



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



## الإستقالة في التشريع الوظيفي الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبين:  
بوحسون كمال  
نزلي جلال

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
ريم سكفالي	استاذ محاضر - أ - جامعة الوادي	رئيسا
شبل بدر الدين	استاذ التعليم العالي- جامعة الوادي -	مشرفا ومقررا
أحلام حراش	أستاذ محاضر - ب - جامعة الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ  
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ"

سورة المجادلة

الآية 11

## شكر و عرفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى انجاز هذا العمل نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على انجاز هذه الدراسة وفي تذليل ما واجهنا من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور شبل بدر الدين الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا البحث. كما نتقدم بالشكر إلى كل الاساتذة الاصدقاء الذين ساعدونا على إتمام هذا العمل

بوحسون كمال

نزلي جلال

# إهداء

الى والدي العزيزان ادامهما الله لي  
الى زوجتي واولادي جاد ورسيم  
الى كل افراد عائلتي والأصدقاء  
الى كل من سقط من قلبي سهوا  
اهدي هذا العمل

بوحسون كمال

# إهداء

إليكما أبي وأمي

إلى زوجتي

إلى بناتي ندى وميرال

إلى جميع أفراد عائلتي

إلى كل الزملاء في العمل

أهدي هذا العمل

نزلي جلال

# المقدمة

المقدمة

نظمت التشريعات المقارنة مسألة الاستقالة من الوظيفة العمومية بقدر كبير من الحرص والاهتمام لغرض تجسيد رغبة الموظف العمومي وحماية المصلحة العامة المتمثلة في ضرورة سير مرفق الإدارة بانتظام واطراد دون أن يتأثر بتلك الاستقالة، فإذا كانت العلاقة التي تربط بين الموظف وإدارته تحكمها قواعد تنظيمية تخضع للنظام اللائحي انطلاقاً من أن الموظف يمثل الدولة في تقديم خدماتها لمستعملي ومرتادي المرفق العام، فإنه من الأحوط أن يتدخل قانون الدولة ليضبط جميع مسائل التوظيف ومبادئه مروراً بتنظيم تلك العلاقة أثناء قيامها فتتكفل والاجراءات المتبعة وطرق التوظيف ومبادئه مروراً بتنظيم تلك العلاقة أثناء قيامها فتتكفل قواعد التشريع بتنظيم ظروف العمل الوظيفي كنظام الأجور والتعويضات وتوقيت العمل الوظيفي والوضعيات القانونية وحقوق وواجبات الموظف والنظام التأديبي وصولاً إلى حالات انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف وإدارته.

تعد الاستقالة أيضاً حالة ارادية يثيرها الموظف بطلب بغرض إنهاء الرابطة الوظيفية من جانبه، ولذلك فالاستقالة خطوة جديرة بالاهتمام في حياة المرفق العام، تستجيب فيه الإدارة إلى رغبة أحد موظفيها الملزمين قانوناً في ترك الخدمة الوظيفية نهائياً.

### - أهمية الدراسة :

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في أهمية علمية وأخرى عملية، فالأهمية العلمية تتمثل في التعرف أكثر على كل ما يتعلق بموضوع الاستقالة كحالة من الحالات الارادية لإنهاء الخدمة الوظيفية من جهة، وحق من الحقوق الثابتة للموظف العام من جهة أخرى وذلك من خلال الوقوف على تعريف الاستقالة وخصائصها وتطورها في التشريع الجزائري والتمييز بينها وبين بعض المصطلحات المشابهة لها، وكذا أنواعها وضوابط ممارستها والآثار الناتجة عن قبول الاستقالة، وبالتالي الاستفادة من هذا البحث، أما الأهمية العملية فتكمن في تسليط الضوء على بعض العراقيل التي تثار من خلال ممارسة هذا الحق ومحاولة إيجاد اقتراحات لتخطي الصعوبات التي تواجه الموظفين الراغبين في ترك وظيفتهم عن طريق طلب الاستقالة.

### - اسباب الدراسة :

نظراً لأهمية موضوع الاستقالة فإنه هناك جملة من الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع منها اسباب ذاتية وأخرى موضوعية

الأسباب الذاتية : فالأسباب الذاتية تكمن في انشغالنا الكبير بمقياس الوظيفة العامة واهتمامنا به مما جعلنا نتطرق إلى عنصر من عناصر الوظيفة العامة لإبراز الحقوق التي يستفيد منها الموظف في حالة استقالته من جهة الإدارة ومدى إمكانية الموظف المستقيل من التوظيف من جديد إذا كان ممكناً بعد إستقالته.

الأسباب الموضوعية : إن هذا الموضوع فيه عنصر من الجدة والحدثة في القانون الجزائري، حيث لم يتطرق له الكثير من الباحثين الوطنيين، وبالاطلاع على عينة من الأطروحات والرسائل الجامعية لدراسات سابقة لها علاقة بموضوع بحثنا نجد ان في معظمها تناولت موضوع إنهاء خدمة الموظف بشكل عام ولم تتطرق الى الاستقالة كبحث خاص.

## - اهداف الدراسة :

من أهداف الدراسة لموضوع الإستقالة في التشريع الجزائري أهمها، محاولة الإجابة على الإشكالية المطروحة من خلال الوقوف على الكيفية التي عالج بها المشرع الجزائري هذا الموضوع ومدى توفيقه بين رغبة الموظف في قطع علاقته بإدارته، وبين ضرورة بقاءه في منصبه حتى لا يتأثر عمل المرفق العام، وبالتالي المصلحة العامة، أيضا من أهداف هذا البحث إبراز تطور مفهوم الإستقالة والحق في ممارستها في ظل قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة .

## - اشكالية الدراسة :

انطلاقا من الأهداف المنشودة من خلال هذه الدراسة والاطروحات السابقة فإن إشكالتنا تدرج فيما يلي ما الحدود التشريعية لحرية الموظف في طلب الاستقالة في مواجهة سلطة الادارة المتعلقة بالوظيف العمومي؟

وللإجابة على هذه الإشكالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية

- ما هو مفهوم الإستقالة ؟ وما هي طبيعتها القانونية؟
- ما هي الشروط و ضمانات ممارسة الحق في الاستقالة ؟
- ما هي الآثار القانونية التي ترتبها إستقالة الموظف؟

## - المنهج المتبع :

تناولنا موضوع الاستقالة متبعين وشارحين هذا الحق من أنواعه و ضوابط ممارسته التي يتبعها الموظف من أجل قبول طلب استقالته والآثار التي تنتج عن قبول طلب الاستقالة معتمدين على المنهجين الوصفي و التحليلي لتلازمهما وطبيعة الموضوع مع الاستعانة لبعض القوانين كقانون الوظيفة العمومية.

## - الدراسات السابقة :

بقصد اشباع موضوع البحث بالأفكار و الالمام بجميع جوانبه النظرية و العملية كان لبد من الرجوع الى دراسات سابقة غربية و عربية مشابهة لبحثنا و اتخاذها كخلفيات نظرية تنطلق منها و اهم هذه الدراسات مأخوذة من الفقه الفرنسي كالمرجع للفقيه و الاستاذ

Emmanuel roux في كتابه *la démission dans la fonction publique français* ، اما بخصوص الدراسات العربية و في غياب الدراسات الوطنية بهذا الخصوص نظرا لحدثة الموضوع و جدته في بلادنا فقد اعتمدنا على دراسات سابقة و أمهات الكتب في القانون الاداري المصري كمرجع في بحثنا مثل الدكتور

عبد اللطيف السيد رسلان عودة في كتابه " الاستقالة بين النظامين الوضعي و الإسلامي".

## - هيكل الدراسة :

وقصد الإلمام بحديثيات ومتطلبات البحث تم تقسيم الدراسة الى مقدمة، فصلين، خاتمة حيث تناول الفصل الأول الاطار المفاهيمي للاستقالة من خلال التطرق في المبحث الأول إلى مفهوم الإستقالة مع إبراز مدلولها في التشريع الجزائري ، و مختلف انواع الإستقالة مع تمييزها عن ما يشابهها من مفاهيم اخرى ، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه التطور التاريخي للاستقالة في التشريع الجزائري قبل صدور الامر 03/06 و بعد صدوره .

أما الفصل الثاني: فقد جاء تحت عنوان الإطار القانوني للإستقالة أين قسمناه إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول إلى التنظيم القانوني لممارسة الحق في الاستقالة من خلال شروط ممارسة هذا الحق وكذلك ضمانات ممارسته.

أما المبحث الثاني فعني بتوضيح الآثار القانونية للإستقالة من خلال إبراز الآثار القانونية للاستقالة والآثار الإدارية على الموظف والإدارة.

وفي الأخير توصلنا إلى خاتمة عامة للموضوع تضمنت جملة من النتائج التي تعتبر بمثابة أرضية التي تسمح للباحثين بإثراء المزيد من البحوث العلمية.

### - الصعوبات و العوائق :

ونظرا لكل ما سبق ذكره فإن أهم الصعوبات التي واجهتنا في إنجاز هذا البحث هو قلة المراجع المتخصصة التي تناولت موضوع الإستقالة في الجزائر، مما جعلنا نستعين بقوانين الوظيفة العامة منذ الإستقلال التي تناولت موضوع الإستقالة، هذا بالإضافة إلى ضيق الحيز الزمني لإعداد المذكرة خاصة مع ظروفنا الشخصية باعتبارنا موظفين نستغرق جل وقتنا في العمل الإداري.

# الفصل

## الأول

### الإطار المفاهيمي للاستقالة

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للاستقالة

تتميز العلاقة بين الموظف والإدارة بأنها ليست علاقة أبدية ودائمة وإنما هي علاقة مؤقتة، بالتالي ليس هناك ما يلزم الموظف العام على البقاء في خدمة المرفق العام والوظيفة العامة طيلة حياته، لذلك فقد منحت مختلف التشريعات المقارنة للموظف حق التخلي عن الوظيفة بمحض إرادته، فلا محل لإجباره عليها وذلك في صورة استقالة، التي تعتبر من أبرز الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء خدمة الموظف<sup>1</sup>.

فالاستقالة هي أحد أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية، التي نص المشرع الجزائري عليها في نص المادة 216 من الأمر رقم 03\06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

وهي من المواضيع الهامة في مجال الوظيفة العامة، لذلك وجب على الموظف احترامها بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام.

وعلى هذا سنقوم بتقسيم الإطار المفاهيمي للاستقالة في مبحثين كالتالي:

### المبحث الأول:

#### مفهوم الاستقالة

### المبحث الثاني:

## التطور التاريخي للاستقالة في التشريع الجزائري

### المبحث الأول: مفهوم الاستقالة

الاستقالة هي عملية إدارية يقدم فيها الموظف طلبا خطيا للإدارة قصد ترك وظيفته بصفة نهائية قبل بلوغه سن التقاعد، ولا تنتهي هذه العلاقة الوظيفية الا بصدور قرار القبول من طرف الإدارة.

عرف تنظيم حق الاستقالة تطورا ملحوظا بداية من الامر رقم 133\66 إلى غاية الامر رقم 03\06، وهو القانون الحالي للوظيفة العمومية .

وستتطرق إلى وضع تعريفا للاستقالة وخصائصها واركائها (المطلب الاول) ، ثم أنواع الاستقالة وتمييزها على النظم المشابهة لها (المطلب الثاني)

1 سعد نواف العنزى، النظام القانوني للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية الكويتي، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2007، ص337

2 المادة 216 من الامر رقم 03\06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، العدد 46.

### المطلب الأول: معنى الاستقالة خصائصها وأركانها

تكتسي مسألة إعطاء تعريف شامل ودقيق للاستقالة أهمية كبيرة، وذلك بالنظر إلى أهمية الاستقالة بحد ذاتها، فبالرغم من أن جل التشريعات المقارنة قد كرست هذا الحق ونظمت كيفية ممارسته، إلا أن أغلبها لم تأتي بتعريف الاستقالة، فلا نجد في قوانين الوظيفة العامة سواء في مصر أو فرنسا تعريفاً للاستقالة<sup>1</sup>.

وبذلك ترك أمر إعطاء تعريف الاستقالة لكل من الفقه والقضاء (الفرع الأول)، والذي نستنتج من خلاله خصائصها (الفرع الثاني)، ثم أركانها (الفرع الثالث).

#### الفرع الأول: تعريف الاستقالة

بالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع بالرغم من اعترافه بحق الموظف في الاستقالة لم يعط أي تعريف محدد للاستقالة سواء في القانون القديم أو الجديد، تاركا بذلك المجال للفقه والقضاء والذي يمكن استنتاجه من خلال المواد التي تضمنت تنظيم ممارسة هذا الحق، وبالنسبة إلى المشرع الفرنسي والمصري فهما لم يعرفا الاستقالة في قوانينهما المتعلقة بالوظيفة العامة، مكتفين بتحديد شروط ممارستها بهدف وضع الإطار القانوني لهذا الحق.

فالاستقالة لغة: من كلمة قال وقيلا، ومنها استقال أي طلب أن يقال، ويقال استقال عمله أي طلب أن يعفيه منه، واستقالني طلب لي أن أقيله<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004، ص 41  
<sup>2</sup> بوصبيح شهرة، النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة سعيدة، 2017، ص 8.

أما اصطلاحاً فقد ترك الأمر إلى الكتاب والفقهاء والباحثين، فهناك من يعرف الاستقالة بأنها "تقديم الموظف طلب مكتوب للجهة الإدارية المختصة يطلب فيه ترك الخدمة، ولا تنتهي هذه الأخيرة إلا بصدر قرار من الإدارة بقبول طلب الموظف"<sup>1</sup>.

كما تعرف أيضا "ترك الموظف لوظيفته بحريته بصفة نهائية، فهي عبارة عن عمل إرادي من جانب الموظف يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة نهائياً قبل بلوغ السن القانونية المقررة لتركها"<sup>2</sup>.

وتعرف الاستقالة أيضا بأنها "قطع علاقة العمل الموجودة بين الإدارة والموظف بإرادة منفردة"<sup>3</sup>. كما أن هناك تعريف آخر للاستقالة "هي طلب خطي يقدمه العامل بغية إنهاء خدمته الوظيفية، ولا تنتهي إلا بصدر قرار بقبول الاستقالة"<sup>4</sup>.

ويرى الدكتور "محمد علي الخلايلة" بأنها: "رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغه السن القانونية، لسبب من الأسباب والتي تصبح نافذة المفعول بقبول جهة الإدارة لها"<sup>5</sup>.

كما يرى "الأستاذ هاشمي خرفي" بأن: "الموظف يعتبر مستقلاً حينما يعلن عن إرادته في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، وأنها وسيلة قانونية لإنهاء المهام وحق معترف به، غير أن آثارها مرهونة بقبول السلطة التي تملك حق التعيين"<sup>6</sup>.

يعتبر الموظف مستقلاً عندما يعلن عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية وهي عقد معترف به قانوناً<sup>7</sup>.

حيث نصت المادة 218 على أنه: "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".

وفي هذه الحالة يقوم الموظف بكتابة طلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين مع احترام السلم الإداري، ويبقى يؤدي واجباته الوظيفية إلى حين صدور قرار قبول الاستقالة من طرف السلطة المختصة<sup>8</sup>.

ومما سبق يتبين أن الاستقالة هي: عملية إدارية متمثلة في طلب كتابي يعلن فيه الموظف عن إرادته في قطع علاقته الوظيفية بالإدارة بصفة نهائية وذلك قبل بلوغ سن التقاعد.

## الفرع الثاني: خصائص الاستقالة:

- 1 مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 307.
- 2 محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة العشري، 2007، ص 526
- 3 كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 45.
- 4 محمد بكر حسين، الوسيط في القانون الإداري، دار الفكر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2007، ص 640
- 5 محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 154
- 6 هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر الجزائر، 2013، ص 216.
- 7 بلعربي عبد الكريم، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مقال منشور بمجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، ص 199.
- 8 بلعربي عبد الكريم، مرجع سابق، ص 199.

بما أن الاستقالة هي أحد الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العمومي وبالتالي فإنها تتميز بمجموعة من الخصائص التي يمكن استخلاصها من مختلف التعاريف السابقة الذكر وهي كالآتي :

أولاً: الاستقالة حق من حقوق الموظف:

لاعتبار الاستقالة حق يجب التطرق أولاً لمعرفة هذا الحق، هذا الأخير الذي اختلف فقهاء القانون الخاص في تعريفه، حيث لم يتفقوا على مفهوم موحد له، فمن الفقهاء من ركز في تعريفه للحق على شخص صاحبه، ومنهم من ركز على موضوع الحق، ومنهم من أراد التوفيق بين المذهبين.<sup>1</sup>

أ\_ تعريف الحق في النظرية التقليدية :

انقسم أنصار هذه النظرية في تعريفهم للحق بين مذهب شخصي ومذهب موضوعي وآخر مختلط موضحة فيمايلي:

1- **المذهب الشخصي:** إن الحق حسب هذا المذهب هو قدرة إرادية يتسلط بها الشخص صاحب الحق في نطاق معلوم وضمن حدود معينة، ولا شك أن هذه السلطة يحميها القانون ويعترف بها.<sup>2</sup>

إلا أن هذا المذهب لم يسلم من النقد، باعتبار أن الربط بين الإرادة وفكرة الحق يؤدي إلى نتائج قانونية غير مسلم بها، كما يخلط هذا المذهب بين أمرين مستقلين، أي بين تعريف الحق في حد ذاته كفكرة قانونية وبين مباشرة الحق واستخدامه.<sup>3</sup>

2- **المذهب الموضوعي:** عرف أنصار هذا المذهب الحق بأنه: "مصلحة يحميها القانون" حيث ركز الفقيه "اهرنج" على عنصر المصلحة كونها جوهر فكرة الحق مشيراً في تعريفه إلى أن هذه المصلحة تحتاج إلى اعتراف القانون بها أو حمايته لها، وقد تكون مصلحة مادية أو معنوية وتتجلى حماية القانون لها في وسيلة الدعوى، فمن اعتدي على مصلحة له أن يلجأ إلى القضاء لحمايتها.

3- **المذهب المختلط:** يذهب أنصار هذا المذهب إلى المزج بين المذهبين، حيث جمعوا بين المصلحة والإرادة في تعريف الحق، فالحق عندهم قدرة ومصلحة يحميها القانون، ولكن بالرغم من اتفاقهم على الجمع بين المصلحة والإرادة إلا أنهم اختلفوا حول أهمية كل من العنصرين، فغلب البعض المصلحة، وغلب آخرون عنصر الإرادة<sup>4</sup>

ب\_ تعريف الحق في النظرية الحديثة :

لقد انتقدت النظرية التقليدية لارتكازها على عناصر خارجية في تعريف الحق ولم ترتكز على جوهره وصلبه، لذلك حاولت النظرية الحديثة التركيز على جوهر الحق فعرّفه الفقيه "DABIN" على أنه: "استئثار شخص معين بشيء أو قيمة معينة يخول

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 98.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، النظرية العامة للحق وتطبيقاتها في القانون الجزائري، الطبعة الثانية جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 12.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، نفس المرجع، ص 12.

<sup>4</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 101.

لـه التسلط والاقتضاء ويهدف إلى تحقيق مصلحة يحميها القانون لأنها ذات قيمة اجتماعية".<sup>1</sup>

ج\_ وضع الاستقالة في ضوء المفاهيم السابقة:

إن تصريح المشرع الجزائري للموظف بحق الاستقالة يعني تخويل هذا الموظف السلطة الإرادية في استعمال هذا الحق وهذا يتفق مع المذهب الشخصي، وأن التصريح له بهذا الحق يعني أن له مصلحة تقتضي ذلك تتمثل في إنهاء الرابطة الوظيفية، وتكون الحماية القانونية هنا في صورة الدعوى القضائية التي يرفعها الموظف في حالة رفض الاستقالة<sup>2</sup>

وهذا يتفق مع ما ذهب إليه الاتجاه الموضوعي، وبذلك تعتبر الاستقالة حقا للموظف إذ ليس من العدل أن يجبر رغما عن إرادته على الاستمرار في عمل لا يرغب فيه.<sup>3</sup>

ثانيا: الاستقالة حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية:

يترتب على قبول الاستقالة من قبل الإدارة المختصة كف يد الموظف عن القيام بمهامه بصفة نهائية، وسقوط ولايته الوظيفية كلية، وهي النتيجة المنطقية لقرار قبول الاستقالة<sup>4</sup>

لذلك فقبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها طبقا للمادة 2\219 من الأمر 03\06 السالف الذكر<sup>5</sup> ومرد ذلك للأثار المترتبة عنها ومنها شطب الموظف المستقيل من تعداد مستخدمي الإدارة التي كان يتبعها وإلغاء منصبه الإداري والمالي معا<sup>6</sup>.

ثالثا: دور الإدارة في الاستقالة

إن قرار قبول الاستقالة يكشف عن قبول الإدارة إنهاء الرابطة الوظيفية مع الموظف نزولا عند رغبته، وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في نص المادة 220 من الأمر 03\06 سالف الذكر<sup>7</sup> ، لذلك فإن تعليق الأثر القانوني للاستقالة على قبولها الصريح من السلطة المختصة مرتبط بصفة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق العام.<sup>8</sup>

رابعا: الاستقالة الفردية

يتقدم الموظف العام بطلب الاستقالة مدفوعا إلى ذلك باعتبارات خاصة يقدرها بنفسه وفي ضوء مصلحته الخاصة وهو الأصل<sup>9</sup> ، غير أنه يحدث في بعض الأحيان أن يقدم بعض الموظفين العموميين بدوافع مشتركة على تقديم استقالتهم معا في وقت واحد، معبرين بذلك عن شعور جماعي من التمرد على نظم مطبقة أو إرغام الحكومة على إجابة مطالب لهم، وهذا ما

1 عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 16-17.

2 شهرة بوصبيح، النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة سعيدة، 2017، ص 13.

3 شهرة بوصبيح، مرجع سابق، ص 14

4 المرجع نفسه، ص 14

5 المادة 219 من الأمر رقم 03\06، مرجع سابق.

6 المادة 219 من الأمر رقم 03\06، مرجع سابق.

7 المادة 220 من الأمر رقم 03\06 مرجع سابق.

8 هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 218.

9 نعيم عطية، الاستقالة، مقال منشور بمجلة العلوم الادارية، العدد الأول، 1966، ص 45.

يعرف بالاستقالة الجماعية<sup>1</sup>، لذلك جرم المشرع الجزائري الاستقالة الجماعية في قانون العقوبات بموجب المادة 115 منه.<sup>2</sup>

ونظرا لخطورة الاستقالة الجماعية، فإن تقديم طلب الاستقالة بشكل فردي يعتبر الصورة الطبيعية والمثلى التي أقر من أجلها هذا الحق، أما ممارستها بشكل جماعي قد يخرج عن معنى الاستقالة ويقترّب من معنى الإضراب والاحتجاج وتتنافى مع مبدأ ديمومة سير المرافق العامة بانتظام واضطراد.<sup>3</sup>

كما أن انتهاء العلاقة الوظيفية وفقدان صفة الموظف، من أهم وأبرز الخصائص التي تتميز بها الاستقالة، والتي يترتب عليها مجموعة من النتائج مثل كف يد الموظف عن ممارسة مهامه وفقدانه لجميع الحقوق المرتبطة بصفة الموظف وكذا تحرره من جميع التزاماته الوظيفية السابقة .

#### خامسا: إرادة الموظف العام في الاستقالة

إن الاستقالة كتصرف قانوني يعتمد في المقام الأول على إرادة الموظف العام، ويجب أن تخلو هذه الإرادة من كل العيوب، وبمعنى آخر يجب ألا يكون الموظف قد تعرض لظروف تحد من حريته.<sup>4</sup>

فالاستقالة عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة، وتنتهي الخدمة بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار، إلا أنه كما كان طلب الاستقالة هو مظهر من مظاهر إرادة الموظف في اعتزال الخدمة، والقرار بقبول هذا الطلب هو بدوره مظهر من مظاهر إرادة الرئيس الإداري في قبول هذا الطلب، وإحداث الأثر القانوني المترتب على الاستقالة، كان الزاما أن يصدر طلب الاستقالة وقرار قبولها برضا صحيح يفسده كل ما يفسد الرضا من عيوب.<sup>5</sup>

#### الفرع الثالث: أركان الاستقالة

من خلال التطرق للتعريفات السابقة يتضح أن للاستقالة المقبولة بصفة قانونية ركنين أساسيين هما: إرادة الموظف وقبول الاستقالة كالتالي:

#### أولا: إرادة الموظف

هذا الركن مذكور في نص المادة 218 من الأمر 03/06 بقولها: " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"<sup>6</sup>، فالإرادة إذا هي نشاط نفسي أو حالة نفسية يعبر عنها صاحبها، فتنتج

<sup>1</sup> بوصيبيع شهرة، مرجع سابق، ص 16.

<sup>2</sup> المادة 115 من الأمر رقم 156/66، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادر في 11 جوان 1966

<sup>3</sup> بوصيبيع شهرة، مرجع سابق، ص 17.

<sup>4</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 116

<sup>5</sup> سعد نواف العنزي، مرجع سابق، 343.

<sup>6</sup> الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق ل 15 يوليو سنة 2006م يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 46.

عنها آثار قانونية، إذ ليس من عادة الفقهاء الاهتمام بأمر الإرادة في ذاتها باعتبارها ظاهرة نفسية لأنها من هذه الوجهة لا تخلو من الإبهام والتعقيد ولهذا قل من درسها بتفصيل وحللها إلى عناصرها<sup>1</sup>.

الاستقالة لا بد من أن تكون إرادة الموظف حال تعبيره عن رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية إرادة سليمة أي خالية من العيوب التي تشوب الإرادة، وهذه الأخيرة نص عليها المشرع في المواد من 81 إلى 91 من القانون المدني الجزائري<sup>2</sup>، وهي على التوالي: الغلط التدليس، الإكراه و الاستغلال، إذ سنحاول تعريف كل عيب على حدا كالتالي:

1- الغلط: تناوله المشرع من المادة 81 إلى 85 من نفس القانون، فهو عبارة عن وهم تلقائي يقع في متعاقد حين إبرامه للتصرف يجعله يتصور الشيء الذي تعاقد عليه على غير حقيقة<sup>3</sup>.

2- التدليس: ذكره المشرع من المادة 86 إلى 87 من القانون السالف الذكر، فهو إيقاع أحد الأشخاص في الغلط، يكون الدافع له بإبرام التصرف القانوني، إذ أن التدليس ليس بحد ذاته هو العيب الذي يؤثر على الإرادة، وإنما الغلط الذي يقع فيه الشخص نتيجة إيهامه بغير الحقيقة عن طريق بعض الحيل<sup>4</sup>.

3- الإكراه: فقد تناوله المشرع في المادتين 88 و 89 على التوالي من نفس القانون، فيمكن تعريفه على أنه تهديد المتعاقد دون وجه حق بحيث يبعث في نفسه رهبة تحمله على التعاقد وعليه قد يتعاقد شخص لا حرا ولا مختارا، بل بسبب الضغط على إرادته بطريق التهديد الذي يولد في نفسه رهبة وخوفا، يخاف فيهما على نفسه أو ماله أو شرفه أو مال أو شرف أحد أقربائه<sup>5</sup>.

4- الإستغلال: فقد خص به المشرع المادة 90 من نفس القانون السالف الذكر، فهو عبارة عن اختلال فاحش في الأداءات نتيجة استغلال متعاقد ما في المتعاقد الثاني من ضعف نفسي<sup>6</sup>.

فإذا أصابت إحدى هذه العيوب إرادة الموظف أثناء تقديمه للإستقالة، كانت هذه الأخيرة عرضة للإبطال والإلغاء.

وهذا التعبير الكتابي عن إرادة الموظف في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة يتعين تقديمه للهيئة المخولة قانونا لتبدي موافقتها حول طلب الموظف.

ثانيا: قبول الإستقالة

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص. 114.

<sup>2</sup> الأمر رقم 85/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 نوفمبر 1975 المتضمن القانون المدني، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 78، المعدل والمتمم بالقانون رقم 05/07 المؤرخ في 25 ربيع الثاني 1428 هـ الموافق ل 13 مايو 2007 الصادر بالجريدة الرسمية، العدد 31.

<sup>3</sup> عبد الرزاق دربال، الوجيز في النظرية العامة للالتزام "مصادر الالتزام"، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص. 22.

<sup>4</sup> خليل أحمد حسن قدارة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص. 55.

<sup>5</sup> عبد الرزاق دربال، مرجع سابق، ص. 27.

<sup>6</sup> عبد الرزاق دربال، مرجع سابق، ص. 29.

يعتبر هذا الركن شرط لإتمام إجراءات الإستقالة حتى تكون مقبولة بصفة قانونية، وهذا ما أقرته المادة 220 من الأمر 03/06 السالف الذكر، حيث نصت على ما يلي: " لا ترتب الاستقالة أي اثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين..."، إذا مهما كانت الأداة التي انعقدت بها الرابطة الوظيفية، لا بد لإنهائها بناء على رغبة الموظف أي عن طريق الإستقالة من صدور قرار إداري بقبولها، وأن إلزامية وجود هذا إقرار تكمن في كونه الأداة القانونية للتوفيق بين أمرين متعارضين، ويتعلق الأمر بحق الموظف في أن لا يجبر على الاستمرار في عمل لا يرغب فيه، وواجب الإدارة في الحفاظ على السير المنتظم للمرفق العام تحقيقاً للمصلحة العامة<sup>1</sup>.

وبالتالي فإن القرار بقبول الاستقالة يكشف عن قبول الإدارة إنهاء الرابطة الوظيفية مع الموظف نزولاً عند رغبته من ناحية، كما يؤكد اتخاذها الاحتياطات اللازمة بعدم تأثر المرفق بخروج الموظف من الخدمة<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: أنواع الاستقالة وتمييزها عن بعض النظم المشابهة

بعد دراسة مفهوم الإستقالة في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة، فإنه للضرورة العلمية يجب أن نبين أنواع الاستقالة في الفرع الأول، وتمييزها عن مختلف النظم المشابهة لها في الفرع الثاني.

#### الفرع الاول: أنواع الإستقالة

على اعتبار الإستقالة تصرف و عمل إرادي فإنه يمكن للموظف أن يمارسها بعدة أوجه وقد تختلف هذه الأوجه من حيث الأسباب و الكيفية أو من حيث الأشخاص المطالبين بها وهنا تتحدد أنواع الإستقالة في الفقه المقارن إلى إستقالة ذات طابع ايجابي وإستقالة ذات طابع سلبي و هذا بالنظر إلى الأسباب المؤدية لها، و إستقالة صريحة وإستقالة ضمنية بالنظر إلى كيفية التعبير عنها، وأخيرا إستقالة فردية وجماعية بالنظر من حيث مصدرها و سوف نحاول أن نبين مفهوم كل نوع من أنواع الاستقالة على حدى .

#### اولا - أنواع الإستقالة من حيث أسبابها:

إن الأسباب التي تدفع الموظف إلى الإستقالة من منصب عمله متعددة، على اعتبار أن الإستقالة هي نتاج تفكير خاص متعلق بكل موقف أو وضع يمر به الموظف في حياته المهنية يؤدي به إلى قطع العلاقة التي تربط بينه وبين الإدارة وقد حاول الفقه تقسيم الإستقالة من حيث أسبابها إلى إستقالة ايجابية وإستقالة سلبية<sup>3</sup>.

#### 1- الإستقالة الايجابية:

تكون الإستقالة عادة نتيجة أسباب شخصية وذاتية وأحيانا نفسية متعلقة بالموظف تدفعه إلى تقديم إستقالته و قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بشكل نهائي.

<sup>1</sup> محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للتوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 1999، ص. 241.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص. 190.

- Emmanuel Roux. La démission dans la fonction publique françaises, puam, 2001 page. 33<sup>3</sup>

حيث تظهر الإستقالة في شكلها الايجابي عندما تكون الأسباب المؤدية إليها غالباً ذات طابع نبيل او متعلقة بكرامة الموظف وهي إستقالة الشرف، أو عندما تؤدي هذه الأسباب إلى تغيير وتجديد في حياة الموظف، و هو ما يعرف بإستقالة التجديد.

#### أ- إستقالة التجديد:

تتجلى إستقالة التجديد عندما يريد الموظف أن يغير نمط حياته بصفة جذرية، فيتخذ قرار من منطلق ذاتي بإنهاء مسبق لخدمته من قطاع الوظيف العمومي قصد تحقيق مشاريع اخرى مهنية كانت أو شخصية معينة وأحياناً عائلية، فيمكن للموظف أن يستقيل من وظيفته لأسباب عائلية و ذلك من أجل الاعتناء وتربية أولاده بعد استنفاد جميع العطل وإجازة الأبوة.<sup>1</sup>

كما يمكن أن يقدم الموظف إستقالته من الوظيف العمومي لالتحاق بالقطاع الخاص بحثاً عن الربح والمال، وهو في الأساس عمل مشروع، فيحق للموظف أن ينتقل من القطاع العام إلى القطاع الخاص بشرط أن يحترم الإجراءات القانونية، وتتنضح العلاقة بين العمل والمردود المادي في انه إذا قل المردود المادي يؤدي بالنتيجة إلى امتعاض الموظف وعدم رضاه<sup>2</sup> وهذا ما يفسر ظاهرة نزوح الموظفين من القطاع العام إلى القطاع الخاص بسبب عدم الشعور بالرضا المتولد لدى الموظف تجاه الرواتب والأجور مقارنة بما يتقاضاه العامل في القطاع الخاص.

ولا تكون الإستقالة في كل الأحيان بسبب عدم الرضا المادي عن محيط العمل بل قد تكون بسبب عدم الرضا النفسي لدى الموظف، نتيجة ظروف العمل، والتي تشمل جميع الإجراءات واللوائح والقوانين التي تنظم سير العمل في الإدارة، فإن عدم رضي الموظف على البيئة التي يشتغل فيها قد يؤدي به حتماً إلى تقديم إستقالته رغبة في التجديد والتغيير.

#### ب- إستقالة الشرف:

ويكون غالباً هذا النوع من الإستقالة من أجل أسباب ودوافع أخلاقية تتولد لدى الموظف كردة فعل عندما يجد نفسه أمام موقف أو وضع يعتبره غير منصف أو عادل فيلجأ للإستقالة للحفاظ عن كرامته ومبادئه ، ويتضح هذا النوع من الإستقالة عندما يلجأ الموظف إلى الإستقالة كوسيلة للتعبير عن احتجاجه ورفضه الالتزام بالأوامر الصادرة عن رؤسائه يعتبرها هو غير مشروعة او مجحفة في حقه ، وحقيقة الأمر أن هذا التصور في الإستقالة قد يصطدم مع اشكالية مدى التزام الموظف بطاعة أوامر رئيسه حتى ولو كانت غير مشروعة ، بحيث أن إخلال الموظف بأي من واجباته بما في ذلك واجب الطاعة يؤدي إلى تقرير مسؤوليته التأديبية<sup>3</sup>

بيد أنه قبل أن يوظف القانون هذه المسألة فقد كان اللجوء إلى الإستقالة هو الحل كوسيلة لرفع الحرج عن الموظف في تنفيذ قرارات رؤسائه والتي تتعارض مع ضميره المهني ، و مازال إلى يومنا هذا يلجأ بعض الموظفين العاديين و الساميين في الدولة الى الإستقالة كوسيلة للتهرب من مسؤولية تنفيذ بعض القرارات الموجهة إليهم من رؤسائهم والتي قد تتعارض مع

-Emmanuel roux op. Cit. Page 34<sup>1</sup>

<sup>2</sup> بدر عمر العمر، الرضا الوظيفي و أثره على الأداء الوظيفي، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، السنة التاسعة العدد 17، يناير (200)، ص 87.

<sup>3</sup> سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، مرجع سابق، ص 170

توجهاتهم الفكرية والسياسية ، وقد يحدث أيضا أن يقدم الموظف إستقالته على سبيل التوضيح لحماية المؤسسة التي يعمل فيها لتجنب عدم الاستقرار ، وهذا نظرا للمنصب المهم الذي يشغله الموظف داخل المؤسسة.<sup>1</sup>

ومن بين الصور الأخرى لإستقالة الشرف تكون بتقديم الموظف لإستقالته حفاظا لكرامته من العقوبة التأديبية، فعندما يقترب الموظف خطأ ويكون هذا الخطأ قابلا للمسائلة التأديبية من قبل الجهة الرئاسية فيفضل الموظف الإستقالة تقاديا للتوبيخ والخزي الذي سيلقاه من السلطة الرئاسية لأن التأديب هو أحد عناصر السلطة الرئاسية.<sup>2</sup>

## 2- الإستقالة السلبية:

تكون نتيجة لأسباب تتعلق بمحيط وظروف العمل بحيث تدفع الموظف إلى تقديم إستقالته، و تظهر غالبا الإستقالة في شكلها السلبي في صورة الإستقالة المفروضة.

### أ- الإستقالة المفروضة:

الإستقالة المفروضة أو الإجبارية ليست قرار نابع عن قناعة الموظف بصورة تلقائية وإنما يقدم الموظف إستقالته تحت تأثير أحداث وظروف خاصة بمحيط العمل وضغوطات خارجية التي لم تبقي للموظف اي حل لتجاوزها سوى تقديم إستقالته ، فتاريخ النظم القانونية حافل بأمثلة الإستقالة الإجبارية ، والتي كانت في الأصل وسيلة ضغط تمارسها الإدارة لإبعاد الموظفين و إجبارهم على تقديم استقالتهم بسبب وضعيتهم الشخصية أو مواقفهم السياسية والإيديولوجية والتي لا تتوافق مع النظام السائد آنذاك ، لذلك فان الاستقالة الإجبارية تأخذ عدة صور أهمها :

### - الإستقالة المفروضة بسبب الحالة المدنية للموظف:

في البداية عرف النظام الإنجليزي قبل سنة 1946 تطبيقا لمفهوم الإستقالة وذلك بحظر بعض الوظائف على المرأة المتزوجة بحجة أن الزواج يحول دون ممارسة المرأة لوظائفها المهنية ويجعلها أقل كفاءة، فكانت فقط المرأة الغير المتزوجة والأرملة لها الحق في شغل منصب أو وظيفة بصورة دائمة فالإدارة وعندما تتزوج فإن عليها أن تتخلى عن هذا المنصب أو الوظيفة بتقديم استقالته.<sup>3</sup>

لكن بعد سنة 1946 لم تصبح الإستقالة إجبارية، فأصبح القانون يشجع المرأة المتزوجة على الإستقالة وذلك مقابل تعويض مالي تستفيد منه الموظفة لقاء إنهاء خدمتها وزيادة على ذلك فيمكن إعادة إدماج الأرملة والمطلقة إلى وظيفتها بالرغم من استقالته السابقة.

ولقد عرف نظام الشغل في الولايات الأمريكية المتحدة نفس المبدأ سنة 1932 أين حظر تعيين النساء المتزوجات في بعض الوظائف الإدارية اين تبنت عدة ولايات في الولايات المتحدة الأمريكية نفس الموقف بحيث أجبرت المدرسات المتزوجات على الاستقالة، وفي نفس السياق

<sup>1</sup> Emmanuel roux, op. Cit, page 36.

<sup>2</sup> ماجد راغب الحلو. القانون الإداري، مرجع سابق، ص 353.

<sup>3</sup> -Emmanuel roux. Op. Cit. Page 41

كانت ألمانية في النظام النازي تعطي منحة الزواج عندما تتخلى المرأة الموظفة عن وظيفتها بسبب الزواج.<sup>1</sup>

- الإستقالة المفروضة بسبب التحرش المعنوي:

لقد عرف الفقه الفرنسي جريمة التحرش المعنوي بأنه سلوك تعسفي يمارس ضد موظف عن طريق أفعال مادية أو أقوال، إيماءات أو كتابة والذي من شأنه الأضرار بشخص الموظف أو كرامته أو سلامته الجسدية والمعنوية مما يعرض مناخ العمل أو الوظيفة إلى الخطر.<sup>2</sup>

وعادة قد تدفع هذه التصرفات الممارسة من قبل الرؤساء ضد المرؤوسين إلى تقديم هؤلاء لإستقالتهم على اعتبار ان الموظف أصبح شخص غير مرغوب فيه.

وقد حظرت معظم التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومي وقانون العقوبات كل أشكال التمييز والاضطهاد التي تمارس ضد الموظف أثناء العمل. ففي بلجيكا جرمت المادة 442 من قانون العقوبات كل أشكال التحرش المعنوي ضد الموظف، اما في فرنسا ورد تجريم التحرش المعنوي في المادة 222-33 من قانون العقوبات.

اما فيما يخص الجزائر لم يلتفت المشرع إلى هذا النوع من الجرائم رغم أهميته، فبنظرة فاحصة إلى المواد القانونية في قانون العقوبات الجزائري<sup>3</sup> نجد أنها تهتم بحماية الموظف بشكل عام من كل الإهانات أو الضغوطات التي يتعرض إليها بصفته موظف أو بمناسبة تأديته لوظيفته طبقا المادة 144 من قانون العقوبات<sup>4</sup> ، إلا أنه لا يمكن التسليم بأن المشرع قد أسس حماية جنائية لبيئة الوظيفة العمومية من فعل التحرش المعنوي، ومن الجدير بالذكر هو أن حماية الموظف قد تجد أساسها في الدستور الجزائري طبقا للمواد 40 و 41.<sup>5</sup>

المادة 40 «تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الإنسان ويحظر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بالكرامة.

المادة 41: «المخالفات المرتكبة ضد الحقوق و الحريات و على كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية و المعنوية.

لذلك فإن إرادة تطبيق هذه المبادئ تفرض على المشرع تبني حماية قانونية للموظف في قانون الأساسي للوظيفة العمومي وقانون العقوبات من كل أشكال التحرش.

- الإستقالة المفروضة لأسباب سياسية :

هذا النوع من الإستقالة لا يمس الموظفين العاديين إلا نادرا ، وإنما يشمل فئة من الإطارات السياسية التي تشغل مناصب عليا في الدولة كوزير او أمين عام وزارة أو حكومة في الدولة و التي نظرا لتوجهاتها أو مواقفها السياسية لا تتوافق مع السياسة العامة للدولة أو النظام السائد ، فتدفع بهم إلى تقديم استقالتهم و أحسن مثال على ذلك هو عندما لا يتوافق الوزير مع

Idem.<sup>1</sup>

<sup>2</sup> علاء عبد الحسن جبر البلاوي، جريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة، مجلة القانون 2016 ص.290 293

<sup>3</sup> نفس المرجع ص 285

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص 286

<sup>5</sup> قانون العقوبات الجزائري الامر 66/156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 مادة 144

الأغلبية السائدة في البرلمان فيضطر إلى تقديم إستقالته ، وأحيانا تكون إستقالة الموظف ليس بسبب موقفه السياسي أو انتمائه الحزبي وإنما نتيجة فضيحة سياسية أو مالية أو سوء تسيير.

ثانيا: انواع الاستقالة من حيث التعبير عنها

تختلف الإستقالة من حيث طريقة طلب الموظف إنهاء خدمته، فأحيانا قد يعبر عن هذا الطلب صراحة وأحيانا أخرى قد يعبر عنه ضمنيا، وقد ميز الفقه بين الإستقالة الصريحة والإستقالة الضمنية.

- الإستقالة الصريحة:

وقد تناولت مختلف التشريعات بما في ذلك المشرع الجزائري أحكام الإستقالة الصريحة بالتنظيم في الفصل المخصص لإنهاء الخدمة الوظيفية، وطبقا للتشريع الفرنسي فإن الإستقالة الصريحة هي فقط المعترف بها حيث يشترط وفقا للتشريع الفرنسي أن تقدم الإستقالة في شكل طلب مكتوب من صاحب الشأن يعلن فيه رغبته الصريحة في ترك العمل بصفة نهائية<sup>1</sup>.

وهو نفس المبدأ الذي أكده المشرع الجزائري في المادة 218 من الامر 06/03 والتي تنص: " لا يمكن أن تتم الإستقالة الا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية."

يجب ان يكون طلب الإستقالة صريحا لا ليس فيه و لا غموض، و معبرا عن رغبة الموظف التحلل من أعباء وظيفته نهائيا، فاذا كان طلب الإستقالة غير قاطع الدلالة في إظهار رغبة الموظف في اعتزال الخدمة وجب على الجهة الإدارية عدم قبول الإستقالة<sup>2</sup>.

ب الإستقالة الضمنية:

يمكن تعريف الإستقالة الضمنية بأنها اتجاه إرادة الموظف العام إلى اعتزال الخدمة الوظيفية عن طريق إتيانه لواقعة ما او موقف معين اعتبرها المشرع قرينة على الإستقالة إذا رأت جهة الإدارة ذلك شريطة عدم إبداء الموظف لأية أعذار حتى ولو كانت غير صحيحة<sup>3</sup>.

وتقوم الإستقالة الضمنية في حالة انقطاع الموظف عن العمل دون إذن أو عذر مقبول لمدة قانونية محددة ومتى تغيب الموظف عن العمل فيمكن للجهة الإدارية أن تعتبره مستقila ولم يورد المشرع الفرنسي الإستقالة الضمنية ضمن أسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة في حين سلك المشرع المصري مسلكا مغايرا حين تناول أحكام الإستقالة الضمنية بالتنظيم محددات حالاتها في المادة 98 من القانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 سنة 1978<sup>4</sup> أين اعتبر العامل مقدا لإستقالته في الحالات التالية:

إذا انقطع عن عمله بدون إذن أكثر من 15 يوما متتالية ما لم يقدم ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول.

<sup>1</sup> - Article 96 alinea 1 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

<sup>2</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة مرجع سابق، ص 191

<sup>3</sup> نفس المرجع ص 50

<sup>4</sup> نفس المرجع ص 214

إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من 30 يوما غير متصله في السنة.

إذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص وفي هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في هذه الجهة الأجنبية.

ولا يجوز اعتبار العامل مستقिला في جميع الأحوال إذا كانت اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لانقطاعه عن العمل أو التحاقه بالخدمة في جهة الاجنبية، ويثور التساؤل حول طبيعة قرار إنهاء الخدمة في حالة الإستقالة الضمنية.

فقد ذهب راي الفقه الفرنسي إلى أن قرار إنهاء الخدمة في حالة ترك العمل لا يعدو أن يكون فصلا من الخدمة بغير الطريق التأديبي، فانقطاع الموظف عن العمل يعطي لجهة الإدارة سلطة إنهاء خدمته، دون إتباع الضمانات التأديبية.<sup>1</sup>

اما بخصوص المشرع الجزائري فانه لم يأخذ بالإستقالة الضمنية فقد اعتبر انقطاع الموظف عن العمل لمدة معينة دون إذن أو عذر بمثابة إهمال المنصب ، بحيث نصت المادة 184 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه «إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الاعذار، فالانقطاع عن العمل يشكل في حد ذاته مخالفة تأديبية و تقصير من جانب الموظف وجب على الإدارة أن تحيل الموظف إلى مجلس التأديب حفاظا على كافة الضمانات التأديبية.<sup>2</sup>

ثالثا: انواع الإستقالة من حيث مصدرها

تأخذ الإستقالة من حيث مصدرها صورة إستقالة فردية وإستقالة جماعية:

#### ا - الإستقالة الفردية:

استقر الفقه والقضاء على أنه إذا كان للموظف أن يترك وظيفته عن طريق الإستقالة فإن هناك اعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة، فيجب أن يوفق بين حقه في ترك العمل وحق الجماعة في الحصول على المنفعة العامة وتقضي القوانين بأن الإستقالة الفردية يجب أن تكون مكتوبة وصريحة لا يشوبها غموض، وأن خدمة الموظف لا تنتهي إلا بمقتضى القرار الصادر بقبولها من الإدارة.

الأصل أن الإستقالة الفردية يجب ألا تكون مقيدة بشرط، فإذا كانت الإستقالة المقدمة مقرونة بشرط كضم مدة خدمة أو منح مزايا مالية وجب على الادارة في حالة قبولها أن توافق على الشروط التي قرن بها الموظف استقالته.<sup>3</sup>

#### ب - الإستقالة الجماعية:

الأصل أن الصورة المثلى للإستقالة هي ان تكون فردية، إلا أنه في بعض الأحيان قد يحدث ان تقبل مجموعة من الموظفين على تقديم استقالتهم دفعة واحدة مبتغين من ذلك التأثير

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق ص200

<sup>2</sup> نفس المرجع ص 200

<sup>3</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية 1985 ، ص 163

على الجهة الإدارية بهدف إرغامها على تحقيق مطالبهم أو الاحتجاج على عمل معين أو بقصد التمرد على نظم وظيفية مطبقة بهدف تغييرها.<sup>1</sup>

ونظرا لخطورة الإستقالة الجماعية على سير مرفق العام فقد اخضع المشرع الفرنسي الإستقالة الجماعية للعقاب في نص المادة من 126 من قانون العقوبات والتي تطبق على جميع الموظفين المعيّنين أو المنتخبين الذين يتفقون على الامتناع عن أداء الواجبات الوظيفية.

ولقد طبقت محكمة النقض الفرنسية حكم المادة 126 من قانون العقوبات على عمد المقاطعات جنوب فرنسا حينما امتنعوا جميعا عن القيام بواجبات وظائفهم وانفقوا على تقديم استقالتهم دفعة واحدة.<sup>2</sup>

وقد ساير المشرع الجزائري نظيره الفرنسي بتجريم الإستقالة الجماعية في المادة 115 من قانون العقوبات التي تنص " القضاة والموظفون العموميون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم على تقديم إستقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية يعاقبون بالحبس من ستة أشهر الى ثلاث سنوات ".  
الفرع الثاني: تمييز الإستقالة عن النظم المشابهة لها

في هذا الإطار سوف نتناول دراسة أوجه الاتفاق والاختلاف بين الإستقالة كأحد أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية وبعض الأنظمة الأخرى المشابهة لها كالإضراب، الاستدياع وحالة التخلي عن المنصب.

#### 1 - تمييز الإستقالة عن الإضراب:

يعرف الإضراب بأنه الامتناع عن العمل لمدة محدودة مع تمسك المضرب بالوظيفة وهو يستهدف إحداث الضغط والتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب التي قام الإضراب من أجلها.<sup>3</sup>

ولا يستلزم الإضراب أن يكون هناك اتفاق جماعي بين الموظفين والمضربين على ترك العمل فهناك حالات يتحقق فيها الإضراب ولم يحدث إلا من موظف واحد.<sup>4</sup>

ويعتبر الإضراب عن العمل عملا خطيرا يهدد سير المرفق العام ومن ثمة فإنه يتعارض تعارضا أساسيا مع قاعدة ضرورة سير المرفق العام بانتظام واطراد ، فإذا كان صحيحا أن حق الإضراب يعتبر واحدا من الحريات الأساسية طبقا للفقرة د من المادة 8 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تنص على " أن تكفل الدول الأعضاء الحق في الإضراب على أن يمارس طبقا لقوانين كل بلد "، والجدير بالذكر أن القضاء في فرنسا قبل صدور دستور 1946 استقر على عدم مشروعية الإضراب واعتباره جرما طبقا للمادة

1 عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 201

2 عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 203

3 عبد العزيز السيد الجوهري، مرجع سابق، ص 156

4 عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 51

414 و 415 من قانون العقوبات الفرنسي الصادر بتاريخ 1810 ، و بعد دستور 1946 اصبح الإضراب يعتبر حق دستوري للجميع على أن تكون ممارسة هذا الحق في نطاق القوانين<sup>1</sup>.

وقد حذى المشرع الجزائري نفس الموقف الذي اخذ به نظيره الفرنسي حين اقر حق الإضراب كمبدأ دستوري في المادة 71 من دستور 1996 المعدل في 2016 والتي تنص على أن " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني او الأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذان المنفعة الحيوية للمجتمع" ونصت المادة 36 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " يمارس حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما " ومؤدى ما تقدم أن الاستقالة تتشابه مع الإضراب في اعتبار كلاهما عملا إراديا قائم على إرادة الموظف ، بمعنى اتجاه إرادة الموظف إلى الامتناع عن أداء أعباء الوظيفة التي يشغلها ، كما ينتشابه الإضراب مع الاستقالة الجماعية كون أن كلاهما يقوم على مبدأ الاتفاق الجماعي ما بين الموظفين للامتناع عن العمل، بالإضافة إلى أن الاستقالة في صورتها الجماعية تتشابه والإضراب من حيث الغاية والهدف و اعتبارهما إجراء من الإجراءات الحاسمة لتحقيق مطالب ومكاسب مهنية معينة ، كما أن كل من المبدئين يتعارضان ومبدأ سيرورة واستمرارية المرفق العام بانتظام واطراد ، وبالرغم من تشابه الاستقالة والإضراب من حيث الغاية والهدف إلا انهما يختلفان من حيث المبدأ ، حيث أن الموظف العام في حالة الاضراب يمتنع عن تأدية أعباء وظيفته مع تمسكه في نفس الوقت بالوظيفة التي يشغلها<sup>2</sup>.

في حين أنه في حالة الاستقالة تتجه إرادة الموظف العام إلى التخلي عن القيام بأعباء الوظيفة والتخلي عن الوظيفة نفسها بصفة نهائية.

#### ب - تمييز الاستقالة عن الاستياداع:

الإحالة إلى الاستياداع عبارة عن نظام خاص يؤدي إلى تنحية الموظف العام تنحية مؤقتة عن أعمال وظيفته بحيث تفقده حقوقها ومزاياها وتضعه في وضع خاص يبقى فيه احتياطيا لاحتمال الحاجة<sup>3</sup>

ولقد أخذ المشرع الجزائري بنظام الإحالة على الاستياداع في قانون الوظيف العمومي 03/06 من المواد 145 إلى 153 أين نصت المادة 145 " تتمثل حالة الاستياداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل ، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات والتقاعد غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق صفحة 52

<sup>2</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة مرجع نفسه ص 54 2

<sup>3</sup> سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د.م.ج ، طبعة ثانية، ص 290

في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع " والاستيداع نوعان استيداع بقوة القانون واستيداع إرادي أي بطلب المعني، فالاستيداع بقوة القانون يكون في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير، للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفلها الذي يقل عمره عن 05 سنوات، للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته، لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي، حالة تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو المؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون ، إذ لا يمكنه الاستفادة في هذه الحالة من الانتداب من وضعية الاستيداع بقوة القانون مادة 147<sup>1</sup>، أما الاستيداع الإرادي فيمكن للموظف لأسباب معينة أن يلتمس من الإدارة الاستفادة من الإحالة على الاستيداع مثل التمكن من القيام بدراسات أو أعمال بحث وهو الطلب الذي لا يمكن للإدارة الموافقة عليه إلا إذا كان مبررا او بعد مضي سنتين من الخدمة الفعلية ويتشابه نظام الإحالة على الاستيداع في صورته الأولى مع الإستقالة في أنه يلزم لصحة قرار الإحالة على الاستيداع صدوره بناء على طلب الموظف العام ، شأنه في ذلك شأن الإستقالة حيث يعتبر طلب الإستقالة ركن جوهرى لقبولها ، وأن يظل هذا الطلب قائما لحين صدور قرار الإستقالة، وتختلف الإستقالة عن حالة الاستيداع في أن هذه الأخيرة لا تعد سببا من أسباب انتهاء الخدمة إذ لا تعدو أكثر من وضع قائم بذاته من الأوضاع المختلفة التي يوجد فيها الموظف كالإعارة مثلا ، وذلك لأن أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية محددة في القانون على سبيل الحصر. فالإحالة على الاستيداع يترتب عنها انقطاع الموظف عن العمل بصفة مؤقتة في حين أن الإستقالة يترتب عنها انقطاع الموظف العام عن ممارسة وظيفته بصورة نهائية باعتبارها أحد أسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة.

### ج - تمييز الإستقالة عن التخلي عن منصب:

التخلي عن المنصب هو غياب الموظف عن وظيفته لمدة زمنية محددة قانونا دون عذر ولتطبيق نظرية التخلي عن المنصب وجب التأكد من الغياب الجسماني للموظف.<sup>2</sup>

فالعون الحاضر والذي يرفض القيام بالمهام الموكلة إليه لا يعتبر في حكم المتخلي عن المنصب وإنما يخضع للنظام التأديبي المعمول به بهذا الصدد.

و كذلك الموظف الذي يرفض الالتحاق بالمنصب المعين فيه بعد انتهاء فترة الاستيداع يعد في حكم المتخلي عن الوظيفة، وقد رتب المشرع الجزائري عقوبة العزل كجزاء تأديبي نتيجة التخلي او اهمال المنصب وهذا حسب المادة 184 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيف العمومي التي تنص على "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل ودون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد الاعذار وفق كفاءات تجدد عن طريق التنظيم".

ولقد نظم منشور رقم 1024 المؤرخ في 21/12/1993 الإجراءات المتعلقة بالموظفين المتخلين عن مناصب عملهم<sup>3</sup> بأعذار الموظف، وفي حالة مرور مدة شهرين من تاريخ التوقف

<sup>1</sup> سعيد مقدم مرجع سابق، ص 291

<sup>2</sup> سعيد مقدم مرجع سابق الصفحة 335

<sup>3</sup> المنشور 1024 المؤرخ في 21\12\1993 المتعلق بكيفية اعذار الموظفين المتخلين عن مناصب عملهم

ولم يلتحق الموظف بعمله يترتب عليه العزل تطبيقاً للمادة 130 من مرسوم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المحدد لإجراءات التأديب الواجب مباشرتها ضد الموظف<sup>1</sup>.

وفي حالة إذا قدم الموظف طلباً لإعادته إلى منصب عمله خلال فترة توقيفه عن العمل يمكن أن يعاد إدماجه بعد أخذ رأي اللجنة التأديبية للنظر في وضعيته مرفقاً ما يبرر غيابه لقوة قاهرة وفي هذه الحالة على الإدارة واللجنة التأديبية التحقق من الأسباب والمبررات التي قدمها الموظف وذلك بتأكيد قرار العزل أو إلغاءه ، يكون الموظف المستقيل في وضعية اهمال المنصب في حالة ما إذا قدم طلب الإستقالة ودون أن يبقى في منصب عمله إلى غاية قبول الإستقالة صراحة من السلطة المخولة قانوناً أو انقضاء الأجل القانوني المقدرة بشهرين المنصوص عليه في المادة 220 من قانون 03/06 .<sup>2</sup>

وتختلف الإستقالة عن وضعية التخلي عن المنصب من حيث الآثار القانونية المترتبة عنهما فيما يلي:

فالإستقالة حق معترف به للموظف في حين أن التخلي عن المنصب خطأ جسيم يترتب عنه عقوبة العزل.

كما أن المشرع منع الموظف الذي كان محل عقوبة العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية طبقاً للمادة 185 من قانون الوظيف العمومي<sup>3</sup> ، بينما يمكن للموظف المستقيل أن يشارك في مسابقات التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية طبقاً للمنشور المؤرخ في 10 فيفري 2004.<sup>4</sup>

إضافة إلى أن الموظف المستقيل لا يمكن إعادة إدماجه إلى وظيفته متى صدر قرار الإستقالة في حين أن الموظف المعزول يمكن أن يعاد إدماجه بعد أخذ رأي اللجنة التأديبية للنظر في وضعيته متى برر غيابه لقوة قاهرة وتعتبر فترة الغياب كفترة غير مؤداة ، والجدير بالذكر أن المشرع المصري اخذ بالإستقالة الضمنية و اعتبر حالة الانقطاع و التخلي عن العمل لمدة أكثر من 15 يوماً او 30 يوماً متتالية دون عذر مقبول ، بمثابة حكم الإستقالة في المادة 98 من قانون العاملين المدنيين بالدولة لسنة 1978 ، ويترتب عنها نفس الاحكام الخاصة بالإستقالة وليس عقوبة العزل و هذا على خلاف ما جاء به المشرع الجزائري و الفرنسي<sup>5</sup>

<sup>1</sup> المادة 130 فقرة 01 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن للقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 13.

<sup>2</sup> المادة 22 من الأمر 06/03، مرجع سابق

<sup>3</sup> المادة 185 من الأمر 03/06

<sup>4</sup> المنشور المؤرخ في 10 فيفري 2004، رقم م/05 ع وع/ 2004.

<sup>5</sup> عبد اللطيف السيد ارسلان عودة، مرجع سابق صفحة 214

## المبحث الثاني: التطور التاريخي للإستقالة في التشريع الجزائري

بالرغم من أن الاستقالة حق من حقوق الموظف، ولكن هذا الحق إذا كان مجردا من كل قيد فإنه يعرض المرافق العامة للتعطيل خاصة إذا أخذت الاستقالة صورة جماعية، ونظرا لخطورة هذا النوع من الاستقالة، فإن المشرع الجزائري منعه بنص صريح في قانون العقوبات حماية لسير المرافق العامة بانتظام واضطراد، وكذا حماية لحقوق المواطنين في الانتفاع من خدمات المرافق العامة.<sup>1</sup>

### المطلب الأول: الاستقالة في ظل التشريعات السابقة لصدور الأمر 03/06

نص الأمر رقم 133\66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على الاستقالة في المواد من 62 إلى 66 التي حددت الأحكام التالية:

- تكون الاستقالة كتابية ومرتبطة بالإرادة المنفردة للموظف التي لا بد أن تكون خالية من العيوب .

- يرسل الموظف طلب الاستقالة إلى السلطة المختصة التي تمارس حق التعيين

- يبقى الموظف في وظيفته إلى حين صدور قرار من السلطة المختصة

- يكون للاستقالة مفعول إذا قبلتها السلطة المختصة، فالإدارة تتخذ قرارها خلال 03 أشهر من تاريخ إيداع الطلب.

- لا رجوع في طلب الاستقالة المقدم إلى الإدارة إذا كانت قد قبلته.

- في حال رفض طلب الاستقالة أو السكوت عنه من طرف الإدارة خلال 3 أشهر، يكون للموظف المعني أن يرفع تظلما إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، وهذه الأخيرة تصدر رأيا معللا وتسلمه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 215 من الأمر رقم 156\66، مرجع سابق

<sup>2</sup> مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، 160.

وعن حق الاستقالة بحسب المرسوم رقم 59\85 المؤرخ في 23\03\1985 والمتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، فقد أخذ بنفس ما جاء به الأمر رقم 66/133 سالف الذكر، مع إضافة نقطة واحدة وهي أن الإدارة يجوز لها أن تؤجل طلب الاستقالة بشرط أن تكون هذه المدة لا تتجاوز المدة المحددة في الإشعار المسبق، وهذا عند الضرورة القصوى، يجوز تجديد المدة بشرط ألا تتجاوز 06 أشهر<sup>1</sup> وتجدر الإشارة إلى أن الموظف عندما يقدم طلب الاستقالة فإن الإدارة تكون ملزمة بالنظر فيه خلال مدة 03 أشهر، وبعد انقضاء هذه المدة اعتبر المشرع الجزائري السكوت بأنه رفض، وهو عكس المشرع الفرنسي والمصري اللذان اعتبرا السكوت بمثابة قبول.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: حق الاستقالة بعد صدور الأمر رقم 03\06

لقد عزز المشرع حق الاستقالة في ظل الأمر رقم 03\06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وخص هذا الحق بأربعة مواد كاملة من المادة 217 إلى المادة 220 واكتفى في المادة 216 بذكر حالات الانتهاء التام لخدمة الموظف دون التفصيل فيها، وهذا ما يدل على خطورة هذا الاجراء على الموظف وعلى الإدارة أو المؤسسة العمومية على حد سواء.<sup>3</sup>

كما أكد القانون الحالي الأمر رقم 03\06 أن الاستقالة وسيلة قانونية لإنهاء الخدمة وحق معترف به للموظف طبقا لنص المادة 217.<sup>4</sup>

وبالتالي وفر المشرع الجزائري النص على هذا الحق في كل قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة، كما أكد الأمر رقم 03\06 على ذلك، فضلا على تنظيم كيفية ممارسة هذا الحق من خلال إبراز شروطه وضوابطه ويعد ذلك ضمانا أخرى في مواجهة الإدارة التي لا تملك وضع أي شروط، أو ضوابط سوى التقييد بما ورد في النصوص القانونية.<sup>5</sup>

ويمكن الإشارة إلى الأحكام التي جاء بها الأمر رقم 03\06 والمتعلقة بممارسة هذا الحق والتي تؤكد أو تعدل أو تضيف لما جاء في القوانين السابقة والتي تتمثل أساسا في:

التأكيد على الاستقالة كحالة من حالات انقضاء الرابطة الوظيفية، وبالتالي فقدان صفة الموظف، حيث تم إدراجها من قبل المشرع في الباب العاشر المعنون بـ "انتهاء الخدمة"، وفي الأمر رقم 133\66 في الباب السابع المعنون بـ "انتهاء المهام" وفي المرسوم رقم 59\85 في الباب الثامن المعنون بـ "انتهاء عالقة العمل" وهذا تأكيدا على أن الاستقالة حالة من حالات انتهاء خدمة الموظف.<sup>6</sup>

- ضرورة وجود الطلب الكتابي من الموظف المعني الذي يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية طبقا للمادة 218 من الأمر رقم 03\06، كما أن الأمر رقم 133\66 نص على الطلب الخطي للموظف المعني، واستعمل المرسوم رقم 59\85 مصطلح الطلب الذي

<sup>1</sup> المرسوم رقم 59\85 المؤرخ في 23\03\1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات

العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 14، الصادر بتاريخ 31 مارس 1985

<sup>2</sup> الامر رقم 133\66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية

العدد 46، الصادر بتاريخ 08 جوان 1966.

<sup>3</sup> رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص.78.

<sup>4</sup> المادة 217 من الامر 03\06 مرجع سابق.

<sup>5</sup> بوضييع شهرة، مرجع سابق، ص 36.

<sup>6</sup> المرجع نفسه، ص 36.

يرسل إلى السلطة المختصة بالتعيين، وفي كل الحالات فإن المشرع نص على ضرورة وجود الطلب الكتابي للتأكد من الإرادة الصحيحة والرغبة في قطع العلاقة الوظيفية من قبل الموظف. وتجدر الإشارة إلى أن مختلف التشريعات الجزائية لم تأخذ بفكرة الاستقالة الضمنية أو الحكيمية، بل أخذ بنوع واحد من الاستقالة وهي الاستقالة الصريحة، وهو ما يعني أن نية المعني بالأمر لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يعتد بشأنها بطلب شفوي، أو أن يستخلص من سلوك قد يوحي بعزمه على مغادرة المرفق العام كأن يتكرر غياب الموظف أو أن ينقص اهتمامه بالوظيفة العامة<sup>1</sup>

-استمرار الموظف في أداء عمله إلى حين صدور قرار الجهة المختصة، حيث أجمعت مختلف قوانين الوظيفة العامة السابقة على وجوب استمرار الموظف المستقيل في أداء مهامه إلى حين صدور قرار الجهة المختصة بالتعيين، ومرد ذلك إلى الحفاظ على استمرارية المرافق العامة وهذا ما قرره المادة 219 من الأمر رقم 03\06 ويلاحظ أن المشرع قد حدد مدة شهرين للسلطة المختصة لاتخاذ قرارها بشأن طلب الاستقالة ابتداء من تاريخ إيداع الطلب حسب المادة 1\220 على خلاف الأمر رقم 133\66 والمرسوم رقم 59\85 حيث كانت المدة محددة بثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ إيداع الطلب .

-تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة حيث منح المشرع للسلطة الإدارية إمكانية إرجاء قبول طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة<sup>2</sup>.

وبالتالي فقد قلص الأجل الممنوح للإدارة في حالة تأجيل قبول طلب الاستقالة لضرورة الخدمة بعد أن كانت ستة أشهر في المرسوم رقم 59\85<sup>3</sup>.

- سكوت الإدارة دون اتخاذ قرار بشأن طلب الاستقالة حيث يترتب على انقضاء الأجلين المشار إليهما في المادة 220 من الأمر رقم 03\06 (الأربعة أشهر) ابتداء من تاريخ تقديم الطلب قبول ضمني للاستقالة يترتب عليه تحرير الموظف من التزاماته الوظيفية<sup>4</sup> وهو خلاف ما كان عليه الحال في الأمر رقم 133\66 والمرسوم رقم 59\85 حيث كان يفسر سكوت الإدارة عن الرد على طلب الموظف بمثابة رفض لطلب الاستقالة يستوجب معه الطعن لدى اللجنة متساوية الأعضاء طبقاً للمادة 135/66 من الأمر رقم 66\133 والمرسوم رقم 59\85 على التوالي .

- لقد جاء الأمر رقم 03\06 بضمانة الاستقالة الفعلية التي لم يكن منصوص عليها في النصوص القانونية السابقة فقد قررت هذه الضمانة لصالح الموظف في مواجهة إمكانية تعسف الإدارة، حيث تصبح استقالة الموظف فعلية بعد فوات الأجلين (04 أشهر) وبالتالي يتحرر من جميع التزاماته الوظيفية<sup>5</sup>.

- إذن فإن مضمون البند الأخير من المادة 220 من هذا الأمر يعتبر سكوت الإدارة بعد انقضاء الأجل الممدد معادلاً ضمناً لقبولها فيتحرر الموظف في هذه الحالة من كل الالتزامات المتصلة بصفته الوظيفية<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 217.

<sup>2</sup> المادة 2\220 من الأمر رقم 03\06 مرجع سابق

<sup>3</sup> بوصبيح شهرة، مرجع سابق، ص 37.

<sup>4</sup> بوصبيح شهرة، مرجع سابق، ص 37.

<sup>5</sup> انظر المادة 220 من الأمر 03\06 مرجع سابق.

<sup>6</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 217.

## الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للإستقالة

---

- ويتضح لنا مما سبق ذكره، أن حق الاستقالة قد تم تكريسه في كل قوانين الوظيفة العامة التي عرفت الجزائر كضمانة أساسية بالنسبة للموظف الذي يرغب في ترك الوظيفة بصفة نهائية.

# الفصل الثاني

## النظام القانوني للاستقالة

### الفصل الثاني

#### النظام القانوني للاستقالة

سنتناول في هذا الفصل دراسة الاستقالة من الجانب القانوني بصفة عامة وسنخصص بها في التشريع الجزائري بصفة خاصة، فمن المهم معرفة الآليات والإجراءات القانونية التي يستند عليها موضوع الاستقالة بداية من دراسة تنظيمها القانوني وتكريسها كحق للموظف من خلال كيفية ممارستها والالتزام بشروطها وإحاطتها بالضمانات القانونية وذلك لحماية المصلحة الخاصة للموظف وحماية

المصلحة العامة، ونهاية بالتعرف على مختلف آثارها القانونية، لذا سوف نقوم بتقسيم الإطار القانوني للاستقالة في مبحثين كالتالي:

### المبحث الأول:

#### التنظيم القانوني لممارسة الحق في الاستقالة

### المبحث الثاني:

#### الآثار القانونية المترتبة على الاستقالة

### المبحث الأول: التنظيم القانوني لممارسة الحق في الإستقالة

عالج المشرع الجزائري موضوع الإستقالة من خلال المواد من 217 إلى 220 من الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العامة، وذلك بتبيان الشروط الواجب توفرها لممارسة الحق في الإستقالة بالنسبة للموظف والضمانات المكفولة له بهدف تحقيق المصلحة التي يبتغيها من وراء رغبته بإنهاء علاقته بوظيفته، وفي نفس الوقت تحقيق المصلحة العامة المتمثلة أساسا في ضمان حسن سير المرفق العام من خلال تقديم الخدمات العامة للجمهور ودوام الاستفادة من خدمات المرفق العام، لذا قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين خصص الأول لشروط ممارسة الحق في الإستقالة، و المطلب الثاني لضمانات ممارسة هذا الحق.

### المطلب الأول: شروط ممارسة الحق في الإستقالة

لقد أقر المشرع الجزائري للموظف بحقه في الاستقالة كما رأينا وفي المقابل ألزمه بمراعاة مجموعة من الشروط والقيود المتعلقة بكيفية ممارسة هذا الحق، ذلك أن إطلاق هذا الحق قد ينعكس سلبا على السير الحسن للمرفق العام وبالتالي على المصلحة العامة الجديرة بالحماية إذ سنحاول من خلال هذا المطلب التعرف على هذه الشروط ومن خلالها نستنتج غرض المشرع من فرضها فيما يلي:

#### الفرع الأول: شرط الكتابة

و هو ما أكدته المشرع الجزائري في نص المادة 218 من الأمر 03/06 المتضمنة ما يلي "الإستقالة لا يمكن أن تتم إلا بموجب طلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية" و على هذا فلا بد أن تكون الاستقالة مكتوبة والحكمة من ذلك أن طلبها بالشكل الكتابي يكون إلا بعد ترو و تفكير من الموظف وأن لا يؤخذ على الموظف بكلمة صغيرة تخرج من لسانه بشكل عفوي أو نتيجة انفعال أو بتعبير يختلف في تفسير معناه و اشتراط الكتابة لا يعني أن تنفيذ الاستقالة بصيغة أو بألفاظ معينة بل لتأكيد الرغبة في هذه الأخيرة بأي عبارة تدل على رغبة الموظف في اعتزال الخدمة بصورة جديدة.<sup>1</sup>

إن اشتراط الكتابة نجده قد قرر لمصلحة الموظف الخاصة وذلك ليتيح له فرصة التروي والتفكير بين الإقدام على الإستقالة أو الإحجام عنها ويوازن بين هذا وذلك فيقدم الأنسب لظروفه<sup>2</sup>، وكما يجعله منتبها إلى خطورة التصرف الذي سوف يقدم عليه، واستنادا إلى ما سبق ذكره، فإنه لا يعتد بالاستقالة الشفهية أي لا يمكن

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص، 208.

<sup>2</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص. 155.

للإدارة إصدار قرار الاستقالة بناء على أقوال صدرت عن الموظف في حالة غضب أو انفعال أو حتى في حالته الطبيعية.<sup>1</sup>

ومن جهة أخرى فإن اشتراط الكتابة سيجعل من الإدارة متحصلة على دليل ملموس بما لا يدع مجال للشك على رغبة الموظف في الاستقالة، وذلك قصد تنبيهها باستعدادها لإيجاد بدائل بما تراه مناسبا حتى لا يتعطل نشاط المرفق في تقديم الخدمات للجمهور، وبالتالي المحافظة على المصلحة العامة، وللإشارة فإن المشرع لم يشترط الشكلية في طلب الاستقالة بل أوجب إظهار الإرادة الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بالإدارة بصفة نهائية، في حين أن نموذج قرار (مقرر) الاستقالة فقد صدرت بشأنه التعليم رقم 17 المؤرخة في 12 جويلية 2009<sup>2</sup> بغرض تحيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومية بحيث ترمي هذه الأخيرة إلى ضمان مطابقة هذه القرارات والمنظومة التشريعية والتنظيمية الجديدة التي أصبح قطاع الوظيفة العمومية يندرج في إطارها.

#### الفرع الثاني: تقديم طلب الاستقالة إلى السلطة المختصة

وهو ما اشترطه المشرع الجزائري أيضا بموجب المادة 219 من الأمر 03/06 التي نصت على ما يلي: " يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري ... " ، وذكر هذا الشرط أيضا في نص المادة 63 فقرة 02 من قانون الوظيفة العامة الجزائري لسنة 1966 التي تضمنت ما يلي: " ويرسل الموظف طلبه عن طريق السلم الإداري إلى السلطة التي تمارس حق التعيين "، ومفاد هذا الشرط وجوب تقديم الموظف طلب الاستقالة إلى الجهة التي عينته عن طريق السلم الإداري وذلك وفقا لقاعدة توازي الأشكال والغرض من هذا أن تكون هذه السلطة على دراية بهذا الطلب لأن سلطة البت في هذا الأخير بالقبول أو بالرفض يرجع إليها بما تراه مناسبا وبما يحقق التوفيق بين المصلحة الخاصة للموظف والمصلحة العامة.

#### الفرع الثالث: التزام الموظف بالقيام بالواجبات المرتبطة بوظيفته بعد تقديم طلب الاستقالة

لقد ألزم المشرع الجزائري الموظف الذي قدم استقالته بالبقاء في منصب عمله والقيام بواجباته الوظيفية وأعباءها إلى غاية صدور قرار من السلطة الإدارية المختصة وهذا الإلتزام جاء النص عليه في كافة التشريعات المتعاقبة المتعلقة بالوظيفة العامة على النحو الآتي:

<sup>1</sup> مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مجلة الدراسات الحقوقية، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والنصوص الوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة سعيدة، مكتبة الرشد للطباعة والنشر، الجزائر، العدد الثاني، 2014، ص. 14.

<sup>2</sup> التعليم رقم 17 المؤرخ في 12 جويلية 2009، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، (أنظر الملحق رقم: 01).

✓ بدءا من الأمر 133/66 الذي جاء فيه أن الموظف يبقى مكلفا بالوفاء بالالتزامات المرتبطة بوظيفته إلى أن تتخذ السلطة المختصة قرارها.<sup>1</sup>

✓ أيضا في المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على وجوب أن يرسل الموظف طلبه عبر الطريق السلمي إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين، ويبقى ملزما بتأدية الواجبات المرتبطة بمهامه حتى صدور قرار السلطة المذكور.<sup>2</sup>

✓ وقد تم التأكيد على هذا الشرط من خلال الأمر 03/06 بإلزام الموظف بأداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة.<sup>3</sup>

إذن يلتزم الموظف الذي قدم طلب الإستقالة بالاستمرار في القيام بمهام وظيفته قصد تحقيق المصلحة العامة، فمبادرته الحرة بإنهاء مهامه لا يحرره من التزاماته المهنية تجاه الإدارة التي ينتمي إليها، حيث يظل مطالبا بأداء الواجبات المرتبطة بوظيفته إلى غاية صدور قرار بقبول الاستقالة.<sup>4</sup>

لا شك أن المشرع يهدف من وراء هذا الشرط إلى حماية المصلحة العامة بضمان دوام سير المرفق العام بانتظام واطراد، وذلك من خلال إعطاء وقت كاف للإدارة لتعويض ذلك الموظف وتفادي الشغور المفاجئ لذلك المنصب الذي يؤدي حتما إلى تعطيل واضطراب أداء المرفق.

الفرع الرابع: أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة

يجب أن يكون طلب الإستقالة صادر عن إرادة الموظف الصحيحة والحرة، ولعلّ من أهم العيوب التي تصيب إرادة الموظف فيقدم على تقديم طلب الاستقالة هو عيب الإكراه فيفسد طلب الاستقالة باعتباره تعبيراً عن إرادة الموظف في اعتزال الخدمة، وما يفسد الرضا من عيوب ومنها الإكراه إن توافرت عناصره ويكون ذلك حينما يقدم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة بعثتها الإدارة في نفسه كأن يتصور له خطراً جسيماً محدقاً يهدده هو أو غيره في النفس أو الجسم أو الشرف أو المال، ويجب لكي يكون ثمة إكراه مفسد للرضا أن تبعث الرهبة بغير حق أي بوسائل غير مشروعة ولغاية غير مشروعة.<sup>5</sup> ولقد تناول المشرع الجزائري موضوع الرضا باعتباره ركن جوهرية ولصيق بالإرادة، لذا يجب سلامة هذه الأخيرة من عيوب الرضا والمنصوص عليها في المواد من 81 إلى 91 من القانون المدني الجزائري.<sup>6</sup>

حيث نجد أن القاضي الإداري كثيراً ما يلجأ إلى إلغاء القرارات المتعلقة بقبول استقالة الموظف إذا تبين أنه لم يبلغ بأبعاد تصرفه أو إذا ما تعرض لضغوطات،

<sup>1</sup> المادة 63 من الأمر 133/66.

<sup>2</sup> المادة 133 من المرسوم رقم 59/85.

<sup>3</sup> المادة 219 من الأمر 03/06.

<sup>4</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص. 218.

<sup>5</sup> محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص. 209.

<sup>6</sup> المواد من 81 إلى 91 من الأمر رقم 85/75.

ولعل مرد ذلك إلى النتائج الهامة التي تترتب عليها الاستقالة،<sup>1</sup> حيث نرى أن هذا الشرط أيضا يتقرر لصالح الموظف الخاصة في حماية إرادته من كل أنواع الضغط والإكراه والتهديد، بوجوب إظهارها بشكل صريح لا يدعو للشك في ترك منصبه.

#### الفرع الخامس: عدم تعليق طلب الإستقالة على قيد أو شرط

يشترط الفقه لصحة طلب الاستقالة المقدم من الموظف العام أن يخلو من أية شروط يعلق عليها صدور القرار الإداري بقبول الاستقالة، وذلك لأن الشروط قد تثير الشك في رغبة الموظف العام في الاستقالة، فقد يكون هدفه من تقديم الاستقالة ليس إنهاء خدمته وإنما حث الإدارة على تحقيق مطالبه<sup>2</sup>، لذلك يشترط أن تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف غير معقدة على شرط، لأن طلب الاستقالة لا يعبر في هذه الحالة عن إرادة الموظف الجدية في ترك العمل، إذ يثور اللبس حول الهدف الحقيقي للطلب الذي قد يكون سعيه لدفع جهة الإدارة لتحقيق بعض مطالبه<sup>3</sup>.

إن القيد الذي تنتقده به الإستقالة أو الشرط الذي تعلق عليه يعتبر مرتبطا بها ارتباطا لا يقبل التجزئة وهذا الأمر يحتاج إلى شيء من الدقة في التطبيق، فإذا طلب الموظف الاستقالة بشرط ترقيته بالاختيار قبل إنهاء خدمته، ففي هذه الحالة لا يمكن قبول استقالته إلا مع ترقيته بالاختيار إلى الدرجة الأعلى، لذلك يجب أن تكون الاستقالة خالية من أي قيد أو شرط وإلا اعتبرت كأن لم تكن، إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابة الموظف إلى طلبه<sup>4</sup>.

#### الفرع السادس: عدم خضوع الموظف للنظام التأديبي قبل قبول الإستقالة

إن التأديب ووظيفة ردعية الهدف منها المحافظة على السير الحسن للمرفق العام بانتظام واطراد ومعاقبة الموظف عند إخلاله بواجبه الوظيفية أو خروجه عن مقتضى الواجب في وظيفته<sup>5</sup>، حيث لا يجوز للإدارة قبول الاستقالة إذا كان الموظف المعني قد أحيل على التأديب سواء قبل تقديم طلب الإستقالة أو بعد تقديمه، وذلك حتى لا يفلت من العقوبة التأديبية خاصة إذا كانت المخالفة المرتكبة جسيمة بحيث يستحق عقوبة الفصل التأديبي، فطالما لم يصدر قرار بقبول الإستقالة لا يمكن إتمام إجراءات المساءلة التأديبية.

ولكن بالرجوع إلى نص المادة 65 من الأمر 133/66 السالف الذكر والتي تضمنت: "إن قبول الإستقالة يجعلها لا رجوع فيها، ولا يمنع عند اللزوم من مباشرة

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص. 334.

<sup>2</sup> عبد اللطيف رسلان عوده، مرجع سابق، ص. 162.

<sup>3</sup> سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007، ص 342، 343.

<sup>4</sup> ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص. 308.

<sup>5</sup> سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2015، ص. 232.

الدعوى التأديبية بسبب أفعال قد تكتشف بعد قبول الإستقالة"، نجد أن المشرع الجزائري قد منح للإدارة سلطة تحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف المستقيل بسبب الأخطاء التي تم اكتشافها بعد الإستقالة"، وباستقراء نصوص الأمر 03/06 الحالي نجد أن المشرع لم ينص على المساءلة التأديبية لموظف عن الأخطاء المرتكبة بعد ترك الوظيفة، أو التي ارتكبت أثناء قيام العلاقة الوظيفية واكتشفت بعد انتهاء الخدمة.

إذن نجد أن المشرع الجزائري لم يشترط هذا الشرط تاركا بذلك السلطة التقديرية للإدارة بخصوص هذه المسألة، ولكن وجب النص على عدم قبول استقالة الموظف المحال على التأديب وانتظار نتيجة المساءلة التأديبية، وذلك لتفادي تعسف الإدارة في ممارسة سلطتها التقديرية في هذا المجال، وبالتالي حماية الموظف المعني بحيث قد تقبل (لأسباب خاصة لا علاقة لها بمصلحة العمل) بإستقالة موظف محال على التأديب وبالتالي إفلاته من العقاب، في حين ترفض الاستقالة في حالة أخرى مشابهة، ولتفادي أيضا المساس بالمصلحة العامة بسبب تغليب المصلحة الخاصة للموظف الذي قد تقبل استقالته بالرغم من إحالته على التأديب، مما يعني إيجاد حل للموظف المخطئ بدلا من معاقبته وهذا ما يؤدي إلى تعطيل النظام التأديبي خاصة إذا كان الخطأ المرتكب جسيما بما يستدعي توقيع عقوبة الفصل التأديبي.

وبالتالي من الأفضل أن يلزم المشرع الجزائري الإدارة بعدم قبول استقالة الموظف المحال على التأديب إلا بعد الفصل في الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل التأديبي (التسريح أو العزل) ضمانا للمصلحة العامة، بحيث تقبل استقالته في حالة تيرثته أو توقيع عقوبة تأديبية لا تتضمن إنهاء علاقته بالإدارة المستخدمة في حين لا تقبل استقالته في حالة توقيع عقوبة التسريح أو العزل لأنه يستحيل إنهاء خدمته مرتين في نفس الوقت.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: ضمانات ممارسة الحق في الاستقالة

اعترف المشرع الجزائري حق الموظف في الاستقالة وفقا لنص المادة 217 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على أن " الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي " و لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقرر القانون حقا دون أن يحيطه بضمانات تحميه تمكن من ممارسته على النحو الذي يكرس استعمال الشخص لكامل حريته في استعمال ذلك الحق، ومن هنا فإن المشرع الجزائري أحاط الاستقالة باعتبارها حقا للموظف بمجموعة من الضمانات تسمح بتكريس هذا الحق على حنو يضمن عدم الاعتداء عليه سواء من جهة تعسف الإدارة أو من جهة إجباره على ممارسة وظيفته بأي طريقة ومن أي جهة كانت، لهذا الغرض أنشأ مشرعنا مجموعة من الضمانات من خلال نصوص الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي

<sup>1</sup> مباركة بدري، مرجع سابق، ص. 22.

العام للوظيفة العمومية تتوزع على ضمانات الاستقالة المتعلقة بحق الموظف في الاستقالة منها و ضمانات متعلقة بآثار الاستقالة.

#### الفرع الأول: ضمانات الاستقالة

ترتبط هذه الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري لحماية حق الموظف في الاستقالة من خلال تكريس التشريع لهذا الحق أولا وربطه بما يبيده الموظف على وجه صريح من إرادة في استعمال هذا الحق ثانيا.

#### أولا: التكريس القانوني للحق في الاستقالة

تنص المادة 217 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أحقية الموظف العمومي في أن يتجه إلى السلطة المعنية داخل إدارته التي يعمل بها بتقديم طلب الاستقالة باعتبار ذلك حقا أساسيا من حقوقه يتمتع بها كما يتمتع بحقه في الأجر والعطل والراحات والضمان الاجتماعي والمساواة في الالتحاق بالوظيفة وغيرها من الحقوق المكفولة بواسطة التشريع الوظيفي.

فالحق في الاستقالة يضمنه القانون بواسطة المادة 217 السابقة التي تكفل ذلك دون غيرها للموظف بما لا يسمح للإدارة بالضغط أو ممارسة سلطاتها لمنع الموظف من إبداء رغبته وتقديم طلبه بخصوصها، فضلا على أن النص المذكور أنط المشرع بالتكفل بوضع الشروط والأجال والكيفيات التي ينظم بها هذا الحق بعيدا عن تدخل الإدارة أو غيرها من الهيئات الأخرى سواء كانت هيئات تسيير للإدارة العمومية أو هيئات رقابة أو هيئات لتسوية النزاعات وغير ذلك مما أنشأه التشريع الوظيفي الجزائري مثل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية أو المديرية العامة للوظيفة العمومية أو مفتشيها الولائية.

فالتمتع بالاستقالة كحق لا يختلف عن تمتع الموظف بما سبق من الحقوق بسبب وظيفته والاختلاف الوحيد يكمن فقط في أن الموظف هذه المرة يريد قطع العالقة مع الإدارة نهائيا وينهي تقديم خدماته مقابل إنهاء الطرف الآخر ممثلا في الإدارة لحقه في الانتفاع بسائر الحقوق المرتبطة بالوظيفة، بمعنى أن طبيعة تكريس هذا الحق تفرض زوال حقوق الموظف وعلى هذا الأخير حال إبداء رغبته في إنهاء خدماته أن يكون مدركا لآثار تمتعه بهذا الحق فيقدر ما يضمن التشريع حق الموظف في تقديم استقالته بقدر ما يضمن للإدارة التملص من سائر واجباتها تجاهه

استخلاصا مما سبق، فالحق في الاستقالة من هذه الناحية يرتب آثارا بليغة عن سائر الحقوق الأخرى كونه يؤدي في حالة تحقيقه إلى إزالة الحقوق المتولدة بسبب الوظيفة، ورغم ذلك فما دام أن القانون يضمن للموظف الحرية في الالتحاق بالوظيفة فيضمن له أيضا الحرية في الخروج منها، بمعنى أنه يملك الحق في الخروج من الوظيفة العمومية ولا يتأتى له ذلك إلا بطريقة قانونية تسمى لدى التشريعات بالاستقالة.

ثانيا: الإرادة الصريحة للموظف:

نصت المادة 218 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية" من هذا النص فإن الاستقالة ابتداء تعني ذلك التصرف بالإرادة المنفردة الذي يجب أن يظهر في شكل طلب مكتوب يبين فيه الموظف وبصفة صريحة نيته في ترك الوظيفة.

انطلاقا من ذلك، يشترط التشريع الوظيفي الجزائري على غرار بعض التشريعات المقارنة أن يمارس الموظف حقه في الاستقالة بإرادته وحده، وفي ذلك ضمان لهذا الحق بحيث يجب أن يمارس بصفة إرادية ومنفردة بعيدا عن أي ضغط أو إكراه، وأكثر من ذلك يجب أن تكون الإرادة صريحة لا تحتمل أي لبس أو غموض أو تردد أو اشتراط وغير ذلك مما يتنافى ووجه الصراحة، بحيث لا يوجد أي شك في أن تعبير الموظف عن إرادته في هذا الطلب ل يحمل سوى معنى الاستقالة أي تكون الإرادة واضحة في الدلالة على مقصود واحد هو نية الموظف في التخلي عن منصب عمله .

أكد مشرعنا على ضرورة أن يتقدم الموظف حين تتجه إرادته إلى فسخ العلاقة الوظيفية مع إدارته بطلب مكتوب يبين صراحة رغبته في ذلك، فلم يأخذ المشرع بالاستقالة الحكيمة او الافتراضية<sup>1</sup> التي يمكن أن تستخلص من مواقف الموظف والتي تعتبرها بعض التشريعات بأنها استقالة ليست على سبيل الحقيقة، ولكن على سبيل الحكم كما تنص على ذلك المادة 98 من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري التي تقضي بأن الموظف يعتبر مستقila بحكم القانون في الحالات التالية:

-الانقطاع عن العمل وبدون عذر مقبول لمدة 15 يوما متتالية وذلك بعد إنذاره.

-الانقطاع عن العمل بدون عذر مقبول لمدة تزيد عن 30 يوما غري متتالية في السنة بعد إعداره.

-الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بدون الحصول على ترخيص من السلطة المختصة.<sup>2</sup>

عمليا ربطت نصوص التشريع الوظيفي الجزائري الاستقالة بما يعلنه الموظف بصفة صريحة طبقا لمبدأ توازي الاشكال فإذا كان التحاق الموظف بالوظيفة يقوم على إرادته الصريحة في تقديم ملفه وإعلان ذلك في طلب الدخول صراحة، فإن الخروج منها أيضا يكون على هذا الشكل بحيث لا يمكن قبول أي استقالة ضمنية أو

<sup>1</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة- دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008 ص 293  
<sup>2</sup> المادة 98 من القانون رقم 47 لسنة 1978 المؤرخ في 18 جويلية 1978 المتعلق بقانون العاملين المدنيين بالدولة المعدل بالقانون رقم 504 لسنة 2000. ج.ر عدد 29 تابع ب لسنة 1978 المؤرخة في 20 جويلية 1978

حكومية في نظر التشريع الجزائري، ولا يوجد إلا الاستقالة الحقيقية التي تعبر بصراحة عن إرادة الموظف.

وما عدا ذلك فقد تم تنظيم الغياب والعزل وغيره وفق أطر ملائمة لهذه الحالات<sup>1</sup> بعيدا عن الاستقالة التي تعتمد على الإرادة الصريحة من الموظف ولا تقوم على حكم القانون أو افتراضه لها.

خلافًا لذلك، تعد الاستقالة المعبر عنها بإرادة معيبة بأي عيب من عيوب الإرادة باطلة مثل إكراه الإدارة للموظف على استقالته أو الضغط عليه<sup>2</sup>، وفي هذه الحالة يقع عبء إثبات الإكراه على الموظف، أو لجوء الموظف إلى طلب الاستقالة في حالة مرض منعه من إدراك وتقييم آثار تصرفه لأنه يشترط في الإرادة ألا تكون مشوبة بأي عيب من عيوب الرضا<sup>3</sup>.

ينبغي الإشارة إلى أن اشتراط الموظف لطلب مكتوب يكرس ضمانا حقيقيا لإرادة الموظف في الاستقالة فلا يقبل أن يكون طلبا شفويا أو قد يستخلص من تصرفات الموظف ويشعر الإدارة باستقالته.

#### الفرع الثاني: ضمانات متعلقة بآثار الاستقالة

تتلخص هذه الضمانات باعتبارها أثرا من آثار استعمال الحق في الاستقالة في انتهاء العلاقة الوظيفية وتملصه من أي التزام قانوني تفرضه عليه رابطة التبعية كما كان عليه الحال قبل إنهاء خدمات الموظف عبر استقالته المقبولة، بالإضافة إلى أحقيته في الدخول إلى الوظيفة العمومية بعد الاستقالة ولا يمكن أن يمنعه من ذلك تمتعه بهذا الحق.

#### أولا: براءة ذمة الموظف المستقيل من أي التزام تبعي

تهدف الاستقالة التي يبدي الموظف رغبتها في الإعلان عنها إلى إنهاء علاقة التبعية التي تربط الموظف بإدارته، فإذا ما قبلت بطريقة قانونية يتحرر الموظف من أي التزام قانوني سواء ألزمته به نصوص تشريعية كالالتزامات المتعلقة بالوظيفة<sup>4</sup> مثل الالتزام بالطاعة وتنفيذ المهام الوظيفية والالتزام بعدم التنافي والالتزام بالمحافظة على ممتلكات الإدارة ووسائلها، أو كانت التزامات متعلقة بأخلاقيات

<sup>1</sup> المواد 184 و 207 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ج.ر عدد 46 لسنة 2006

<sup>2</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2013 ص 334.

<sup>3</sup> هامشي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة الجزائر 2010 ط 4 ص 217 و 218.

<sup>4</sup> المواد 40 و 42 و 47 من الامر 03/06.

الوظيفة<sup>1</sup> مثل التعامل باحترام ولباقة والالتزام بالأمانة والسلوك اللائق والالتزام بالسر المهني.

بمجرد انتهاء خدمة الموظف لدى الإدارة يتخلص من كل الالتزامات وتبرأ ذمته بواسطة الاستقالة التي أنهى بها علاقته مع الإدارة، وفي المقابل لا يمكنه المطالبة بالحقوق التي كانت بسبب تلك الوظيفة عدا ما يمكن أن يحصل عليه من عطل أو منح أو تعويضات متأخرة زيادة على وثيقة تبني مجمل الخدمات التي قضاها في وظيفته .

عمليا لا يمكن للموظف الراغب في الاستقالة أن يتخلص من التزاماته، لأن ذلك مرهون بمدى الرضا الصادر من تلك الجهة، يمكنه فقط العدول عن رأيه في طلب الاستقالة قبل انقضاء

الأجل الممنوح للجهة الإدارية المختصة للبحث فيها<sup>2</sup> وهذا يعد ضمانا آخر يضيفه التشريع لممارسة الحق في الاستقالة أثناء انتظار الموظف لقرار الإدارة .

ولا يضمن التشريع الوظيفي للموظف عند استقالته حقه في البراءة من أي التزام وظيفي إلا عقب إنجازه بصورة عملية لخدماته التي كان يقدمها للإدارة، بحيث يتم ذلك بطريقة آلية ينتج عنها تخلص الموظف من التزامات إدارية ووظيفية كانت على عاتقه بمجرد صدور قرار الجهة التي لها صلاحيات التعيين، وهي الوحيدة المختصة قانونا بالبحث في ذلك بواسطة الرأي بالموافقة على الاستقالة.

#### ثانيا: حق الموظف المستقيل في الالتحاق بالوظيفة العمومية

يترتب على استقالة الموظف الصادرة بصفة قانونية انتهاء خدمة الموظف لدى إدارته وبالتالي ما كان يمنع عليه قبل وأثناء وظيفته من القيام بوظيفة أخرى بسبب الجمع بين الوظائف<sup>3</sup> يصبح مباحا بالنسبة إليه .

عمليا، يمكنه الالتحاق بوظيفة جديدة ولا يمنعه القانون من ذلك طالما أن لا رابطة وظيفية له، بخلاف الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب أو المسرح تأديبيا للذين لا يمكنهما الالتحاق بقطاع الوظيفة العمومية من جديد.<sup>4</sup>

وهذا يدل على أن نظام الاستقالة يختلف عن النظام التأديبي وعن نظام العزل حيث تعتمد الاستقالة على التراضي بين أطراف العلاقة الوظيفية على إنهاء خدمة الموظف وفق اجراءات وأجال تحددها القواعد التشريعية والتنظيمية، بينما يؤسس النظام التأديبي أحكامه على السلطة التأديبية للإدارة في مواجهة الموظف الذي

<sup>1</sup> المواد 41 و42 و48 و53 من الامر 03/06

<sup>2</sup> شريف يوسف حلمي خاطر الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 292

<sup>3</sup> المادة 81 ف6 من الامر 03/06

<sup>4</sup> المادة 185 من الأمر 03/06

يرتكب خطأ يستحق عليه العقوبة، ويقوم نظام العزل على اعتبار الموظف المتغيب لمدة 15 يوماً متتالية دون مبرر مقبول بعد إعداره مفصولاً عن وظيفته.

بالنظر إلى نصوص الشريعة العامة في الوظيفة العمومية ممثلة في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإنه لا يوجد أي مانع يمنع الموظف المستقيل من الالتحاق بوظيفة داخل الإدارة العمومية بما فيها الإدارة المستقيل منها .

وفي هذا الشأن فقد أصدر التنظيم من خلال تعليمة للمديرية العامة للوظيفة العمومية<sup>1</sup> ما يمنح الحق في التوظيف للموظف المستقيل دون أي شرط عدا الشروط التي يفرضها القانون والتي حددتها المادة 75 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

بخلاف ما كان عليه العمل سابقاً في ظل منشور موجه إلى رؤساء المفتشيات الولائية للوظيفة العمومية تشترط مرور مدة 03 سنوات من تاريخ الاستقالة حتى يتمكن الموظف من الالتحاق بوظيفة أخرى<sup>2</sup>

في رأينا يعتبر اشتراط مدة 03 سنوات الذي كان معمول به سابقاً شرطاً يخالف الحقوق المكفولة قانوناً سواء اطلق في الاستقالة أو الحق في الالتحاق بالوظيفة، لأن الموظف في كلتا الحالتين لم يرق بما هو مخالف للقانون كما رأينا في حالتنا التسريح التأديبي والعزل، بل قام باستيفاء حقوقه الدستورية وبالتالي معاقبته بإطالة أمد التوظيف من جديد لم يقع في محله ويعد تعدياً على أحقيته في الدخول إلى الوظيفة من جديد بإرادته.

## المبحث الثاني: الآثار القانونية والإدارية المترتبة على الاستقالة

تعتبر الاستقالة سبباً من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية بالإرادة المنفردة للموظف، 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 لرابطته الوظيفية، ويترتب على هذا الإجراء الكثير من الآثار، بمجرد صدور قرار قبول الاستقالة منها الآثار القانونية (المطلب الأول)، والآثار الإدارية (المطلب الثاني) .

<sup>1</sup> التعلية رقم 509 المؤرخة في 18 أبريل 2011 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية  
<sup>2</sup> المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فبراير 2004 المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

### المطلب الأول: الاثار القانونية للاستقالة

تمارس الاستقالة في إطار قانوني تحترم فيها الضمانات والضوابط التي حددها المشرع بهدف التوفيق بين المصلحة العامة و المصلحة الخاصة للموظف، ويترتب عن صدور القرار الإداري المتضمن الموافقة على الاستقالة مجموعة من الآثار القانونية، على التفويض (الفرع الأول) ، وعلى الدعوى التأديبي (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: أثر الاستقالة على التفويض

التفويض هو نقل السلطة أو جزء منها من الرئيس إلى المرؤوس، وعندما يقبل هذا الأخير التفويض فإنه يلتزم بأداء الواجبات التي يكلفه بها رئيسه، ويمارس الصلاحيات اللازمة أدائها ويصبح مسؤولاً عما قام به من أعمال، والتفويض الإداري نوعين: الأول هو تفويض السلطة أو الاختصاص أما الثاني فهو تفويض في التوقيع<sup>1</sup>.

#### أولاً: تفويض الاختصاص

---

<sup>1</sup> عبد الغني بسيوني عبد الله، التنظيم الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 116.

يعرف تفويض الاختصاص بأنه نقل وتحويل جزء أو بعض من اختصاصات شخص أو سلطة إدارية ما إلى سلطة أخرى<sup>1</sup>.

ويؤدي تفويض السلطة إلى نقل الاختصاص وحرمان صاحبه منه طيلة مدة التفويض، كما أنه يوجه للموظف بصفته ال بشخصه، وقوة القرارات الصادرة بناء على التفويض تختلف باختلاف طبيعة هذا التفويض، وترتبط بدرجة الموظف المفوض إليه<sup>2</sup>.

وعن أثر الاستقالة على التفويض في الاختصاص فهو غير موجود، حيث ال يقوم تفويض الاختصاص على الطابع الشخصي إذ تنتقل فيه الاختصاصات من المفوض بصفته الوظيفية إلى المفوض إليه، وعليه ال تؤدي إلى إحداث أي أثر على مشروعية قرار التفويض في الاختصاص الذي تم قبل استقالة المفوض أو المفوض إليه<sup>3</sup>.

#### ثانياً: التفويض في التوقيع

التفويض في التوقيع هو قيام المفوض بناء على رغبته وسلطته بتفويض بعض مهامه إلى شخص آخر للقيام بالإمضاء نيابة عنه على بعض الوثائق الإدارية، ويكون التوقيع باسم ولحساب المفوض، ويكون من طرف السلطة المختصة الأصلية ولا يجوز التوقيع إلا إذا نص القانون على ذلك<sup>4</sup>.

والتفويض بالتوقيع هو إجراء روتيني يهدف إلى تخفيف العبء الإداري على الرئيس، إذ يقوم هذا الأخير بالبت في الموضوع تاركاً لمن فوضه التوقيع على القرار بشكله النهائي<sup>5</sup>.

وهو ما نصت عليه المادة 27 من المرسوم رقم 131\88 المنظم للعلاقات بين الإدارة والمواطن<sup>6</sup>.

وبما أن التفويض بالتوقيع يقوم على الطابع الشخصي فهو ينتهي بمجرد تغيير أحد طرفي عملية التفويض (المفوض أو المفوض إليه) أو باستقالة أحد طرفيه، وتكون نهاية التفويض بالتوقيع تلقائية بمجرد صدور قرار بقبول الاستقالة<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 65.

<sup>2</sup> كاظم خضير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مقال منشور بمجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، مجلد 8، العدد 2، 2018، ص 300.

<sup>3</sup> كاظم خضير السويدي، مرجع سابق، ص 302.

<sup>4</sup> محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 66.

<sup>5</sup> كاظم خضير السويدي، مرجع سابق، ص 301.

<sup>6</sup> المادة 27 من الأمر رقم 131\88، المؤرخ في 04 جويلية 1988، المنظم للعلاقات بين الإدارة والمواطن، الجريدة الرسمية، العدد 27.

<sup>7</sup> محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 68.

حيث أن قوة القرار الصادر بتفويض التوقيع له نفس قوة القرار الصادر عن صاحب الاختصاص الأصلي، والشخص المفوض بالتوقيع ال يكون مسؤولا عما يشوب القرار من آثار قانونية تصيب الغير<sup>1</sup>.

#### الفرع الثاني: أثر الاستقالة على الدعوى التأديبية

يعتبر النظام التأديبي من أدق مسائل الوظيفة العامة، فهو طريقة قانونية تستعملها السلطة المختصة بالتعيين في الوظيفة ضد الموظف المرتكب لأخطاء مهنية، باعتبار أن النظام التأديبي يخضع له الموظف المكتسب للصفة الوظيفية، ولكن الإشكال يثار في حالة اكتشاف الأخطاء المهنية بعد صدور القرار الإداري المتضمن قبول الاستقالة وهذا ما سنوضحه في هذا الفرع.

#### أولا: أثر الاستقالة على الدعوى التأديبية في قانون الوظيفة العامة

يفترض فقدان الصفة الوظيفية بسبب الاستقالة عدم مساءلة الموظف تطبيقا لنص المادة 216 من الأمر رقم 03\06 سالف الذكر، غير أن تقديم الاستقالة أثناء مجريات المحاكمة التأديبية يعد نوعا من التنصل من المسؤولية لحق الموظف العام خصوصا في حالات الأخطاء الجسيمة، وبما أن الإدارة لها حق الولاية على مجالس التأديب فإنها تقتض سقوط التأديب بمجرد تقديم الاستقالة<sup>2</sup>.

إن القانون يتوقف على ملاحقة شخص انقضت علاقته الوظيفية، وبالتالي إذا انتهت الخدمة انقضت معها الصفة الوظيفية للموظف، وعليه المحل لتحريك الدعوى التأديبية بسبب رفعها على غير ذي صفة، نظرا لأن المنطق القانوني للنظام التأديبي يفترض عدم مساءلة شخص ترك الخدمة لارتباط هذا النظام بالحفاظ على سير المرافق العامة بانتظام واضطراد واستثناء تجاوز المساءلة التأديبية في هذه الحالة إذا كان المشرع ينص صراحة على ذلك مع تحديد العقوبات التأديبية المناسبة التي يمكن توقيعها<sup>3</sup>.

وبالرجوع إلى القوانين الأساسية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر، نلاحظ أن الأمر رقم 03\06 والمرسوم رقم 59\85 لم ينصا على مساءلة الموظف السابق المستقيل عن الأخطاء المرتكبة قبل ترك الوظيفة وتم اكتشافها بعد انتهاء الخدمة للسبب المذكور سابقا، على خالف الأمر 131\66 الذي نص في المادة 65 منه على أن "إن قبول الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها ولا يمنع عند اللزوم من مباشرة الدعوى التأديبية بسبب أفعال قد تكتشف بعد قبول الاستقالة" فإنه يتضح لنا أن المشرع الجزائري منح للإدارة سلطة تحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف المستقيل بسبب الأخطاء التي تم اكتشافها بعد الاستقالة، إلا أنه لم يحدد العقوبات

<sup>1</sup> كاظم خضير السويدي، مرجع سابق، ص 302.

<sup>2</sup> بوخضرة إبراهيم، آثار إحالة الموظف على التأديب، مقال منشور بمجلة آفاق علمية، المجلد 11، العدد 1، 2019، ص 295.

<sup>3</sup> مباركة بدري، مرجع سابق، ص 132.

التأديبية المناسبة التي يمكن توقيعها لأنه لا يمكن تصور توقيع إحدى العقوبات المنصوص عليها في القانون التي تتناسب فقط مع الموظف الموجود في الخدمة<sup>1</sup>

وبالتالي فإن المشرع الجزائري لم يعالج بشكل كافي مسألة المساءلة التأديبية للموظف المستقيل ويعد هذا فراغا تشريعيا ينبغي تداركه حتى لا تكون الاستقالة وسيلة للإفلات من العقاب في حالة الأخطاء المرتكبة قبل ترك الخدمة<sup>2</sup>.

#### ثانيا: أثر الاستقالة على الدعوى التأديبية في قانون العمل

تنتهي علاقة العمل بالاستقالة، وهذه الأخيرة مقيدة بقواعد تنظيمية، حيث يعتبر شرط اخطار المستخدم شرطا هاما لقبول الاستقالة من أجل تعويضه وعدم تهديد سيرورة المنصب<sup>3</sup>.

ويجب أن تكون الاستقالة مكتوبة وفقا لنص المادة 68 من القانون رقم 11\90 سالف الذكر وأن يبين العامل الأسباب التي دفعته لتقديم طلب الاستقالة، وإن عدم احترام الإخطار المسبق يؤدي إلى تعويض المستخدم عن الضرر<sup>4</sup>.

فمثلا ورد في نص المادة 72 من قانون عقد العمل الفردي المصري رقم 91 لسنة 1959 أن الاستقالة تنتج آثارها بدون أو قبل قبول رب العمل حتى ولو لم تراعي فترة المهلة التي حددها القانون، لأن الرابطة التي تربط العامل برب العمل هي عبارة عن عقد، وعلى أساس هذا قضت المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في 04\08\1967 بانقضاء الدعوى التأديبية لاستقالة العمل حتى ولو أن رب العمل لم يكن قد قبل هذه الاستقالة، وكان حكم المحكمة التأديبية المطعون فيه قد قضى بعد جواز النظر في الدعوى وعليه عدلت المحكمة الإدارية العليا منطوقه إلى "انقضاء الدعوى التأديبية تأسيسا على الاستقالة"<sup>5</sup>.

وبالتالي فإن طلب الاستقالة لا يتعارض مع انقضاء الدعوى التأديبية لأن أصل علاقة العمل هو العقد، فالعقد هو شريعة المتعاقدين ومنه لصاحب العمل حق إلغاء علاقة العمل في حالة ثبوت أن العامل مذنب، وإذا كانت الاستقالة سابقة لانقضاء الدعوى التأديبية فإن العامل هنا قد يتابع جزائيا لقيامه بأعمال تضر بمصالح المستخدم<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> مباركة بدري، مرجع سابق، ص 133.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 133.

<sup>3</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 103

<sup>4</sup> المادة 68 من القانون رقم 11/90 مرجع سابق.

<sup>5</sup> مودع صبرينة، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2017، ص 68.

<sup>6</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 103.

كما أن الاستقالة لا تنفي إمكانية محاكمة العامل المستقيل تأديبياً عن الواقعة المنسوبة إليه وهي عدم استمراره في العمل لحين البت في طلب الاستقالة أو مرور المدة المقررة دون البت فيها، والتي تعتبر معها الاستقالة قد تمت بقوة القانون<sup>1</sup>.

وتعني إمكانية محاكمة العامل المستقيل تأديبياً بأن إذا ارتكب هذا العامل خطأ أثناء تأدية عمله وبعدها مباشرة استقال من العمل، فيمكن استدعائه ومحاكمته تأديبياً ولو بعد قبول استقالته.

### المطلب الثاني: الآثار الإدارية للاستقالة

تنتهي الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة التي ينتمي إليها بمجرد قبول الاستقالة المقدمة من طرف الموظف من قبل الجهة الإدارية المختصة بصفة نهائية وقانونية ودائمة، ولا يمكن إلغاء القرار بعد قبوله لأي سبب من الأسباب، ويترتب على قبول الاستقالة جملة من الآثار الإدارية منها ما يمس الموظف بحد ذاته (الفرع الأول)، ومنها ما يمس الإدارة (الفرع الثاني) وسنعرضها على النحو الآتي:

#### الفرع الأول: الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة بالنسبة للموظف:

يترتب على قبول الاستقالة من جهة الإدارة رفع الموظف يده عن عمله وسقوط ولايته الوظيفية سقوطاً كلياً<sup>2</sup>.

فالعلاقة الوظيفية تقوم في الأصل على رضا العامل وتحمله أعبائه ومن ثم فإنه يتعين إنهاء العلاقة متى أبدى الموظف رغبته في التحلل منها، فليس في الوظيفة أي معنى من معاني الاجبار، إذ لا يمكن للسلطة الإدارية التابع إليها الموظف سوى قبول تلك الاستقالة<sup>3</sup>.

وبفقدان الصفة الوظيفية يصبح الموظف المستقيل خارج عن إطار سلكه الوظيفي وبالتالي يفقد كل الحقوق المرتبطة بصفته الوظيفية إلا في حدود الحقوق التي يكون قد اكتسبها قبل استقالته<sup>4</sup>.

وإذا استمر الموظف المستقيل في القيام بأعباء وظيفته مؤقتاً بعد انقضاء الرابطة الوظيفية بينه وبين جهة الإدارة، فلا يغير ذلك من الأمر شيء لأن الخدمة تنتهي بتحقيق سببها، ويعتبر الأجر الذي يستحقه الموظف إذا استمر في عمله مؤقتاً يعد ذلك مكافأة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة<sup>5</sup>.

وفي حالة صدور أي عمل من أعمال الوظيفة التي كان يشغلها الموظف المستقيل اعتبر هذا العمل منعماً لصدوره من شخص لا ولاية له اصلاً للقيام به،

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 103.

<sup>2</sup> مباركة بدري، محاضرات منشورة في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2015، ص 101.

<sup>3</sup> بوخضرة إبراهيم، مرجع سابق، ص 293.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 293.

<sup>5</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 464.

فالأصل العام أن انتهاء الخدمة الوظيفية بالاستقالة يترتب عليه أن يوقف الموظف المستقيل ويمنع من ممارسة اختصاصاته السابقة<sup>1</sup>.

وبعد انتهاء العلاقة الوظيفية بسبب الاستقالة لا يمكن مطالبة الموظف المستقيل بتنفيذ الالتزامات والواجبات التي كانت مفروضة عليه لما كان مكتسبا لصفة الموظف، بحيث يتحلل منها بصفة نهائية<sup>2</sup>.

وتشير المادة 67 من القانون 11\90 سالف الذكر أنه على الجهة الإدارية المختصة أن تسلم للموظف المستقيل شهادة عمل عندما تنتهي خدمته<sup>3</sup>.

وبالتالي لا يوجد أي سبب يمنع الموظف الذي مارس حقه في الاستقالة من الترشح في وظيفة عمومية جديدة، وذلك في إطار ممارسة حقه الدستوري في التوظيف، فقد نص المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004 أنه لا يمكن أن يكون الموظف المستقيل بصفة قانونية محل إعادة ادماج بقوة القانون في رتبته الأصلية، غير أنه بإمكانه المشاركة في مسابقات التوظيف لالتحاق بالوظيفة العمومية بشرط استيفائه للشروط المحددة في القانون وذلك بعد انقضاء 03 سنوات من التاريخ الفعلي للاستقالة، مع الإشارة إلى عدم الأخذ بعين الاعتبار الأقدمية المهنية المكتسبة بصفة موظف في معايير الانتقاء في حالة ترشحه في مسابقة على أساس الشهادة<sup>4</sup>.

ونظرا لكثرة الطلبات المقدمة من طرف الموظفين المستقيلين للحصول على ترخيص بالسماح لهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف من جديد قبل انقضاء المدة المذكورة سابقا، فقد صدرت البرقية رقم 509 المؤرخة في 1 أفريل 2011 التي ألغت شرط المدة وأكدت على إمكانية مشاركة الموظف المستقيل من جديد في مسابقات التوظيف دون تقييده بأجل محدد ما دامت تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة 75 من الأمر 03\06 سالف الذكر<sup>5</sup>.

ويجب على الموظف الالتزام بعدم إفشاء الأسرار المهنية كالأمر المتعلقة بملفات الموظفين التي لها صلة بحياتهم الخاصة، ويظل هذا الالتزام قائما على عاتق الموظف حتى بعد ترك الخدمة<sup>6</sup>.

فلا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفا له، ذلك أن الالتحاق بالوظائف العمومية يحكمه مبدأ المساواة لالتحاق بالوظائف العامة ومبدأ تكافؤ الفرص<sup>7</sup>.

1 المرجع نفسه، ص 464.

2 أحمد هنية، مرجع سابق، ص 50.

3 المادة 67 من القانون رقم 11\90 مرجع سابق.

4 مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 123.

5 المرجع نفسه، ص 123.

6 ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2006، ص 277.

7 هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 219.

أما إذا حاول الموظف المستقيل الرجوع إلى الإدارة والعمل فيها لا يكون ذلك إلا بتعيين جديد وكأنه لم يسبق له وأن عمل فيها<sup>1</sup>.

الفرع الثاني: الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة بالنسبة للإدارة:

تعتبر الاستقالة من المسائل التي تمس بمبدأ استمرارية المرافق العامة ولا تنتج آثارها إلا بقبول الجهة الإدارية المختصة لهذا الطلب، فالخدمة الوظيفية لا تنتهي إلا من تاريخ صدور القرار الإداري بقبول الاستقالة، وذلك بهدف الحفاظ على سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، غير أنه لنفاذي تعسف الإدارة في استعمال هذه السلطة حدد المشرع آجال قانونية للبت في طلب الاستقالة .

فيجب على الإدارة أن تتأكد قبل اصدار قرار قبول الاستقالة بأن الموظف غير متابع بموجب دعوى تأديبية أو قضائية في انتظار إصدار قرار نهائي، والهدف من هذا الشرط ألا تكون الاستقالة سببا لإفلات الموظف من العقاب عند ثبوت ادانته، أما إذا ثبتت براءته أو عدم مسؤوليته مما ينسب إليه فإنه يرجع للإدارة الحق في قبول الاستقالة، لأنه لم يعد هناك أي أثر على الموظف يرمي من وراء الاستقالة إلى الإفلات من العقاب<sup>2</sup>.

كما يجب على الإدارة أن تتأكد قبل اصدار قرارها بقبول الاستقالة أن الموظف صاحب الطلب غير ملزم بالخدمة بسبب إيفاده في بعثة أو دورة من قبل الدولة حيث ينتج عنه أثر اداري يقع على عاتق الإدارة وهو إجراء تعليق قبول الاستقالة الى حين إتمام هذه الخدمة التي التزم بها هذا الموظف، وهذا ما استحدثت في بعض قوانين الوظيفة العمومية والغاية من هذا الإجراء هي تمكين الإدارة من الاستفادة من خدمات الموظف بعد رفع كفاءته وإلا فإنه يجب عليه دفع المستحقات المالية التي أنفقت عليه لرفع كفاءته<sup>3</sup>.

ومن خلال المادة 220 من الأمر 03\06 سالف الذكر نجد أن المشرع قد منح للجهة التي لها صلاحية التعيين سلطة تقديرية في تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة على ألا يتعدى التأجيل مدة شهرين وهو بذلك لا يتصور أي نتيجة أخرى إلا قبول الاستقالة ويعد هذا تكريسا لكون الاستقالة حق معترف به للموظف العام<sup>4</sup>.

وفي حالة سكوت الإدارة دون اتخاذ قرار بشأن طلب الاستقالة بعد انقضاء الأجلين المشار إليهما في المادة 220 من الأمر رقم 03\06 سالف الذكر (04)

<sup>1</sup> بلعراي عبد الكريم، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مقال منشور بمجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، ص 200.

<sup>2</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 449.

<sup>3</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص 464.

<sup>4</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 217.

أشهر) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب بمثابة قبول ضمني والذي يترتب عليه تحرير الموظف من كل الالتزامات الوظيفية وينتج عن ذلك اعتبار الموظف مستقila فعليا<sup>1</sup>.

والحكمة من إعطاء المشرع مدة شهرين للإدارة هو اتخاذ قرار قبول الاستقالة والحفاظ على مبدأ سير المرفق العام أولاً، لأن قبولها بمجرد وضع الطلب يؤدي إلى توقف تلك المصالح العمومية، وبالتالي يختل التوازن في المرفق العمومي، فمدة شهرين كافية لترتب الإدارة نفسها في البحث عن البديل واستمرار المرفق العام<sup>2</sup>.

كما أضاف المشرع مدة شهرين آخرين إذا استدعت الضرورة القصوى في حالة عدم تمكن الإدارة من توفير البديل، وإن المعني بالاستقالة ينهي معاملاته الإدارية الواجبة عليه وتميرها إلى غيره حسب ما تقتضيه الإجراءات القانونية<sup>3</sup>.

ومما سبق فقد قيد المشرع الإدارة في تعاملها مع طلب الاستقالة المرفوع إليها من جانب الموظف بأجال محددة لاتخاذ الإجراء المناسب، نظراً لأن الموظف المقبل على الاستقالة غالباً ما يكون غير مقدر للعواقب بشكل جيد أو يكون تحت ضغط معين فيمنح فرصة لتدارك ما فاتته، وبالتالي يستطيع الموظف الذي قدم استقالته الحق في العدول عنها قبل انقضاء المدة المقررة للبت فيها، وعليه إذا قدم طلب العدولي عن الاستقالة يعتبر هذا الطلب غير قائم.

<sup>1</sup> مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 16.

<sup>2</sup> بلعراي عبد الكريم، مرجع سابق، ص 199.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 200.

الخاتمة

ة

## الخاتمة

من خلال دراستنا لهذا الموضوع الذي يتضمن إحدى طرق إنهاء العلاقة الوظيفية، وما له من أهمية في الحياة المهنية للموظف والمتمثل في الإستقالة، حيث جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء والوقوف عند أحكامها والإلمام بمختلف جوانبها من خلال تناولها في ظل التشريع الوظيفي الجزائري.

فقد حاولنا من خلال هذه الدراسة الإجابة على الإشكالية المطروحة والعديد من التساؤلات الأخرى، فوضحنا في الفصل الأول الإطار المفاهيمي للإستقالة بصفة عامة، الذي تضمن مفهوم الإستقالة وتطورها التاريخي في التشريع الجزائري في حين تطرقنا في الفصل الثاني للإطار القانوني للإستقالة في التشريع الوظيفي الجزائري، من خلال التعرض لتنظيم المشرع الجزائري لممارسة الحق في الإستقالة وفي الأخير تناولنا الآثار القانونية المترتبة عليها، ووفقا لما تناولناه في هذه الدراسة نوجز أهم ما توصلنا إليه من النتائج التالية:

- 1- الاستقالة هي حق مضمون للموظف العام، مكنه المشرع من ممارسته في حدود القانون من أجل المحافظة على السير الحسن للمرافق العامة من جهة، وعدم ارغام الموظف على البقاء في الوظيفة من جهة أخرى.
- 2- تعتبر الاستقالة حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية، وبالتالي في حالة قبول طلب الاستقالة من طرف الجهة الإدارية المختصة فإن الموظف يتحرر من جميع التزاماته ويفقد كل حقوقه التي كان يتمتع بها.
- 3- قبول الاستقالة من طرف السلطة الإدارية المختصة أمر لا رجعة فيه، غير أنه يحق للموظف العدول عن الاستقالة قبل صدور قرار قبولها.
- 4- استمرار الموظف في عمله قبل صدور قرار قبول الاستقالة وذلك تحقيقا للمصلحة العامة ولا يجوز له الانقطاع، فإذا انقطع هذا الموظف عن مهامه يمتخليا عن منصبه بحكم القانون، وهذا يؤدي إلى إنهاء ممارسته للنشاط الوظيفي للأبد بإجراء العزل.
- 5- تتميز الاستقالة عن الحالات الأخرى لإنهاء الخدمة الوظيفية حيث خصها المشرع الجزائري بأربع مواد من المادة 217 إلى المادة 220 من الأمر 03/06 سالف الذكر .
- 6- تبني المشرع الجزائري نوع واحد من الاستقالة وهو الاستقالة الصريحة كونها تعبر صراحة عن إرادة الموظف في ترك الخدمة .
- 7- تجريم المشرع الجزائري للاستقالة الجماعية في قانون العقوبات لتعارضها مع أحد مبادئ المرفق العام وهو مبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام واضطراد.

كما توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى جملة من التوصيات المرتبطة أساساً بوجود نقص تشريعي وعدم ضبط بعض المسائل لذلك نقترح ما يلي:

- ✓ ضرورة إلزام المشرع الإدارة بإصدار قرار قبول الاستقالة بعد انتهاء الأجل المحدد (أربعة أشهر) وذلك لإثبات الاستقالة الضمنية للموظف.
- ✓ ضرورة النص صراحة في قانون الوظيفة العمومية على تعرض الموظف للعقوبة التأديبية في حالة تركه لمنصبه قبل قبول استقالته أو انتهاء الأجل المحدد للاستقالة الفعلية.
- ✓ ضرورة النص على عدم قبول الاستقالة أو عدم تقديم الاستقالة من الموظف العمومي المحال على لجنة التأديب إلى حين انتهاء الإجراءات التأديبية، خاصة تلك التي يمكن أن تكون نتيجتها تسريح الموظف العمومي، ضماناً لعدم افلات الموظف مرتكب الخطأ الجسيم.
- ✓ يفضل النص على تجريم الاستقالة الجماعية التي تهدف إلى عرقلة السير الحسن للمرفق العام في قانون الوظيفة العمومية كخطأ مهني جسيم، زيادة على تجريمها في قانون العقوبات الاستقلال القانون التأديبي عن القانون الجنائي.
- ✓ يفضل إدراج نص صريح يعالج مسألة سكوت الإدارة في الرد على طلب الإستقالة.

# قائمة المصادر والمراجع

## • أولاً: المصادر

### • 1- القوانين و المراسيم و الاوامر

1. الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 46.
2. الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 49، المعدل والمتمم بالقانون رقم 02-16 المؤرخ في 14 رمضان عام 1437هـ الموافق ل 19 يونيو سنة 2016م الجريدة الرسمية عدد 37.

3. الأمر رقم 85/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 نوفمبر 1975 المتضمن القانون المدني، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 78، المعدل والمتمم بالقانون رقم 05/07 المؤرخ في 25 ربيع الثاني 1428 هـ الموافق ل 13 مايو 2007 الصادر بالجريدة الرسمية، العدد 31.
4. القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17.
5. الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 م يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 46.
6. المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1 رجب عام 1405 هـ الموافق ل 23 مارس سنة 1985 م المتضمن للقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 13.
7. المرسوم رقم 131\88 المؤرخ في 04 يوليو 1988، المنظم لعلاقة الإدارة بالمواطن، الجريدة الرسمية، العدد 27.
8. القانون رقم 47 لسنة 1978 المؤرخ في 18 جويلية 1978 المتعلق بقانون العاملين المدنيين بالدولة المعدل بالقانون رقم 504 لسنة 2000. ج.ر عدد 29 تابع ب لسنة 1978 المؤرخة في 20 جويلية 1978

## • 2- التعليمات و المناشير

- 1- التعليمات رقم 17 المؤرخ في 12 جويلية 2009، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- 2- المنشور رقم 05، المؤرخ في 10 فيفري 2004، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- 3- التعليمات رقم 509، المؤرخة في 18 أفريل 2011، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- 4- المنشور 1024 المؤرخ في 21\12\1993 المتعلق بكيفية اعداد الموظفين المتخلين عن مناصب عملهم
- 5- منشور الاداري المؤرخ في 10 فيفري 2004، رقم 05/م ع و ع / 2004.

## • ثانيا: المراجع

### • 1 الكتب

1. خليل أحمد حسن قدارة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
2. سعد نواف العنزري، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007.
3. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

4. عبد الرزاق دربال، الوجيز في النظرية العامة للإلتزام "مصادر الإلتزام"، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
5. عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للإستقالة "بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية-دراسة مقارنة-"، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2004.
6. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008.
7. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
8. محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 1999.
9. مولود ديدان، القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، 2011.
10. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر الجزائر، 2013.
11. شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
12. عبد الغني بسيوني عبد الله، التنظيم الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
13. محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005.
14. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
15. مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2005.
16. محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة العشري، 2007.
17. محمد بكر حسين، الوسيط في القانون الإداري، دار الفكر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2007.
18. محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.
19. عمار بوضياف، النظرية العامة للحق وتطبيقاتها في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
20. سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، 2004
21. Emmanuel Roux, la demission dans la fonction publique française, puam, 2001
22. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية 1985.
23. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.
24. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2004

25. خليل أحمد حسن قدارة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

### • 2 المذكرات والرسائل الجامعية

1. سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2015.
2. مودع صبرينة، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2017.
3. بوصبيح شهرة، النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة سعيدة، 2017.
4. غيدة للح و اسماء عتوسي ، الاستقالة في التشريع الوظيفي الجزائري ، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة الوادي ، 2019.

### • 3 المقالات

- 1 . مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مجلة الدراسات الحقوقية، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والنصوص الوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة سعيدة، مكتبة الرشاد للطباعة والنشر، الجزائر، العدد الثاني، 2014.
2. كاظم خضير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مقال منشور بمجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، مجلد 8، العدد 2، 2018.
3. بوخضرة إبراهيم، آثار إحالة الموظف على التأديب، مقال منشور بمجلة آفاق علمية، المجلد 11، العدد 1، 2019.
4. أحمد هنية، عيوب القرار الإداري، مقال منشور بمجلة المنتدى القانوني، العدد 5.
5. بلعراي عبد الكريم، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مقال منشور بمجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 16.
6. نعيم عطية، الاستقالة، مقال منشور بمجلة العلوم الإدارية، العدد 1، 1966.
7. بدر عمر العمر، الرضا الوظيفي، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، السنة التاسعة العدد 17، يناير 2000.
8. علاء عبد الحسن جبر البلاوي، جريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة، مجلة القانون 2016.

# الفهرس

الفهرس

07	المقدمة
12	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للإستقالة
13	المبحث الأول: مفهوم الإستقالة
14	المطلب الأول: معنى الاستقالة أركانها وخصائصها
14	الفرع الأول: تعريف الاستقالة
16	الفرع الثاني: خصائص الإستقالة
19	الفرع الثالث: اركان الإستقالة
19	أولا: إرادة الموظف
21	ثانيا: قبول الإستقالة
22	المطلب الثاني: أنواع الإستقالة وتمييزها عن بعض النظم المشابهة
22	الفرع الأول: أنواع الإستقالة
30	الفرع الثاني: مقارنة الإستقالة مع النظم القانونية المشابهة لها
35	المبحث الثاني: التطور التاريخي للإستقالة في التشريع الجزائري
36	المطلب الأول: الإستقالة في التشريعات السابقة للأمر 03/06
37	المطلب الثاني: الإستقالة بعد صدور الأمر 03/06
41	الفصل الثاني: الإطار القانوني للإستقالة في التشريع الجزائري
42	المبحث الأول: التنظيم القانوني لممارسة الحق في الإستقالة
43	المطلب الأول: شروط ممارسة الحق في الإستقالة
43	الفرع الأول: شرط الكتابة
44	الفرع الثاني: تقديم طلب الإستقالة إلى السلطة المختصة
45	الفرع الثالث: التزام الموظف بالقيام بالواجبات المرتبطة بوظيفته بعد تقديم طلب الإستقالة
46	الفرع الرابع: أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة
47	الفرع الخامس: عدم تعليق طلب الإستقالة على قيد أو شرط
47	الفرع السادس: عدم خضوع الموظف للنظام التأديبي قبل قبول الإستقالة
49	المطلب الثاني: ضمانات الاستقالة
49	الفرع الأول: ضمانات الاستقالة المتعلقة بحق الموظف
53	الفرع الثاني: ضمانات متعلقة بآثار الاستقالة
56	المبحث الثاني: الآثار القانونية والإدارية المترتبة على الإستقالة
57	المطلب الأول: الآثار القانونية للاستقالة
57	الفرع الأول: أثر الإستقالة على التعويض
59	الفرع الثاني: أثر الإستقالة على الدعوى التأديبية
61	المطلب الثاني: الآثار الإدارية للاستقالة
62	الفرع الأول: آثار الاستقالة بالنسبة للموظف
64	الفرع الثاني: آثار الاستقالة بالنسبة للإدارة
68	الخاتمة

72	قائمة المصادر والمراجع
77	فهرس المحتويات

## المخلص.

تعتبر الاستقالة حقا للموظف يستمد وجوده من قواعد التشريع الوظيفي ويمثل الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية، فبقدر ما يقتضي الالتحاق بالوظيفة العمومية توافر التراضي بين الموظف والإدارة المعنية بالوظيفة تقتضي الاستقالة أن يبدي الموظف رغبته الصريحة في ترك وظيفته بواسطة طلب مكتوب و لا يترتب أي أثر عن ذلك إلا بعد الموافقة الصريحة من الإدارة المعنية أنهما ينهيان العلاقة الوظيفية بينهما وبالتالي تنتهي سائر الآثار التي كانت ترتبها تلك العلاقة فيتملص الموظف من كل واجباته المهنية ولا يستفيد من أي حق في مواجهة الإدارة.

فمن حيث التنظيم فإن معالجة المشرع الجزائري لمسألة الاستقالة تجسدت في اعتبارها حالة من حالات انتهاء الخدمة ولم ينص على نصوصها في القسم المخصص للضمانات والحقوق والواجبات.

ومن حيث الاحكام اعتمد التشريع الجزائري على شرطي الطلب والموافقة وإن كانت هذه الاخيرة تعتبر شكلية بالنظر إلى الأجل المقررة للإدارة في الرد على طلب الاستقالة حيث تلزم القواعد التشريعية الإدارة المعنية بضرورة الرد حتى في حالة الضرورة القصوى، كل ذلك لحماية حق الموظف في الاستقالة ومنع تعسف الإدارة في عدم استيفاء هذا الحق المستمد من حق دستوري يقوم على الحرية في العمل فضلا عن عدم حرمانه من الدخول إلى الوظيفة مرة أخرى.

## Abstract

Resignation is considered a right for the employee whose existence derives from the rules of occupational legislation and is similar to the right to join the public office. To the extent that joining the public office requires the availability of mutual consent between the employee and the department concerned with the job, the resignation requires that the employee express his express desire to leave his job through a written request, and there is no effect on that. Except after the express approval of the concerned department that they terminate the functional relationship between them, and thus all the effects that were resulting from that relationship end, so the employee evades all his professional duties and does not benefit from any right in the face of the administration.

In terms of organization, the Algerian legislator's treatment of the issue of resignation was embodied in considering it a case of termination of service and did not stipulate its texts in the section devoted to guarantees, rights and duties.

In terms of provisions, the Algerian legislation relied on the two conditions of request and approval, although the latter is considered a formality in view of the deadlines set for the administration in responding to the request for resignation, as the legislative rules oblige the concerned administration to respond even in case of extreme necessity, all this to protect the employee's right to resign and prevent abuse of the administration In not fulfilling this right, which is derived from a constitutional right based on freedom to work, in addition to not depriving him of entering an another job in the future.