد لإصدار أول قانون خاص بفئة عمال المؤسسات والإدارات العمومية وقد تجلى هذا في المرسوم 59/85 ليفصل بين فئة العمال والموظفين عكس القانون السابق، مع استمرارية العمل بنفس مبادئ القانون السابق فيما يخص حق الاستقالة.

وصولاً إلى صدر قانون العمل 90-11 والمرخ في 21 أبريل 1990 لإعادة صياغة وهيكلية العلاقات العمل، وبداية نظام قائم على استقلالية المؤسسات وقانون جديد يفصل بين الموظفين والعمال حيث حاول المشرع منذ سنة 1990 تكييف النصوص، المتعلقة بتشريعات العمل مع السياسة الاقتصادية للبلاد.

كما أن للاستقالة خصائص تميزها عن بعض المصطلحات المشابهة لها فنجد بأن الاستقالة من خصائصها أنها حق نسبي فهي ليست حقا مطلقا للعامل يستطيع المطالبة بها كيفما يشاء ومتى دعت الضرورة ذلك بل هي حق نسبي لا يجوز التعسف في استعمالها، ومن خصائصها أيضا الكتابة فعلى العامل ان يلتزم بتقديم استقالته عن طريق وثيقة مكتوبة تحدد شكايات كتابتها التنظيمات الداخلية لتلك المؤسسة، كما أن من خصائص الاستقالة رأينا بأنها إجراء إرادي لإنهاء

علاقات العمل بالاستقالة هي إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل، ويجب أن تكون صريحة معبر عنها كتابة، فلا يمكن استنتاجها من عدم التحاق العامل بمنصبه بعد انقضاء عطلته القانونية. ومن خلال مذكرتنا أعطينا بعض الاختلافات بين الاستقالة والمصطلحات المشابهة لها استنادا على خصائص الاستقالة ونظامها القانوني كالفرق بين الاستقالة والذهاب الإرادي وبينها وبين إنهاء التعاقد، وبما أنها حق مهم لدرجة إنهاء علاقات العمل فهي تحتاج إلى بلورة من خلال تبيان شروطها الشكلية والموضوعية على حد سواء.

الفصل الثاني:

الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في

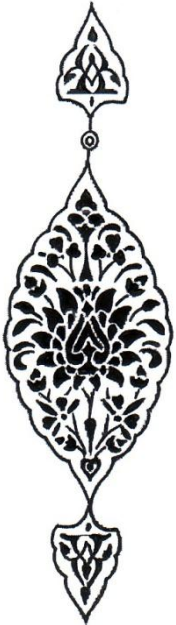
مجال علاقات العمل

المبحث الأول:

الآثار القانونية للاستقالة

المبحث الثاني:

الالتزامات التي تقع على عاتق العامل المستقيل



الفصل الثاني:

الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

تعتبر الاستقالة سبب من أسباب انتهاء علاقات العمل بالإرادة المنفردة للعامل، فهذا الأخير غير مجبر بأن يبقى منتمياً للوظيفة التي يمارسها وعليه إذا وجد وظيفة أخرى أفضل من التي يمارسها من حيث الظروف والراتب له الحق في أن يلجأ إلى إجراء الاستقالة من أجل وضع حد لعلاقته مع المستخدم، ويترتب على هذا الإجراء الكثير من الآثار بمجرد صدور قرار قبول الاستقالة، منها الآثار القانونية والاجتماعية الناتجة عن الاستقالة (المبحث الأول)، والالتزامات التي تقع على عاتق العامل المستقيل (المبحث الثاني).

المبحث الأول :

الآثار القانونية للاستقالة

ينتج عن انتهاء علاقة العمل بين العامل ورب العمل العديد من الآثار القانونية، وتتقطع علاقة العامل بعمله بصدور قرار القبول من طرف هذا الأخير ولا يمكن لهذا العامل العدول عن طلب استقالته بعد صدور قرار قبوله لأي سبب من الأسباب، وسنتطرق في هذا المبحث إلى دراسة الآثار القانونية (المطلب الأول) حق العامل المستقيل في حقوقه المالية وشهادة العمل (المطلب الثاني) آثار استقالة العامل على وضعيته الاجتماعية.

المطلب الأول: اعتراف صاحب العمل بحق العامل المستقيل في حقوقه المالية وشهادة العمل

إن قبول الاستقالة يؤثر مباشرة على ما ستحقه العامل من حقوقه المالية وشهادة العمل فالآثار المالية تتمثل في انقطاع الراتب مع المطالبة بباقي الحقوق المالية وشهادة العمل⁵².

الفرع الأول: حق العامل المستقيل في تحصيل كافة حقوقه المالية

يعرف الراتب بأنه المبلغ المالي نظير الأداء الوظيفي الذي يؤديه العامل سواء كان فكرياً أو عضلياً، حيث تنص المادة 32 من الأمر 06-03 سالف الذكر على أنه : للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب، يفهم من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري لم يعرف الراتب وإنما اعتبره مقابل أداء العمل الفعلي وهذا يعتبر عودة إلى تشريع قانون العمل رقم 11-90.

واستحقاق الموظف لراتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار تعيينه وذلك على أساس أن الراتب مقابل أداء عمل ويكون التعيين في الوظيفة بموجب قرار إداري صادر من الجهة الإدارية المختصة بإصداره، وضرورة اختصاص الجهة المختصة بترتب عنها آثار منها إذا صدر القرار من جهة مختصة بذلك يكون قرار التعيين خالياً من العيوب فهو صحيح منتجاً لآثاره وبالتالي استحقاق الموظف للراتب⁵³.

⁵² مخلوفي إيمان ناجم فاطمة ، الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستير غ م ، إدارة ومالية جامعة زيان عاشور، الجلفة ، كلية الحقوق، قسم الحقوق، الجزائر ، 2016/2017 ، ص 22

⁵³ مخلوفي إيمان ناجم فاطمة ، الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 23.

الفصل الثاني: الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

وبما أن الراتب يكون مقابل أداء فعلي للعمل فإنه بمجرد قبول الاستقالة من طرف الجهة الإدارية المختصة يتم حرمان الموظف من الراتب مع انتهاء الخدمة، وهناك حالتان لتحديد تاريخ حرمان الموظف من الراتب هما:

- الحالة الأولى: التي يرتبط فيها تاريخ حرمان الموظف من راتبه مع تاريخ تحقق السبب المؤدي إلى انتهاء الخدمة وتكون هذه الأخيرة بقوة القانون دون تدخل الإدارة لأن سلطتها مقيدة، أما قرارها الصادر بانتهاء الخدمة فهو مجرد قرار كاشف لحالة منشأة بناء على نص القانون، مثال ذلك حالة انتهاء الخدمة بسبب حكم جنائي على الموظف.

- الحالة الثانية: التي يرتبط فيها الحرمان من الراتب مع تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة لا من تاريخ تحقق السبب المؤدي إلى ذلك، مثل حالة إنهاء الخدمة بسبب العجز الكلي للموظف أو بسبب الإحالة أو التقاعد، وكذا بلوغ الموظف السن القانوني للإحالة إلى المعاش⁵⁴.

وبالرجوع إلى المادة 207 من الأمر 06-03 سالف الذكر نجد أنها تنص على أنه: باستثناء الحالات المنصوص عليها في هذا الأمر لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها، يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل يخصم من الراتب ما يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

⁵⁴ عبد الكريم بن قلة، الإستقالة في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 102 .

الفصل الثاني: الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

وفي القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل سالف الذكر فإنه يحق للعامل أن يتقاضى أجره بشقيه الثابت والمتغير عن المدة التي عملها، وهذا ما نصت عليه المادة 80 من نفس القانون، فقد يكون أجل استحقاق الأجر محسوبا بالشهر كما هو معمول به غالبا، فإذا قدم العامل استقالته قبل موعد دفع الأجور في الهيئة المستخدمة فإن من حق هذا العامل أن يحصل على أجره عندما يحين أجله⁵⁵.

من خلال هذه المادة نلاحظ أثرين للاستقالة الضمنية على الراتب نجد الأثر الأول في معاقبة الموظف الذي تغيب ولم يبرر مدة الغياب، ويخصم من راتب الموظف قدر ما يتناسب مع مدة الغياب، وهنا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعدار، أما الأثر الثاني فهو أن الغياب قد يسبب الإخلال بالسير الحسن للعمل لذلك جعل المشرع هذا الانقطاع سببا لفقدان الوظيفة ردعا له وعبرة لغيره وبالتالي الانقطاع الكلي لراتبه⁵⁶.

فتوقيف أجر العامل المستقيل أمر منطقي تطبيقا للمبدأ المعروف الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل، فالأجر مرتبط ارتباطا وثيقا بالعمل المؤدى ومنه لا يمكن للعامل المستقيل أن يطالب أو يتمسك بحقه في الأجر مادام أنه لم يقدم عملا خلال هذه المدة⁵⁷.

إن قانون الوظيفة العامة أعطى لجهة الإدارة الحق في مطالبة الموظف بأداء ما يكون مطلوبا منه من ديون مستحقة لها، فقد تكون هذه الديون لسبب يتعلق بأداء الوظيفة أو لدين نتج عن صرف مبالغ للموظف بغير وجه حق⁵⁸.

فالموظف المستقيل يفقد جميع حقوقه التي كانت مرتبطة بوظيفته لاسيما حقه في الراتب والمنح والعلاوات، إلا في حالة واحدة التي يكون فيها الموظف دائنا للإدارة بمخلفات الرواتب

⁵⁵ القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، مصدر سابق.

⁵⁶ محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر غ م، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، 2014/2015، ص 44.

⁵⁷ بن عزوز صابر، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 112.

⁵⁸ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 486.

الفصل الثاني: الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

والعلاوات، وهي الحالة التي وجدت في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري بعد صدور القوانين الأساسية الخاصة المنبثقة عن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006⁵⁹.

لقد قررت أنظمة وقوانين وتعليمات الخدمة المدنية ومنها قانون التقاعد المدني وقانون الضمان الاجتماعي جملة من الحقوق للمحاليين على التقاعد أو الذين انتهت خدماتهم ومن ذلك المكافآت والادخارات وعدد من الامتيازات والحقوق التي يتمتع بها الموظف عند انتهاء الخدمة⁶⁰. فقد أوجب القانون أن يدفع للموظف المصنف الذي تنتهي خدماته بسبب عدم اللياقة الصحية أو بلوغ السن القانوني أو الغاء وظيفته وتسريحه منها وإحالاته على التقاعد أو الاستغناء عن خدماته أو الاستقالة⁶¹.

وقد صدرت تعليمة رقم 07 المؤرخة في 29 ديسمبر 2007 المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم، كما أن إفادة الموظف المستقيل من مخلفات الراتب والعلاوات والمنح التي يدين بها للإدارة وعليه يجد أساسه القانوني في أحكام القانون 17-84 المؤرخ في 07 يوليو 1984 المتعلق بقوانين المالية⁶².

أوجب المشرع أن تدفع للموظف جميع حقوقه المالية التي نصت عليها القوانين والأنظمة والتعليمات، بحيث لم يحرمه القانون من حقوقه المالية إذا انتهت وظيفته بهذه الطرق، وفي حالة وفاة الموظف فإنه يعفى من بدل الابتعاث والدورات إذا كان ممن استفاد منها، كما أنه إذا توفي الموظف أثناء خدمته فيصرف لورثته الشرعيين تعويضا يتمثل في الآتي⁶³ :

- راتبه الكامل مع علاوته عن عمله في الشهر الذي توفي فيه.

- راتب ستة أشهر مع علاوته كاملة.

⁵⁹بوشيبة الطاهر، أنماط التوظيف وانتهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، غ م. قانون إداري، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، 2016/2017، ص 246.

⁶⁰عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة، المرجع السابق، ص 486.

⁶¹بوشيبة الطاهر، أنماط التوظيف وانتهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المرجع السابق، ص 246.

⁶² القانون رقم 84-17، المؤرخ في 8 شوال 1404 الموافق ل 7 يوليو 1984، المتعلق بقوانين المالية، المنشور بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1984.

⁶³عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة، المرجع السابق، ص 489.

الفصل الثاني: الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

- بدل كامل إجازته التي لم يستخدمها على ألا يزيد مجموعها عن ستين يوما.
- الإضافة إلى أية حقوق أخرى يستحقها الورثة⁶⁴.

الفرع الثاني: حق العامل المستقيل في الحصول على شهادة العمل

تنص المادة 67 من القانون 90-11 على أنه: يسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها. لذلك سنتطرق إلى بنية هذه الشهادة وحجيتها في الإثبات وكيفية تسليمها والجزاء المترتب عن تخلف تسليمها.

مع الملاحظة أن ما سنتطرق إليه يخص شهادة العمل Certificat de travail التي تسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل و ليس الإقرار بالعمل Attestation de travail الذي يسلم للعامل أثناء⁶⁵ سريان علاقة العمل للإثبات بأنه يمارس العمل، فهاتان الوثيقتان تختلفان من حيث بعض البيانات خاصة وأن الإقرار بالعمل لا يحتوي على تاريخ انتهاء علاقة العمل وعليه سوف نتطرق إلى بيان شكل شهادة⁶⁶، العمل ومضمونها وحجيتها من خلال العناصر التالية:

أولاً: شكل شهادة العمل⁶⁷

لم يشترط المشرع لشهادة العمل شكلاً معيناً فيمكن أن تصدر عن المستخدم في شكل استمارة أو مطبوعة، أو محررة بخط يد المستخدم أو من يقوم بالإدارة أو يحررها العامل ليختم عليها المستخدم ويوقعها، إذا لم تكن شهادة العمل تحمل ختم المستخدم فلا بد من أن تحمل إمضاءه مع المصادقة على هذا الإمضاء.

ثانياً: مضمون شهادة العمل

تحتوي شهادة العمل من حيث المضمون بيانات اختيارية وأخرى إلزامية وسوف نتطرق عليها تباعاً:

⁶⁴ عبد الكريم بن قلة الإستقالة في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 489.

⁶⁵ الطيب بلولة، جمال بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص122.

⁶⁶ عبد الرحمن خلفي، قانون العمل الجزائري معلق و مثرى بفقهاء القضاء الجزائري و فقه القضاء المقارن، الدار العثمانية الجزائر، 2016، ص 106.

⁶⁷ آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، بيرتي للنشر، الجزائر، ص175.

1-البيانات الإلزامية في شهادة العمل

تشمل البيانات الإلزامية، تاريخ التوظيف وهو التاريخ الذي بدأ فيه العامل عمله لدى الهيئة المستخدمة وتدخل ضمنه حتى فترة التجربة إن وجدت، وإذا حدثت تغييرات في الهيئة المستخدمة فعلى المستخدم الأخير أن يسلم العامل شهادة عمل يذكر فيها تاريخ التوظيف الأول في المؤسسة. كما تشمل تاريخ انتهاء علاقة العمل، وهو تاريخ خروج العامل من الهيئة المستخدمة سواء أدى فترة الإشعار المسبق أو تم إعفائه منها أو أهمل الالتزام في هذه المهلة، فهو إذن ليس تاريخ تقديم الاستقالة واتصالها بعلم المستخدم ولكن تاريخ توقفه عن العمل بصفة فعلية إن كان أدى كل أو بعض مهلة الإخطار.

كما تشمل تلكم البيانات المناصب التي شغلها العامل، ويجب على صاحب العمل أن يحددها بصفة واضحة لا تدع مجالا للبس، على أن يحدد المنصب أو المناصب التي شغلها العامل بصفة فعلية حتى لا يضر بالعامل كأن يشغل العامل منصب تقني سام بينما يرد في شهادة العمل أنه تقني فقط، لكن إذا كان من حق العامل ذكر المنصب الذي شغله فعلا فإنه ليس من حقه ذكر منصب استخلف فيه زميلا له بصفة مؤقتة⁶⁸.

كما تشمل فترات العمل المناسبة للمناصب التي شغلها وفي هذا الإطار يجب على المستخدم أن يذكر الفترة التي تقابل كل منصب من المناصب التي شغلها العامل وليس من الضروري ذكر فترات التعليق إذا كان سبق وأن علقت علاقة العمل لأي سبب، كما يعتبر تعليق العمل في فترة التكوين داخلا في مدة العمل فلا يستقطع، لكن إذا سبق و أن تم تسريح العامل ثم حكم القضاء بإعادة إدماجه ثم تماطل المستخدم في تنفيذ هذا الحكم فإن الفترة التي بقي فيها العامل دون عمل لا تدرج في شهادة العمل،⁶⁹ وأخيرا تشمل البيانات الإلزامية أيضا هوية المستخدم والعامل، أي لا بد من تحديد هوية الطرفين تحديدا نافيا للجهالة.

⁶⁸ آمال بن رحال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، المرجع السابق ، ص 176.

⁶⁹ حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 7 .

2- البيانات الاختيارية في شهادة العمل

يمكن أن تحتوي شهادة العمل على عبارات في مصلحة العامل قد تتعلق بكفاءته المهنية و الخدمات التي قدمها للمؤسسة، على أن تكون هذه البيانات حقيقية تحت طائلة مسؤولية المستخدم أمام المستخدم الآخر، الذي قد يوظف العامل حسب كفاءته المذكورة في شهادة العمل، لأن المستخدم الذي قبله أوقعه في الغلط، ولا يمكن أن تحتوي شهادة العمل على بيانات ضارة بالعامل كأجرته و شروط تشغيله.

في المقابل يمكن للمستخدم أن يدرج في شهادة العمل التزام العامل بعدم المنافسة إذا كان هذا الالتزام منصوصا عليه في عقد العمل، فهو ليس بالذكر الضار بالعامل ما دام ملتزما به بناء على تعاقد سابق، وحتى يستبين المستخدم الجديد ذلك فيعرف إلى أي نطاق يمكنه أن يشغل هذا العامل.

ثالثا: جزاء امتناع المستخدم عن تسليم شهادة العمل⁷⁰

ألغى القانون 90-11 الجزاء الجزائي الذي كانت تنص عليه القوانين المتعاقبة منذ الاستقلال التي كانت تحمل المستخدم عقوبة الغرامة في حال امتناعه عن تسليم شهادة العمل، ويمكن للعامل أن يلجأ إلى المحكمة من أجل إلزام المستخدم بتسليم شهادة العمل هذه الأخيرة تصدر حكمها ابتدائيا ونهائيا وفقا للمادة 21 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁷¹، وفي حال استمرار التعتن يمكن للعامل الرجوع على المستخدم بالغرامة التهديدية.

المطلب الثاني: آثار استقالة العامل على وضعيته الاجتماعية

نقصد بآثار استقالة العامل على وضعيته الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي (الفرع الأول)؛ وآثارها على السكن الوظيفي (الفرع الثاني) الذي يقدم للموظف أثناء ممارسته لمهامه الوظيفية وهذا ما سنتعرض له فيما يلي:

⁷⁰آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 176 / 182.

⁷¹ القانون رقم 90-04، مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المنشور بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 6، 1990.

الفصل الثاني: الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

الفرع الأول: آثار الاستقالة في مجال الضمان الاجتماعي

يضمن الضمان الاجتماعي الحماية للعامل من الأخطار التي تهدده داخل المؤسسة الاقتصادية وخارجها (كالخدمات الصحية، التعويضات العائلية، منح الشيخوخة، الوفاة، العجز التقاعد، حوادث العمل والأخطار المهنية) لذلك أصبح لزاما عليه التكفل بالأوضاع التي يمر بها العامل⁷².

ويتكون نظام الضمان الاجتماعي من خمسة مؤسسات أساسية هي: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء الصندوق الوطني للتقاعد، الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر، الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة، حيث تتشارك هذه الهيئات في تقديم خدمات التأمين للعديد من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها الأشخاص ويعتمد تمويل صناديق الضمان الاجتماعي على مصدرين رئيسيين هما: الاقتطاعات وميزانية الدولة⁷³.

مما لا شك فيه أن العامل المستقيل يحتفظ بفترة العمل المؤدة قبل الاستقالة لاحتساب سنوات التقاعد لكونها تعتبر فترات عمل تم من خلالها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، ويمكن أثباتها بموجب شهادة العمل التي تحصل عليها العامل المستقيل بعد انتهاء علاقة العمل⁷⁴.

ويبقى العامل المستقيل مستفيدا من التأمينات الاجتماعية التي يقصد بها التأمين عن المرض لفائدة العامل المستقيل ولذوي حقوقه، أي زوجته، وأبنائه ووالديه إذا كانا تحت كفالته، وفي هذا يبقى العامل مستفيدا من الخدمات العينية لهيئة الضمان الاجتماعي مدة سنة كاملة، تشمل هذه الخدمات الأداءات العينية للتأمين عن المرض ومصاريف العلاج والجراحة والأدوية والإقامة بالمستشفى.

⁷² بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، مذكرة ماجستير، غ م، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، الجزائر، 2016/2015، ص 52.

⁷³ حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، المرجع السابق، ص 78 / 103 .

⁷⁴ -بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن

2010، ص 15.

الفرع الثاني: أثر الاستقالة على السكن الوظيفي

يقدم السكن الوظيفي للعامل مقابل تأدية مهامه الوظيفية من أجل تسهيل الإدارة علاقته الوظيفية، كما ينزع منه هذا الحق لأي سبب من أسباب انتهاء الخدمة. فكثيرا ما ترفع الهيئات المستخدمة دعاوى أمام الجهات القضائية المختصة تتعلق بطرد العامل الأجير من السكن المهني بعد تقديم استقالته من منصب عمله. فلا يحق للعامل المستقيل البقاء في المسكن المهني متى انتهت علاقة العمل، وذلك ما أكدته المحكمة العليا في العديد من قراراتها، ومنها القرار المؤرخ في 07 فيفري 1983 بخصوص عامل قدم استقالته حيث اعتبرت المحكمة هذا الأخير ملزما برد السكن المهني للمستخدم في قرارها المؤرخ في 10 فيفري 1998 الذي جاء فيه : لا يحق البقاء في الأمكنة للأشخاص الذين كانوا يشغلون الأمكنة بموجب سند تاريخ لعقد العمل...⁷⁵.

وينسحب هذا الالتزام برد السكن المهني على ورثة العامل المستقيل الذين لا يتمتعون بحق البقاء، والأصل أن النزاع القائم بين العامل المستقيل أو ورثته في حالة وفاته حول إخلاء السكن المهني ينظر فيه قاضي الأمور المستعجلة نظرا لتوافر عناصر الاستعجال في النزاع، غير أنه من الناحية العملية أن مثل هذه النزاعات ترفع أمام القاضي الاجتماعي على مستوى القسم الاجتماعي لدى المحكمة ثم يستأنف فيه أمام المجلس ويتم الطعن في قرار هذا الأخير أمام الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا⁷⁶.

وفي هذا الصدد ذهبت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 02 جوان 2011 إلى مبدأ لاحق للبقاء في السكن الوظيفي تحت عنوان : إذا كانت علاقة العمل بين المستخدم والعامل قد انتهت، لأي سبب من الأسباب. كما أنه لا يمكن لورثة العامل المتوفى الذي تربطه علاقة عمل بنفس الهيئة المستخدمة التمسك بالبقاء في المسكن لوجود علاقة بينه وبين المستخدم⁷⁷.

⁷⁵ انظر الملحق الأول، المجلة القضائية، المتعلقة بالديوان الوطني للأشغال التربوية، 1998 العدد 1، ص 144.

⁷⁶ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن ، المرجع السابق، ص 16.

⁷⁷ الغرفة الاجتماعية، المتعلقة بحق البقاء في السكن الوظيفي، علاقة عمل، مجلة المحكمة العليا العدد 2، 2011، ص 06.

الفصل الثاني: الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

كرست المحكمة العليا الاستقرار القضائي قبل صدور القانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل سالف الذكر حيث قضت رفض الطعن الذي تقدم به العامل ضد القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية لدى مجلس وهران المؤيد للحكم الصادر عن القسم الاجتماعي لدى محكمة وهران بتاريخ 14 أكتوبر 1980 القاضي بطرد العامل المستقيل من المسكن الوظيفي نتيجة انتهاء علاقة العمل بينه وبين الهيئة المستخدمة⁷⁸.

ويلتزم العامل بأداء مبلغ الإيجار عن المدة التي بقيها بعد انتهاء علاقة عمله إذا كان العامل حاصلا على مسكن استأجرته له الهيئة المستخدمة من الغير (أو كان المسكن تابعا لها وأجرته له) على أن تقتطع بدل إيجاره من أجرة العامل فإن هذا الأخير ملزم بدفع بدلات الإيجار إذا بقي يشغل المسكن بعد انتهاء علاقة العمل أو انتهاء مهلة الإشعار.

وقد صدر قرار للمحكمة العليا بتاريخ 24 أكتوبر 1995 : حيث قررت أنه (متبين أن الطاعن بقي يشغل السكن... حتى بعد استقالته من الهيئة المستخدمة ولم يدفع مبالغ الإيجار المتأخرة... فإنه يتحمل لوحده مسؤولية تسديدها...)⁷⁹.

وفي حالة ما إذا كان السكن المهني ممنوحا للعامل بدون مقابل وبقي يشغله لمدة بعد انتهاء علاقة العمل فإن الهيئة المستخدمة لا تطالبه بالإيجار لعدم قيام العقد بل تبقى تبني مطالبتها على أساس البقاء غير الشرعي فقط⁸⁰.

نستنتج أن على العامل المستقيل تسليم السكن المهني بإرادته أو بتدخل القضاء فهو ملزم ومجبر على رد السكن الوظيفي للهيئة المستخدمة، كما أنه ملزم بدفع بدلات الإيجار إذا بقي يشغل المسكن بعد انتهاء علاقة العمل أو انتهاء مهلة الإشعار.

⁷⁸ المجلة القضائية للمحكمة العليا ، ملف رقم 42005، العدد 4، 1990 ، ص 136.

⁷⁹ بن يبي بشير، حق العامل في إنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 70.

⁸⁰ المجلة القضائية للمحكمة العليا، المتعلقة بالديوان الوطني للأشغال التربوية، العدد 2، 1995، ص 58.

المبحث الثاني:

الالتزامات التي تقع على عاتق العامل المستقيل

إذا أبدى العامل رغبته في ترك العمل عن طريق الأداة القانونية المتمثلة في الاستقالة على النحو الذي عالجناه من شروط، فإن هذا التصرف لا شك أنه متبوع بآثار تهدف الاستقالة إلى وضع نهاية لعلاقة قانونية تختلف عن سائر العلائق القانونية، فعقد العمل ينتمي إلى طائفة العقود المتراخية التنفيذ، ثم إنه ينطوي على عناصر تجعله يمتاز بالخصوصية، و يتوج كل ذلك الجانب الشخصي الذي يؤخذ بعين الاعتبار في العلاقة التي تجمع بين العامل و المستخدم، كل هذه الاعتبارات لا تسمح بترك مصير العلاقة مبهمة لأن في ذلك تهديد لمصالح كلا الطرفين ذلك ما سيتجلى في المطالب التالية:

المطلب الأول: التزام العامل قبل قبول طلب الاستقالة

تعد فترة الإشعار المسبق فترة مهمة تستدعي تسليط الضوء عليها، و تكمن أهميتها في أن العامل يبقى ملزماً بأداء مهام منصب عمله خلال هذه الفترة، فقد يغلب على العامل الشعور باعتبار نفسه مستقلاً بل وقد يجد نفسه كارها لمنصبه الذي استقال منه وهو ما قد يدفعه للتقاعس عن أداء مهامه، وبما أن المشرع جعل فترة الإشعار المسبق شرطاً شكلياً للاستقالة، و ألزم بها العامل، فهي بالمقابل حق للمستخدم فإن العامل يكون مسؤولاً عن أداء التزاماته المنبثقة من عقد العمل في مهلة الإخطار، ويكون مسؤولاً عن الإخلال بالتزاماته في هذه المدة بأدائه للتعويض لرب العمل إن لحقه ضرر⁸¹.

لا تنتهي علاقة العمل التي تربط بين العامل والهيئة المستخدمة بمجرد أن يتقدم المعني بطلب يبين فيه رغبته بترك منصب عمله إلا بعد توافر شرطي الاستقالة المتمثلين في الطلب والقبول. مما يعني أن العامل يبقى بصفته ورتبته ويتمتع بسائر حقوقه موظف قبل صدور الرد فيها من الجهة المعنية أو بعد انقضاء أجال الرد عليها. ولا يفقد صفة العامل إلا في حالة واحدة

⁸¹ هدي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، المرجع السابق ، ص82.

الفصل الثاني: الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

هي موافقة الإدارة على تلك الاستقالة سواء كانت الموافقة صريحة أو كانت بقوة القانون في حالة انقضاء الآجال دون رد من الجهة المختصة.

ففي حال انتظار الرد يلتزم العامل بكامل التزاماته القانونية باعتباره عاملاً على أساس أن علاقة التبعية ما تزال قائمة، لأن الطلب وحده ليس كافياً لإحداث الاستقالة.

إن واجبات العمال كثيرة وعديدة يرجع تباينها إلى عوامل مختلفة باختلاف القطاعات والصناعات والخدمات والسلم المهني وغيرها، لذلك سنتناول أبرز هذه الواجبات وأكثرها عمومية من أجل تبيان مضمون التزام العامل باحترام مهلة الإخطار. إن أهم الواجبات في هذا الصدد هي واجب أداء العمل وواجب الخضوع لأوامر وتوجيهات المستخدم وهما اللذين سنتطرق إليهما في هذا المطلب ثم نشير إلى غيرهما من الالتزامات بصورة مجملة ونؤجل دراسة الالتزام بالسهر المهني وعدم المنافسة للمطلب الآخر بما أن هذين الالتزامين الأخيرين لا يتوقفان عند انتهاء مهلة الإخطار بل يصاحبان العامل حتى بعد مغادرته النهائية للهيئة المستخدمة⁸².

إنه من المعلوم أن شخصية العامل هي محل اعتبار جوهري في علاقة العمل، ذلك ما يوجب على العامل أن يقوم بنفسه بالعمل الموكل إليه حسب منصب عمله، فلا يجوز له أن ينيب غيره في القيام بالعمل بدلاً عنه أو يطلب العون من الغير إلا بترخيص من رب العمل. فقد نصت المادة 169 من القانون المدني على أنه : في الالتزام بعمل، إذا نص الاتفاق.

أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه، جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين، إذن الصفة الشخصية ليست من النظام العام فيجوز الاتفاق على خلافها بعكس مجال الوظيفة العامة التي تمنع فيها الإنابة إلا بنص قانوني صريح.

في المقابل لا يمكن للمستخدم أن يفرض على العامل أعباء خارجة عن إطار منصبه، و يجوز للعامل ألا يطيعه في ذلك، لكن هنالك حالات يسمح فيها للمستخدم بإحداث تغيير في مهام العامل غير تلك التي ينص عليها عقد عمله و يتألف منها منصبه، وهي حالات الضرورة و القوة

⁸² هدي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، المرجع السابق ، ص 83.

الفصل الثاني: الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

القاهرة، و تبديل عمل بعمل آخر شرط عدم وجود اختلاف جوهري بينهما، فقد يتطلب حسن سير المنشأة و ضمان إنتاجها أن يضطر رب العمل إلى التصدي لظروف تجعله ينقل العامل من منصب إلى آخر و يعد ذلك مسموحا به من أجل تجنب الاستغناء على العامل و دفعه لترك عمله على ألا يكون الاختلاف بين المنصبين اختلافا جذريا.

الفرع الأول: التزام العامل بالاحترافية أثناء أداء عمله

تتجلى في هذا الالتزام علاقة التبعية بين العامل ورب العمل، فالعامل ملزم بتنفيذ ما يأمر به المستخدم والأخذ بتوجيهاته، يمكن أن تمارس سلطة الأمر والتوجيه إما من رب العمل بنفسه وإما من طرف الأشخاص المعيّنين في التدرج السلمي للهيئة المستخدمة، إلا أن هذه الطاعة ليست مطلقة، بل هي مؤطره بمنصب العمل وبقوانين الدولة وتنظيماتها فيحق للعامل ألا يستجيب للأوامر والتوجيهات التي يخرج تنفيذها عن المهام التي يتضمنها منصب عمله، ويمنع على العامل أن يطيع رب العمل فيما يخالف القوانين والتنظيمات وإلا تحمل مسؤوليته القانونية بشتى صورها المدنية والجزائية⁸³.

العامل مجبر قانونا على احترام التزامات أخرى كمساهمته في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية، والمحافظة على أدوات ووسائل العمل، وهنالك من الالتزامات ما تعد حقوقا في نفس الوقت، مثل التزام مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن، والالتزام الخضوع للرقابة الطبية، والالتزام المشاركة في التكوين وتحسين المستوى، (ولو أنه لا يلتزم بالتكوين لتعارضه مع التوقيت الذي تفرضه مهلة الإخطار). هذا وإن كنا قد ركزنا على التزامات العامل في فترة الإشعار بوصفه مرتبطا بوجوب احترامها، إلا أن هذا لا يعني أن المستخدم لا تقع عليه هو الآخر التزامات في هذه المدة، فإذا توجب على العامل الاستمرار في أداء التزاماته التي كان يؤديها قبل تقديمه للاستقالة، فإنه على المستخدم أن يستمر هو الآخر في تنفيذ التزاماته التي أبرزها: احترام شخص العامل، و توفير أدوات ووسائل العمل و الظروف التي تسمح للعامل بتحقيق النتائج المرجوة ، وفير وسائل الحماية من الأخطار المهنية و طب العمل عدم الاعتراض على ممارسته لحريته

⁸³ قويدري مصطفى ، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، ط 3، 2011، ص ص 145 - 146.

الفصل الثاني: الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

النقابية حتى في فترة الإشعار المسبق، الاستمرار في تغطية العامل بالضمان الاجتماعي إلى غاية الانتهاء الفعلي من مهلة الإخطار، تمكين العامل من أجرته عن المدة التي عملها في مهلة الإخطار وهذا الالتزام سنتطرق إليه حال دراستنا لآثار الاستقالة بعد انتهاء مهلة الإشعار. إذن لا يترتب على تقديم الاستقالة انتهاء العقد مباشرة بل إنه يبقى قائماً إلى حين انتهاء مهلة الإخطار، فعلى كلا الطرفين أن يواصلوا تنفيذه خلال هاته الفترة⁸⁴.

الفرع الثاني: الجزاءات المترتبة في حق العامل إزاء إخلاله بواجباته

يمكننا أن نتصور هذا الإخلال بالبقاء في منصب العمل في حالتين: أولاًهما أن العامل يرتكب خطأ أثناء تنفيذه لالتزاماته المرتبطة بمنصب عمله أي الالتزامات التي سبق وأن عالجنا أهمها في الفرع الأول، أما الحالة الثانية فهي مغادرة العامل لمنصب عمله أثناء مهلة الإخطار. ذلك أن العامل قد يبقى في منصب عمله طوال مهلة الإخطار لكنه يقصر في أداء التزاماته أو يرتكب أخطاء جسيمة، فاحترام وقت مهلة الإخطار لا يحسن العامل إذا كان هذا الأخير قد أخل بالتزامات عمله المعتاد، كما أنه قد يترك عمله ولا يلتزم بمهلة الإخطار، فيجب التفريق بين احترام وقت المهلة في حد ذاته وبين احترامه لالتزاماته خلال ذلك الوقت.

أولاً: حالة ارتكاب العامل لخطأ في عمله أثناء مهلة الإخطار

لا تطرح هذه الحالة إشكالا أثناء السير العادي لعلاقة العمل، فقد نظم القانون مسألة ارتكاب العامل لخطأ بالسماح للمستخدم بإحالاته على الإجراءات التأديبية، لكن إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً أثناء فترة الإشعار المسبق فهل يحيله المستخدم على إجراءات التأديب ثم التسريح؟ لا نجد في التشريع المعمول به إجابة عن ذلك، لكن بإعمالنا لمبدأ "لا قطع على القطع" فإنه في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم يمكن للمستخدم أن يوقف مهلة الإخطار ويسرح العامل.

سبق لنا التوضيح أنه في حالة ما إذا قرر المستخدم إنهاء مهلة الإخطار قبل أجلها فلا يمكن للعامل أن يطلب إعادة إدماجه، لذلك حتى ولو أوقف المستخدم مهلة الإخطار بسبب اتهامه للعامل بارتكاب خطأ جسيم، فلا يمكن للعامل أن يطلب إعادة إدماجه استكمالاً لمهلة الإخطار

⁸⁴ يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية، معهد الإدارة و الرصافة،

1988/1989، ص 116.

الفصل الثاني: الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

حتى ولو برهن أنه لم يرتكب أي خطأ. يبقى لنا أن نشير في هذا الصدد أنه في حالة الخطأ الجسيم المرتكب من العامل أثناء مهلة الإخطار يمكن للمستخدم أن يطالب العامل المستقيل بالتعويض إذا أثبت رب العمل أنه لحقه ضرر من خطأ العامل.

ثانيا: حالة ترك العامل لمنصب عمله أثناء مهلة الإخطار⁸⁵

رأينا أن مهلة الإخطار تعد التزاما على عاتق العامل وحقا للمستخدم، ذلك ما قضت به المادة 68 من القانون 90-11 حينما اشترطت على العامل إذا أراد أن يستعمل حقه في الاستقالة باحترام مهلة الإشعار المسبق، فالاستقالة وإن كانت حقا للعامل إلا أنها حق نسبي مقيد ببعض القيود فلا يجوز له التعسف في استعماله.

ثالثا: ترك العمل في مهلة الإخطار تعسف في استعمال الحق

يعد التعسف في استعمال الحق تطبيقا من تطبيقات الخطأ في المسؤولية المدنية، ذلك أن الخطأ يعرف على أنه كل إخلال بالتزام مصدره القانون أو العقد، فهو انحراف عن السلوك المألوف للشخص العادي، وقد يحدث و أن ينحرف الشخص بالسلوك وهو يستعمل حقا، فلا يمكن للشخص أن يتعدى الحدود المرسومة لحقه وهو يستعمله⁸⁶.

يبقى لنا أن نشير إلى أن المشرع نص على نظرية التعسف في استعمال الحق في المادة 41 من القانون المدني في بادئ الأمر، ثم ألغى هذه المادة في تعديل سنة 2005 ونص على التعسف في استعمال الحق في المادة 124 مكرر وفي هذا التحول التشريعي اختلافات أهمها: أن المشرع مع المادة 41 كان يعد نظرية 5 التعسف في استعمال الحق مطبقة على جميع نواحي القانون، ثم ردها إلى مكانها الصحيح بجعلها تطبيقا من تطبيقات العمل المستحق للتعويض وذلك بنصه على المادة 124 مكرر. كما أن صياغة المادة 41 كانت توحي بأن حالات التعسف في استعمال الحق محددة على سبيل الحصر لتأتي المادة 124 مكرر و تبين أن تلك الحالات مذكورة

⁸⁵أحمدية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر العاصمة، 2012، ص ص336-337.

⁸⁶الحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص63.

الفصل الثاني: الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

على سبيل المثال وذلك بنصها على عبارة: "لاسيما في الحالات الآتية، هكذا فإن ترك العمل في مهلة الإخطار قد لا يتطابق بالضرورة مع الحالات المنصوص عليها في المادة، مكرر 124 إلا أنه يكون فعلا موجبا للتعويض على أساس تعسف في استعمال حق لأنه لم تراعى فيه الطريقة التي حددها القانون كما رأينا بما أن هذه الحالات التي جاءت بها المادة 124 مكرر هي على سبيل المثال لا الحصر⁸⁷.

رابعا: ترك العمل في مهلة الإخطار فسخ تعسفي

إذا كان الأصل في الفسخ أنه جزء لعدم تنفيذ المتعاقد لالتزاماته في العقود الملزمة لجانبين كما تقضي بذلك المادة 119 من القانون المدني و أن اعتبار العقد مفسوخا إنما يكون بحكم من القضاء، فإن لعقد العمل خصوصية في ذلك، فقد منح المشرع لكل واحد من طرفي عقد العمل إمكانية فسخه دون الالتجاء إلى القضاء نظرا لمراعاة الجانب الشخصي.

المطلب الثاني: التزامات العامل بعد قبول طلب الاستقالة

لا يحسب العامل بعد انتهاء العلاقة التي كانت تربطه بالهيئة المستخدمة أنها أصبحت تخلو من التزامات تلي الموافقة على طلب الاستقالة، فالعامل مطالب بالتزامات جمة ومن أهمها ما سنذكره في هذا المطلب كالالتزام بالسرية المهنية والالتزام بعدم المنافسة.

الفرع الأول: الالتزام بالسرية المهنية

إن العلاقة بين العامل والمستخدم تمتاز بنوع من الخصوصية لا نجده في العلاقات التعاقدية الأخرى، فبحكم عمله يطلع العامل على الأسرار داخل الهيئة المستخدمة، أو يضطر رب العمل إلى إطلاعها على جزء منها أو كلها لضرورات العمل، عرف الفقيه علي عوض حسن سر العمل بأنه: المعلومات التي تتعلق بالمنشأة والتي أوجب القانون كتمانها أو جرى العرف بذلك بحيث يترتب على إذاعتها الإضرار بالمنشأة أو زعزعة الثقة فيها وبشرط ألا يكون هذا الكتمان...حائلا دون الكشف عن جريمة تمت أو في حالة الشروع⁸⁸.

⁸⁷ أمر 75-58، مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 78 صادر في 14 رمضان 1395 الموافق ل 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم.

⁸⁸ بخدة مهدي، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دار الأمل للنشر و التوزيع، تيزي وزو، الجزائر، 2013، ص 193.

الفصل الثاني: الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

أولاً: مضمون الالتزام بالسّر المهني

نصت على هذا الالتزام المادة 7 من القانون 90-11 في فقرتها الأخيرة كالتالي: أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا اذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.

إذن يتعلق هذا الالتزام بعدم الإفشاء بمعلومات حول التقنيات المستعملة في الهيئة المستخدمة والأسرار الصناعية والتجارية مثل تركيبة المنتج وأسعاره المرتقة⁸⁹..... نظرا لأهمية هذه المعلومات في معترك المنافسة بين أرباب العمل.

يمنع إفشاء هذه الأسرار بإعطاء معلومات عن الهيئة المستخدمة والعمل فيها لمن هو أجنبي عنها سواء بالقول أو بالتمثيل بالحركة أو بتمكينه من الاطلاع على وثيقة أو مخطط ومن باب أولى تسليمه إياها، ناهيك عن التصريح لوسائل الإعلام أو استعمال سائر وسائل النشر، لا يشترط علم رب العمل هذه المعلومات فقد تكون عبارة عن أسرار تقنية يمتلكها العامل بحكم تكوينه دون المستخدم⁹⁰.

ثانياً: نطاق الالتزام بالسّر المهني

يعتبر العامل ملزماً بكتّم هذه الأسرار سواء أثناء تنفيذه لعقد العمل أو بعد انتهاء علاقة العمل وبصفة عامة مادامت مصلحة الهيئة المستخدمة في المحافظة على هذه الأسرار قائمة فإذا انقضت هذه المصلحة لم يعد العامل ملزماً بكتّم هذه الأسرار، كذلك إذا داعت هذه الأسرار فقد فقدت صفة السرية ولم تعد هنالك جدوى من إلزام العامل بكتّمه.

إذا كان هنالك إذن صريح من رب العمل بكشفها كلها أو بالسماح بالكشف عن جزء فقط وذلك مقتضى المادتين 07 و 73 الفقرة الثانية من القانون 90-11، وإذا تعلق الأمر بالإدلاء لدى السلطات القضائية، سواء للإبلاغ عن جريمة حدثت أو يجري التحضير لها أو الشروع فيها، أو لغير ذلك من أغراض التحقيق القضائي.

⁸⁹ مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، المرجع السابق، ص 147-148.

⁹⁰ بخدة مهدي، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، المرجع السابق، ص 199.

الفصل الثاني: الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

ثالثاً: جزاء الإخلال بالالتزام بالسر المهني

عندما تكون علاقة العمل قائمة فإن الإخلال بهذا الالتزام يشكل خطأ جسيماً يسمح للمستخدم بالتسريح التأديبي للعامل طبقاً للمادة 73 المقطع الثاني من القانون 90-11 علاوة على قيام المسؤولية العقدية للعامل والزامه بالتعويض إذا أثبت المستخدم الضرر. لكن إذا انتهت علاقة العمل كاستقالة العامل التي نحن بصدد دراستها وأفشى العامل بالسر المهني الذي هو ملزم بحفظه حتى بعد انتهاء العلاقة، فإنه لا مجال للجزاء التأديبي ويبقى لرب العمل أن يتابع العامل على أساس المسؤولية العقدية.

ينبغي في هذا الصدد التبيان بأن للقاضي السلطة التقديرية في اعتبار ما يعد من قبيل الأسرار المهنية وما لا يعتبر كذلك، كما أن له السلطة التقديرية في تحديد مدى جسامه الخطأ من خلال قيمة المعلومة المفشى بها والضرر الذي سببه هذا الإفشاء والمصلحة التي فوتها⁹¹.

الفرع الثاني: الالتزام العامل بعدم المنافسة

وسنتطرق في هذا الفرع إلى مضمون الالتزام أولاً ويليه اقتصار هذا الالتزام على قيام علاقة العمل ثانياً ومن ثم مدى إمكانية قيام هذا الالتزام بعد انتهاء علاقة العمل ثالثاً وأخيراً جزاء الإخلال بالالتزام بعدم المنافسة رابعاً.

أولاً: مضمون الالتزام

يتضمن هذا الالتزام الامتناع عن القيام بأي نشاط تجاري أو صناعي يتعارض مع مصالح رب العمل، والامتناع عن مساعدة مؤسسة منافسة واستعمال عتاد رب العمل وتحريض عماله على ترك العمل والالتحاق بمشروع منافسة.

ثانياً: اقتصار هذا الالتزام على قيام علاقة العمل

لقد نصت على هذا الالتزام المادة 7 الفقرة 7 من القانون 90-11 كالتالي: أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن الا اذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه.

⁹¹ عجيز محمد أحمد، الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، 2008، ص 135.

الفصل الثاني: الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

يفهم من هذا النص أن المشرع الجزائري لا يفرض على العامل البقاء على الوفاء للمستخدم بعد انتهاء علاقة العمل، إلا أن ذلك وإن بدى على أنه موائم لمبدأ حرية العمل التي يتمتع بها العامل، ولكنه فينفس الوقت يتعارض مع مبدأ حرية التجارة والصناعة الذي يحمي المستخدم.

ثالثا: مدى إمكانية قيام هذا الالتزام بعد انتهاء علاقة العمل

رأينا أن المشرع اقتصر على إلزام العامل بعدم المنافسة عند قيام علاقة العمل و أنه لا يوجد ما ينص على استمرار هذا الالتزام بعد انتهاء علاقة العمل، لكنه في المقابل لا يوجد ما يمنع الاتفاق على هذا الالتزام بين المستخدم و العامل. إن العامل حتى وإن كان متمتعاً بحرية العمل إلا أن هذه الحرية يجب أن تتوقف حيث تبدأ حرية التجارة و الصناعة التي يتمتع بها المستخدم، فهناك أسرار تتعلق بتقنيات و أساليب إنتاج ربما تكون توصلت إليها الهيئة المستخدمة بعد سنوات و جهد مضمّن لذلك فإن عدم تقييد العامل بخصوص هذه المعلومات يهدد مصالح المستخدم ويقوض مشروعه⁹².

لكن في المقابل يجب عدم التوسع في هذا المنع بما يقيد حرية العامل في طلب القوت والسماح له باستعمال خبراته ومعارفه المهنية في مشروع آخر، وهو ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر بتاريخ: 1976/05/26، حيث قضت بأنه: «يقع باطلا، لمساسه بحرية العمل البند الذي يحرم العامل بمقتضاه من الاستفادة من خبرته المهنية التي اكتسبها»⁹³.

يجب أن تتوافر في الاتفاق على عدم المنافسة بعد انتهاء العلاقة الشروط التالية: أن يكون العامل كامل الأهلية حال إبرام الاتفاق بعدم المنافسة بعد انتهاء العلاقة، لأن هذا الاتفاق يتعلق بتقييد حرية العمل وإذا كان هذا الاتفاق عبارة عن بند في عقد عمل مع عامل قاصر فإن هذا البند يعد باطلا ويصح العقد، وهو مقتضى المادة 136 من قانون 90-11 التي تنص: يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

⁹² أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 185..

⁹³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص ص 185-

الفصل الثاني: الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل

كما يجب أن تكون للمستخدم مصلحة في عدم المنافسة، إذا كانت للهيئة المستخدمة خصوصية تشكل المنافسة خطراً عليها مثل براءة اختراع أو أسلوب فريد في الإنتاج ... كما يجب أن يكون الاتفاق محدداً بفترة زمنية معقولة فلا يكون مؤبداً لأن ما يعد سراً في مرحلة معينة قد لا يصير كذلك بعد وقت ما وللقاضي السلطة التقديرية في تحديد الزم، وكذلك محدداً من حيث نطاقه المكاني كأن لا تتم المنافسة في أماكن نشاط المستخدم.

رابعاً: جزاء الإخلال بالالتزام بعدم المنافسة

عندما يكون الإخلال بهذا الالتزام أثناء قيام علاقة العمل فلا شك أنه قد يشكل خطأ جسيماً بحسب حجم الإخلال الحاصل الذي تكون لقاضي الموضوع سلطة تقديره، فيكون العامل معرضاً للتسريح التأديبي إذا كان الإخلال بهذا الالتزام جسيماً. أما بعد انتهاء العلاقة فقد رأينا أن المشرع لم يورد ما يبقي العامل مرتبطاً بهذا الالتزام، وتلك مسألة تستدعي التدخل نظراً لخطورة الأمر على مصلحة المستخدم التي قد يكون التطرف في إطلاق حرية العامل إضراراً به.

لكن إذا قام الاتفاق صحيحاً بين المستخدم والعامل على عدم المنافسة بعد انتهاء العقد فلا شك أن العامل يتحمل مسؤوليته العقدية عن الإخلال به، مع وجوب إثبات المستخدم للضرر، حيث يقع على العامل التعويض ورد الحالة إلى ما كانت عليه إذا تعلق الأمر بفتح نشاط منافس، وتبقى للقاضي السلطة التقديرية في تحديد الإخلال من عدمه و مدى جسامته إن وجد⁹⁴.

⁹⁴ عجيز محمد أحمد ، الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد ، المرجع السابق ، ص ص 139 / 144 .

ملخص الفصل

عند موافقة رب العمل على طلب استقالة العامل تنتج آثار قانونية موائية لها ترتب العديد من الالتزامات والحقوق التي تمس العامل ورب العمل على حد سواء، فرب العمل ملزم بإيفاء جميع حقوق العامل المالية كما أنه ومن حق العامل الحصول على شهادة العمل كما نصت المادة 67 من القانون 90-11 على أنه: يسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

كما أن الاستقالة ترتب آثارا على وضعية العامل الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي حيث يضمن الضمان الاجتماعي الحماية للعامل من الأخطار التي تهدده داخل المؤسسة الاقتصادية وخارجه، وتستلزم آثارا على السكن الوظيفي الذي يقدم للموظف أثناء ممارسته لمهامه هذا من جهة رب العمل والالتزامات الملقاة على عاتقه .

أما من ناحية العامل فإذا أبدى العامل رغبته في ترك العمل عن طريق الأداة القانونية المتمثلة في الاستقالة على النحو الذي عالجناه من شروط، فإن هذا التصرف لا شك أنه متبوع بآثار تتمثل في التزامات تقع على عاتق العامل قبل قبول طلبه للانحلال من عملة وتتمثل في التزام العامل بالاحترافية أثناء أداء عمله وانصياعه إلى أوامر رب العمل ، أما إذا لجأ العامل إلى عصيان أوامر رب العمل و الاخلال بالتزاماته فهنا قد سمح المشرع لرب العمل باتخاذ التدابير اللازمة لكي ينال العامل جزاءه، أما الالتزامات التي تلي الموافقة على طلب الاستقالة فقد تمثلت في أن العامل ملزم بالحفظ على السر المهني وعدم منافسة الهيئة المستخدمة .

الختمة



انطلاقاً مما توصلنا إليه في هاته الدراسة نرى في الأخير إلى أن المشرع قد كرس حق الاستقالة ومكن العامل من التحلل من التزاماته تجاه رب العمل، سواء أكان العقد الرابط بين العامل ورب العمل عقداً محدد المدة أم لا حيث أعطى هذا التكريس الحماية القانونية الكاملة للعامل من خطر تعسف رب العمل في استغلال السلطة، ليقطع العامل علاقته بعمل أصبح لا يريده ولا يجد راحته فيه.

فحق العامل في الاستقالة شهد عديد التطورات غداة الاستقلال حتى اتخذ نموذجاً كاملاً بدءاً بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، الذي ظهر في حق الاستقالة لأول مرة 66-133 إلى قانون علاقات العمل 90-11، حيث أعطى هذا القانون الصيغة الكاملة لحق الاستقالة بطرحه لخصائصها وشروطها والآثار القانونية المترتبة عنها، فانهلال العامل عن عمله لا يكون بطريقة عشوائية، بل أوجب العامل على المشرع إتباع خطوات لجعل وضوابط شكلية وموضوعية على حد سواء لجعل هذا الحق منتجاً لآثاره التي تمثلت في استحقاق العامل لراتبه طوال الفترة الممتدة بين طلب الاستقالة والموافقة عليها من قبل رب العمل، وتسمى تلك الفترة بفترة الإشعار المسبق، كما أن للعامل الحق في الحصول على شهادة العمل كما نصت المادة 67 من قانون 90-11 على أن: "يسلم للعامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل، وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة له ."

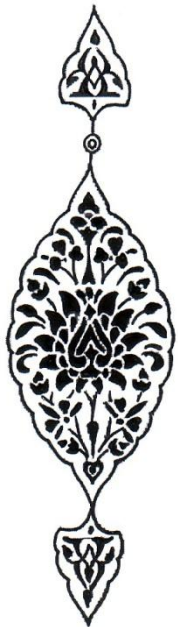
وبما أن حق الاستقالة مخلف لآثار للطرفين فلرب العمل أيضاً حقوق كما له التزامات ومن حقوقه التزام العامل باحترام مهلة الإشعار المسبق ووجوب الطاعة لرب العمل، والاحترافية في أداء المهام الموكلة إليه قبل الرد على طلب الاستقالة، فإذا اختار العامل العصيان وعدم الطاعة فهنا لم يترك المشرع هذا الفعل بدون جزاءات بل قد أقر لرب العمل، وسمح له باتخاذ التدابير المناسبة للتأكد من نيل العامل لجزائه.

وبعد الاستقالة يلزم العامل بعدم كشف السر المهني والحفاظ عليه وعدم

وقد أفضت بنا هاته الدراسة إلى الوقوف على الإشكالات الآتية :

- 1- المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا قانونيا لحق الاستقالة بل اكتفى بالنص عليها وعلى بعض شروطها .
 - 2- لم ينص المشرع الجزائري على الشروط الموضوعية للاستقالة، ولم يشر إليها في أي نص من النصوص القانونية .
 - 3- لم يحدد المشرع مدة معينة للالتزام بالسر المهني .
 - 4- ترك المشرع المنافسة بشكل غير منظم ولم يقيد بها بأي شروط قانونية بعد نهاية علاقة العمل بل اكتفى بذكرها فقط .
- ومن أجل التصدي لهاته الإشكالات نقترح الحلول الآتية :
- 1- يجب على المشرع أن يعطي تعريفا كاملا لحق الاستقالة حتى لا يدعه عرضا للثغرات القانونية .
 - 2- النص صراحة على الشروط الموضوعية ووجوب تعزيزها أكثر لها والقيام بحماية العامل من أي تأثير على إرادته، أثناء تقديمه للاستقالة .
 - 3- وجب الاتفاق بين كل من العامل وصاحب العمل على تحديد مدة معينة للالتزام بالسر المهني، فلا يمكن أن يكون هذا الالتزام أبديا وهنا يأتي دور المشرع في تنظيم هذا الاتفاق .
 - 4- تنظيم شرط عدم المنافسة وتقييده بشروط قانونية بعد نهاية علاقة العمل .

الملاحق



١٠ نموذج طلب استقالة ***

سيادة المدير المحترم/.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

التاريخ:...../...../.....

الموضوع:

طلب استقالة السيد المدير العام (.....) المحترم.

تحية طيبة وبعد،

يُرجى التكرم بقبول طلب الاستقالة من المؤسسة (مكان العمل)، لمجموعة من الأسباب الشخصية والظروف الخاصة الأخرى، ومع الشكر والاعتزاز على كافة الدعم المُقدم خلال فترة العمل، وحسن المعاملة الطيبة من الجميع في المؤسسة (مكان العمل).

مع الاحترام والتقدير

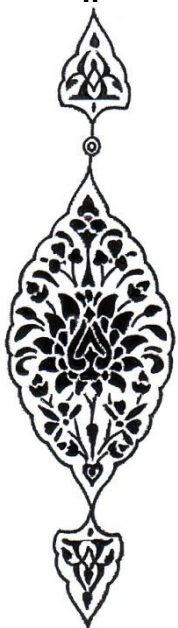
اسم الموظف:

توقيع الموظف:

تاريخ تقديم طلب الاستقالة:

قائمة المصادر

والمراجع



قائمة المصادر:

أولاً: الدساتير

1. الدستور الجزائري، المؤرخ في: 2020/12/30 ، المعدل والمتمم، أنظر الجريدة الرسمية العدد 82، بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

ثانياً: النصوص القانونية:

1. القانون 62/157، المؤرخ في 1962/12/31 ، الرامي إلى إستمرارية العمل بالقانون الفرنسي.
2. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل جريدة رسمية عدد 39 صادرة بتاريخ 1978/08/08.
3. القانون رقم 84-17، المؤرخ في 8 شوال 1404 الموافق ل 7 يوليو 1984 المتعلق بقوانين المالية ، المنشور بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1984.
4. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21 ، المتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم المنشور بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 17 ، 1990.
5. القانون رقم 90-04 ، مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المنشور بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 6، 1990.

ثالثاً: الأوامر

1. أمر 75-58، مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون المدني ، عدد 78 صادر في 24 رمضان عام 1395 الموافق ل 30 سبتمبر سنة 1975 ، معدل ومتمم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

رابعاً: المراسيم التشريعية

1. المرسوم 85-59، مؤرخ في أول رجب 1405 الموافق ل 03 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13 الصادر في 24 مارس 1985.

خامساً: قرارات الرسمية

1. قرار صادر عن الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2010/01/07، قضية (الشركة ذات المسؤولية المحدودة صوفر آل (ضد (ص- أ)، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول لسنة 2010.
2. قرار صادر عن الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2008/07/09، قضية (ب-م) ضد الشركة الصناعية للمواصلات السلوكية واللاسلكية ، مجلة المحكمة العليا ، العدد الثاني لسنة 2008.
3. قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2007/02/05 ، قضية مجموعة "م" للمشروبات ممثلة في شخص مسيرها ضد "ب.ع"، مجلة المحكمة العليا، عدد 02 لسنة 2007.
- قرار صادر عن الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2010/04/08، قضية (الشركة المصرية الجزائرية للتجارة والتصنيع (ضد)م-ي) ، مجلة المحكمة العليا، العدد الاول لسنة 2010، ص 350.

سادساً: مصادر فقهية

1. أحمد عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الأول مصادر الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت، لبنان، ط3، 2009.

قائمة المراجع :

اولا: الكتب

1. آمال بن رحال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، بيرتي للنشر، الجزائر.
2. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للكتب، القبة، الجزائر، ط 2 2003.
3. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2003.
4. سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر العاصمة، 2012.
5. صابر بن عزوز ، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن 2010.
6. الطيب بلولة، جمال بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007.
7. عبد الرحمن خلفي، قانون العمل الجزائري معلق و مثرى بفقهاء القضاء الجزائري و فقه القضاء المقارن، الدار العثمانية، الجزائر، 2016.
8. عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية ،، مصر، 2004.
9. العربي الحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007 .
10. عمر حمدي باشا، القضاء الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2013.
11. محمد أحمد عجيز، الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية القاهرة مصر، 2008.

12. مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، ط 3 2011.
13. مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دار الأمل للنشر و التوزيع، تيزي وزو الجزائر، 2013.
14. يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية، معهد الإدارة - الرصافة، 1988/1989، ص 116.

ثانيا: أطروحة الدكتوراه

1. سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، غ م، جامعة يوسف بن خدة الجزائر كلية الحقوق، قسم الحقوق، الجزائر، 2008.

ثالثا: رسائل الماجستير

1. علي مصدق، الاستقالة في الوظيفة العامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، معهد العلوم القانونية والإدارية الجزائر 2018/2017.
2. هوارية بن دهم، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي(دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان، مذكرة ماجستير، غ م، تخصص تدبير المالية العامة، جامعة أبوبكر بلقايد، تلمسان كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، الجزائر 2016/2015.

رابعا: مذكرات الماستر

1. إيمان عزيزو ومحمدي الجوهري، أسباب انتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماستر، غ م، تخصص ضمان اجتماعي جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق الجزائر، 2018/2017.

2. ايمان ناجم فاطمة مخلوفي، الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماستر، غ م، إدارة ومالية جامعة زيان عاشور، الجلفة، كلية الحقوق قسم الحقوق الجزائر، 2016/2017.
3. بشير بن بيقى، حق العامل في إنهاء علاقة العمل عن طري الاستقالة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، غ م، تخصص القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة عبد الحميد بن باديس □ مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، الجزائر 2017/2018.
4. صافية نجاري و جميلة نموش، عقد علاقة العمل المحدد المدة طبقا لقانون علاقات العمل 90-11، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، غ م، تخصص عقود ومسؤولية جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم القانون الخاص، الجزائر 2015/2016.
5. صفية دهميش، تعليق وإنهاء علاقة العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، غ م تخصص قانون الاجتماع، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، 2016/2017.
6. الطاهر بوشيبة، أنماط التوظيف وانتهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير، غ م. قانون إداري، جامعة أبوبكر بلقايد، تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، 2016/2017.
7. عبد الرحيم الغربي، اسباب انقضاء علاقات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، غ م، تخصص قانون اداري، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، الجزائر 2018/2019.
8. عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، غ م تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر - بسكرة -، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، الجزائر، 2013/2014.

9. قدور خليلي وعبد الكريم وانزة، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، غ م، تخصص تسيير مؤسسات، الجامعة الافريقية أحمد دراية بأدرار كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر 2017/2018
10. لبنى كري، تطور عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، غ م تخصص قانون عام، جامعة قاصدي مرباح ورقة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق الجزائر ، 2012/2013.
11. محمد ربقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، غ م تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق الجزائر 2014/2015.
12. محمد يطو و جمال داودي ، الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل غير محددة المدة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، غ م، تخصص قانون الضمان الاجتماعي جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر 2014/2015.
13. نعيمة بلواد و نسرين ميسوم، فترة التجربة في قانون العمل الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون غ م، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون، الجزائر ،2016/2017.
14. هاجر محمد حسان و أسماء بن عيسى، انتهاء علاقة العمل في ظل القانون 90-11 المعدل والمتمم ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، غ م، تخصص قانون الضمان الاجتماعي جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق، الجزائر 2014/2015.

خامسا: المجلات

1. الغرفة الاجتماعية، المتعلقة بحق البقاء في السكن الوظيفي، علاقة عمل، مجلة المحكمة العليا العدد 2، 2011،
2. المجلة القضائية، المتعلقة بالديوان الوطني للأشغال التربوية، 1998 العدد 1.

3. المجلة القضائية للمحكمة العليا ، ملف رقم 42005، العدد 4، 1990 .
4. المجلة القضائية للمحكمة العليا ، المتعلقة بالديوان الوطني للأشغال التربوية، العدد 2
1995.
5. زهرة سكيبة، الحق في الاستقالة وضمانات الحفاظ على منصب العمل مجلة قانون العمل
والتشغيل، العدد 01 ، المجلد 07، جامعة معسكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر 2022.
6. صابر بن عزوز، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري
مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 04، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم كلية الحقوق
الجزائر، 2017.
7. عز الدين زوبة، حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين الإكراه والتعسف
(دراسة مقارنة)، مجلة صوت القانون، جامعة سعيد حمدين كلية الحقوق والعلوم السياسية العدد
01، الجزائر، 2020.
8. ليندة أورميسي، الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، المجلة
الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، العدد : 02، المجلد: 57، جامعة تيزي وزو، كلية
الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2020.
9. ليندة جعفر، الذهاب الإرادي فرصة أمام المستخدم للتخلص من العامل، مجلة العلوم
القانونية والسياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، العدد
02الجزائر، 2017.

المفهرس

المحتوى	الصفحة
الإهداء	
شكر	
قائمة المختصرات	
مقدمة	أ
الفصل الاول : الإطار المفاهيمي للاستقالة في مجال علاقات العمل	6
المبحث الأول : مفهوم الاستقالة في علاقات العمل	7
المطلب الأول : القصد من الاستقالة و التطور التاريخي لها في التشريع الجزائري	7
الفرع الأول : تعريف الاستقالة	7
الفرع الثاني : التطور التاريخي لحق الاستقالة في التشريع الجزائري	9
المطلب الثاني : خصائص الاستقالة في علاقات العمل وتمييزها عن بعض المصطلحات المشابهة لها	13
الفرع الأول : خصائص الاستقالة في مجال علاقات العمل	13
الفرع الثاني : الفرق بين الاستقالة وبعض الوضعيات المشابهة لها	15
المبحث الثاني : ضوابط الاستقالة مجال علاقات العمل	18
المطلب الاول : الشروط الشكلية للاستقالة	18
الفرع الاول : شرط الارادة الصريحة والتعبير عنها	18
الفرع الثاني : شرط بقاء العامل في منصبه من خلال مهلة الاشعار المسبق	20
المطلب الثاني : الشروط الموضوعية للاستقالة	21
الفرع الأول : الأهلية	22
الفرع الثاني : سلامة الإرادة	23
الفرع الثالث : تسبيب الاستقالة	25
ملخص الفصل الأول	26
الفصل الثاني : الآثار والالتزامات القانونية الناتجة عن الاستقالة في مجال علاقات العمل	29
المبحث الاول : الآثار القانونية للاستقالة	30
المطلب الاول : إعتراف صاحب العمل بحق العامل المستقيل من حقوقه المالية وشهادة العمل	30

30	الفرع الاول : حق العامل المستقيل بتحصيل كامل حقوقه المالية
34	الفرع الثاني : حق العامل المستقيل بالحصول على شهادة العمل
36	المطلب الثاني : آثار إستقالة العامل على وضعيته الاجتماعية
37	الفرع الاول : آثارها في مجال الضمان الاجتماعي
38	الفرع الثاني : آثارها على السكن المهني
40	المبحث الثاني : الإلتزامات التي تقع على عاتق العامل المستقيل
40	المطلب الاول : إلتزامات العامل قبل قبول طلب الاستقالة
42	نفرع الاول : إلتزام العامل بالاحرافية أثناء أداء عمله
43	الفرع الثاني : الجزاءات المترتبة في حق العامل إزاء اخلاله بواجباته
45	المطلب الثاني : إلتزامات العامل بعد قبول طلب الاستقالة
45	الفرع الاول : إلتزام العامل بالسر المهني
47	الفرع الثاني : إلتزام العامل بعدم المنافسة
50	ملخص الفصل الثاني
51	الخاتمة
54	الملاحق
56	قائمة المصادر والمراجع
64	الفهرس العام

ملخص الدراسة:

تطرقت الدراسة إلى واحد من أهم الموضوعات التي تخص علاقات العمل ألا وهو حق العامل في الاستقالة في ظل قانون 90-11 المعدل والمتمم معتمدين في ذلك على النصوص التشريعية واجتهادات الفقهاء و شراح القانون الذي كان لهم الدور البالغ الأثر في معالجة هذا الحق، لما له من أهمية لأنها الثابت الذي يحافظ على كرامة العامل في إطار المحافظة ومراعاة مجمل الشروط والآثار القانونية المترتبة أي حدود هذا الحق.

summary:

The study touched on one of the most important issues related to labor relations, which is the worker's right to resign under the amended and supplemented Law 90-11, relying on legislative texts and the jurisprudence of jurists and law commentators, who had a very influential role in addressing this right, because of its It is important because it is the constant that preserves the dignity of the worker within the framework of the governorate and taking into account the totality of the conditions and the legal effects resulting from any limits of this right.