



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 الطالبتين:

غيدة للـح

أسماء عتوسي

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
فطحيزة التجاني بشير	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
محمد نعرورة	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
مراد شربي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2019/2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

((وَقُلِ اَعْمَلُوا فِى سَبِيْرِ اللّٰهِ عَمَلَكُمْ وَرِسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ ط
وَسْتُرُوْا اِلَى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ))

سورة التوبة – الاية: 105-

إهداء

إلى روح والدي رحمهما الله واسكنهما فسيح جناته يا رب

إلى

سندي في هذه الحياة إخوتي وأخواتي أدامهم الله لي

إلى أزهار الياسمين

الأطفال: سالم، سجي، حيدر وسالم

إلى

جميع أفراد العائلة

إلى صديقاتي في العمل

إلى كل من ساعدني في الحياة الجامعية

بدون إستثناء أهديكم ثمرة جهدي وعربون محبة ووفاء

للح غيدة

إهداء

إليكما أبي وأمي

حبكما أنا وبنير دربي دائماً

إلى زوجي

مودتك ورحمتك سند لي في هذه الحياة

إلى أزهار الياسمين

أطفالي: محمد المهدي، ريتاج، أمير وزياد

أتم هديتي من رب السماء

إلى أخي العزيز عمار

إلى أخواتي

إلى كل زملاء في العمل

عتوسي أسماء

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد
صلى الله عليه وسلم وعلى صحبه أجمعين

نحمد الله عز وجل على إنجاز هذا العمل

لا يسعنا إلا أن نتقدم بأسمى معاني الشكر والتقدير إلى من أشرف
على إنجاز هذه المذكرة الأستاذ المحترم الذي نعترف له بجميله والذي لم يبخل علينا
بأية مساعدة ولا معلومة، وعلى صبره معنا الأستاذ "محمد نعرورة"

كما نتقدم بشكرنا الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة لتشرفنا بقبولهم دراسة ومناقشة هذه المذكرة
كما لا ننسى الصديقة والزميلة خولة محلو التي مدتنا بيد العون والمساعدة طوال
سنوات الدراسة وفي توفير المراجع لإعداد هذا العمل

شكرا لكي من القلب

إلى كل أساتذتي في كلية الحقوق جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي .

لكم كل شكري واحترامي

للح غيدة + أسماء عتوسي

مقدمة

مقدمة

ينال موضوع الوظيفة العامة أهمية كبيرة في مجال القانون الإداري، ذلك أن الأمر يتعلق بالنظام العام الذي يطبق على العاملين في مؤسسات الدولة بمختلف أنواعها من أبسط موظف إلى أعلى موظف سام فجميعهم يخضع إلى نفس التشريع، والذي أطلق عليه في الجزائر القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، وقد مر هذا الأخير بعدة مراحل من حيث المنظومة القانونية، والتي يمكن حصرها في مرحلتين أساسيتين وهما:

المرحلة الأولى: عقب الإستقلال مباشرة، وما ميز هذه المرحلة هو صدور قانون رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، حيث جاءت المادة الأولى منه لتعلن بمد سريان تطبيق القانون الفرنسي في مرحلة الاستقلال باستثناء ما تعلق بالسيادة الوطنية.

المرحلة الثانية: مرحلة أول قانون للوظيفة العامة، حيث يمكن القول أن أول تشريع لهذه الأخيرة في فترة الإستقلال كان سنة 1966 وهو الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، حيث يمثل أهم حدث في تاريخ المؤسسات الإدارية في الجزائر كونه جاء لإرساء جملة من المبادئ أهمها الإستقرار الوظيفي الناتج عن ضمان المسار المهني للموظف، وتحديد مجال حقوقه وواجباته الوظيفية، تليها مرحلة القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 المؤرخ في 28 جويلية 1978، وكان الهدف من إصداره هو توحيد عالم، ثم تلتها مرحلة القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة سنة 1985، حيث صدر المرسوم التنفيذي 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 وجاء باستعماله مصطلح العامل بدل الموظف ليؤكد الطابع التوحيدي لعالم الشغل، ليأتي بعده ميلاد القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بتاريخ 21 أبريل 1990، والذي كان نتيجة للتحويل الذي شهدته الجزائر في وجهتها الإقتصادية باعتباره قانون خاص بالعمال الإقتصاديين ذات التوجه الحر، لتأتي في الأخير مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية وذلك بإصدار الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث جاء هذا الأخير لإصلاح ومعالجة كافة النقائص التي عرفتتها القوانين السابقة، وبما فيها إصلاح ومعالجة كل ما تعلق بالموظف العمومي كونه أداة الدولة في تنفيذ سياساتها وتحقيق أهدافها وتنفيذ قوانينها ومرآة الإدارة

وتمثيلها في أنشطتها مع الجمهور من خلال تقديم مختلف الخدمات للأفراد وإشباع الحاجات العامة.

ومما لا شك فيه أن انقطاع تلك الخدمات يترتب عليه خلل واضطراب في حياة الأفراد اليومية فكان من الأهمية بقاء الموظف العام في مركزه الوظيفي حتى لا يتأثر أداء المرفق العام، الذي يجب أن يحافظ على سيره، إلا أن الموظف قد تنتهي علاقته الوظيفية بإدارته بعدة حالات تناولتها المادة 216 من قانون الوظيفة العامة الحالي، وأخطر هذه الحالات على سير المرفق العام هي حالة الإستقالة، حيث نكون هنا بصدد حماية المصلحة العامة، وفي نفس الوقت ومن منطلق الحقوق المعترف بها للموظف حقه في إنهاء العلاقة الوظيفية وعدم جبره على البقاء في وظيفة لم يعد يرغب في البقاء بها من خلال حماية مصلحته الخاصة، وأمام هاتين المصلحتين الجديرتين بالحماية نتساءل عن الكيفية التي عالج بها المشرع الجزائري موضوع إستقالة الموظف العام؟

ولتوضيح هذه الإشكالية أكثر نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

ما هي مفهوم الاستقالة؟

ما هي أوجه الشبه بينها وبين بعض الأنظمة التي تشابهها؟

ما هي مراحل تطورها عبر قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة؟

كيف نظم المشرع الجزائري ممارسة الحق في الإستقالة؟

هل للإدارة سلطة رفض طلب الإستقالة؟

إذ سنحاول الإجابة على هذه الإشكالية المطروحة وفقا للمنهجين التاريخي والتحليلي فالمنهج التاريخي تم الإعتماد عليه عند تناول مراحل تطور الحق في الإستقالة في التشريع الجزائري، والمنهج التحليلي، وذلك بالتحليل والتعليق على النصوص القانونية التي عالجت موضوع دراستنا.

ونظرا لأهمية موضوع الإستقالة، فقد ارتأينا دراسته من خلال الإشكالية المطروحة أعلاه كون الأمر يتعلق بإبراز حق الإستقالة من جهة وضرورة بقاء الموظف العام في منصبه من جهة أخرى، وكيفية حماية هاتين المصلحتين عبر قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة، لأن خروج الموظف بشكل مفاجئ يعرض المصلحة العامة للإضطراب والخطر، ونفس الشيء فقد يعرض

مصلحته الخاصة إلى خطر البطالة الأمر الذي ينعكس بالسلب على حياته وعلى حياة أفراد أسرته.

حيث تعود أسباب اختيار هذا الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، أما المبررات الذاتية فأساسها التخصص في القانون الإداري أولاً، والإهتمام الشخصي بالموضوع ثانياً، كوننا موظفين في إدارة عامة فقد كان هاذين السببين رئيسيين في اختيار موضوع يجمع بين الجانب القانوني والجانب العملي في نفس الوقت.

أما المبررات الموضوعية لاختيار هذا الموضوع فإنها تعود بالأساس إلى القيمة القانونية للموضوع، لما فيه من حداثة في القانون الجزائري وعدم وجود ما يكفي من الدراسات الأكاديمية بخصوصه، لأننا من خلال إطلاعنا على هذه الدراسات وجدنا معظمها تناولت الباب العاشر من قانون 03/06، الذي تناول طرق إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل عام، ولم يتطرق لموضوع الإستقالة بشكل خاص، مما أدى إلى قلة دراية الكثيرين وخاصة الموظفين بهذا الموضوع، وهو ما يفتح المجال لمحاولة إلقاء الضوء على هذا الموضوع.

كما أن أهداف تناولنا لموضوع الإستقالة في التشريع الجزائري فأهمها، 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 بقائه في منصبه حتى لا يتأثر عمل المرفق العام، وبالتالي المصلحة العامة، أيضاً من أهداف هذا البحث إبراز تطور مفهوم الإستقالة والحق في ممارستها في ظل قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة.

ونظراً 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.

وقصد الإلمام بجميع عناصر هذا البحث تم تقسيمه إلى فصلين:

الفصل الأول: ويتضمن الإطار المفاهيمي للإستقالة بكل ما يحتويه من تعاريف، أركان أنواع والتمييز بينها وبين ما يشابهها من نظم في المبحث الأول، ومبحث ثاني بعنوان التطور التاريخي للإستقالة، وبه تم تناول تطور الإستقالة قبل الأمر 03/06، وتطورها بعد الأمر 03/06.

أما الفصل الثاني: فتطرقنا فيه إلى الإطار القانوني للإستقالة في التشريع الجزائري بحيث عرضت في المبحث الأول التنظيم القانوني للحق في الاستقالة وتناولنا فيه بالدراسة شروط وضمانات ممارسة الحق في الاستقالة، ومبحث ثاني تناولنا فيه الآثار القانونية المترتبة على الإستقالة، وفي الأخير هناك الخاتمة التي سيتم فيها الإجابة على الإشكالية المطروحة التي تم التوصل إليها، وبالإضافة إلى بعض النتائج التي تم استنباطها من خلال هذه الدراسة.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للإستقالة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للإستقالة

تعتبر الإستقالة من المواضيع ذات الأهمية البالغة، باعتبارها من أهم الحقوق المعترف بها للموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية التي تربطه بإدارته، ولما كانت هذه العلاقة تنظيمية لائحية فهي تتميز بالدوام والاستقرار، إلا أنه لا يمكن إرغامه وجبره على البقاء في وظيفته إذا ما رغب في إنهاؤها، وتبعاً لذلك سنتعرض في البداية إلى مفهومها ومن ثمة التعرف على أركانها وأنواعها، وتمييزها على ما يشابهها من نظم أخرى، إضافة إلى تطورها التاريخ الذي سنخصه في التشريع الجزائري بصفة خاصة.

وعلى هذا سنقوم بتقسيم الإطار المفاهيمي للإستقالة في مبحثين كالتالي:

المبحث الأول:

مفهوم الإستقالة

المبحث الثاني:

التطور التاريخي للإستقالة في التشريع الجزائري

المبحث الأول: مفهوم الاستقالة

سنحاول في إطار هذا المبحث إيضاح مفهوم الإستقالة من خلال تبيان مختلف التعريفات التي قيلت بشأنها وأركانها، وهذا ما سنخصصه مطلباً أولاً، كما سنخصص المطلب الثاني لأنواع الاستقالة و تمييزها عن بعض النظم المشابهة، وسنخصص هذه الدراسة في التشريع الجزائري كما يأتي.

المطلب الأول: تعريف وأركان الاستقالة

سنعرض في هذا المطلب إلى مختلف التعريفات التي تطرقت للإستقالة وأركانها كآآتي:

الفرع الأول: تعريف الاستقالة

تعتبر الاستقالة من المواضيع الهامة في قانون الوظيفة العامة، إلا أن المشرع الجزائري لم يضع لها تعريف محدد، حيث ترك تعريفها للفقهاء من خلال تحديد العناصر التي تتكون منها الإستقالة، وسوف نتطرق إلى مدلولها اللغوي أولاً ثم إلى بعض التعاريف الفقهية.

أولاً: المعنى اللغوي

الاستقالة في اللغة من قال، قبلاً، ومنها استقال: بمعنى طلب أن يقال، ويقال أيضاً: استقال عمله: بمعنى طلب أن يعفيه منه، ويقال استقالني: طلب لي أن أقيله، وتقابل البائعان: بمعنى تقاسخا صفتيهما¹.

يقال استقال الوزير من منصبه أو منصبه بمعنى طلب إعفاؤه من مهامه، وتركه واعتزله وتنازل عنه.

ثانياً: التعريف الفقهي

عادة ما تتجنب التشريعات الخوض في مجال التعريفات وتترك ذلك للفقهاء ليتكفل بالأمر، كما هو الحال بالنسبة للإستقالة التي لم يحدد لها المشرع تعريفاً معيناً، سواء التشريع

¹ عبد العزيز سعد مانع العنزي، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام "دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي"، رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012، ص. 93.

الجزائري أو حتى التشريعات المقارنة كالمشرع الفرنسي والمصري، ونتيجة لذلك فقد إهتم الفقه بتعريف الإستقالة، وفيما يلي سنحاول استعراض أهم التعريفات الفقهية لموضوع الإستقالة.

فحسب الدكتورة بدري مباركة يقصد بالإستقالة " إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية بموجب طلب كتابي، والذي لا يرتب أي اثر قانوني إلا بموافقة الجهة الإدارية المختصة، مما يؤدي إلى إنهاء الخدمة وبالتالي فقدان صفة الموظف"¹.

كما يعرفها هاشمي الخرفي بأنها " بأن الموظف يعتبر مستقila حينما يعلن عن إرادته في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، وأنها وسيلة قانونية لإنهاء المهام، وحق معترف به بموجب المادة 217 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، غير أن آثارها مرهونة بقبول السلطة التي تمتلك حق التعيين"².

أيضا جاء في تعريف الاستقالة حسب الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب في مايلي :
" هو أن يتقدم الموظف بطلب مكتوب للسلطة المختصة يطلب فيها استقالته من الخدمة، ولا يستطيع ترك الخدمة إلا بعد صدور قرار الإدارة بقبول استقالته لضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد، فالوظيفة العامة كما أنها لا تفرض على الموظف في بداية تعيينه، إذ لا بد أن يستلم العمل معبرا عن إرادته بقبول الوظيفة المسندة إليه، فهي أيضا لا تلزم الموظف بالإستمرار في الوظيفة العامة، فله أن يستقيل"³.

وعرفها محمد أنس قاسم بقوله: " هي عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب منه وتنتهي الخدمة فيها بقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب، فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن التقاعد ولا تنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة"⁴.

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، ص. 09.

² هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر الجزائر، 2013، ص. 216.

³ محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009، ص. 508.

⁴ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص. 208.

وحيث جاء أيضا في تعريف الدكتور ماجد راغب الحلو بأن: "الإستقالة هي إنهاء خدمة الموظف بناء على طلبه أو لاتخاذ موقفا معينا يعتبره القانون بمثابة طلب استقالة، والاستقالة حق للموظف يقابله حقه في العمل".¹

ومن الجدير بالذكر، هو عزوف الكتاب المسلمون عن تعريف الإستقالة عند دراستهم للنظم الإسلامية إلا أن هذا لا يعني أن تلك الفكرة من مبتكرات النظم المعاصرة، فقد عرفها النظام الإسلامي وسلكتها بعض من كان قد أنيط بهم تقلد زمام السلطة، فقد عرفها الدكتور محمد الشحات أن: "الإستقالة وسيلة من وسائل انتهاء ولاية الحاكم مؤداها إقدام الحاكم على التنازل عن حقه في الحكم لاعتبارات يقدرها تتعلق بشخصه أو بالمصلحة العامة للدولة "

أما في الفقه الأجنبي فقد ذهب الفقيه Rolland في تعريفه للإستقالة أنها: " تعبير الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائيا"، أيضا العميد Deforges رأى بأن الاستقالة " هي إعلان الموظف عن إرادته الموافق عليها من الإدارة بصفة نهائية".²

ثالثا: التعريف القضائي

عرف مجلس الدولة الفرنسي الاستقالة في القرار الصادر بتاريخ 24 أكتوبر 1986 " الاستقالة تقطع العلاقة التي تربط الموظف بالخدمة وتكون نهائية بعد قبولها"، كما عرف هذا الأخير الاستقالة في قرار آخر بقوله " بأنها قرار خطير يمس المستقبل المهني للموظف ولذلك يجب أن يكون طلب الإستقالة مكتوبا، ومعبرا عن إرادة الموظف بكل وضوح ودون غموض عن نيته في إنهاء علاقة العمل بصفة نهائية".

كما أوضحت المحكمة الإدارية العليا المصرية في قرار بتعريفها للاستقالة بما يلي: " تعتبر الاستقالة عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار.....".

¹ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص. 306.

² عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للإستقالة "بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية-دراسة مقارنة-"، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2004، ص. 41، 42.

أما بخصوص القضاء الجزائري فإنه لم نجد تعريف أو قرار صادر عن الجهات القضائية أو مجلس الدولة الجزائري يوضح مفهوم الاستقالة، ولعل سبب ذلك يعود إلى قلة النزاعات المتعلقة بهذا الشأن.¹

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الاستقالة هي عملية إدارية يعبر فيها الموظف عن إرادته الصريحة في التخلي عن وظيفته قبل بلوغ سن التقاعد، بموجب طلب كتابي يقدمه إلى السلطة المختصة وفق السلم الإداري بداية من مسؤوله المباشر وصولاً إلى رئيسه الإداري الذي يمتلك سلطة التعيين، وحتى تكون الإستقالة سارية المفعول ومنتجة لآثارها القانونية يتوجب على الإدارة قبولها.

الفرع الثاني: أركان الاستقالة

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

أولاً: 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"²، فالإرادة إذا هي نشاط نفسي أو حالة نفسية يعبر عنها صاحبها، فتنتج 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 وحلها إلى عناصرها³.

إن الاستقالة كتصرف قانوني يعتمد في المقام الأول على إرادة الموظف العام غير أنه لا يعتد بكل إرادة يظهرها في العالم الخارجي بالتعبير عنها في الشكل الذي يقرره القانون، ولكن

¹ موصدق علي، الإستقالة في الوظيفة العامة، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تخصص قانون الإدارة العامة، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، مدرسة دكتوراه، 2018/2017، ص ص. 13، 14.

² 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.

³ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص. 114.

بالإضافة إلى ذلك أن تكون تلك الإرادة خالية من العيوب، أو بمعنى آخر ألا يكون الموظف قد تعرض لظروف تحد من حريته أو تتال من تبصره وإدراكه،¹ أي 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 الجزائري²، وهي على التوالي: الغلط، التدليس، الإكراه والاستغلال، 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.³

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.⁴

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.⁵

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص. 116.

² 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.

³ عبد الرزاق دريال، الوجيز في النظرية العامة للإلتزام "مصادر الإلتزام"، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص. 22.

⁴ خليل أحمد حسن قداد، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص. 55.

⁵ عبد الرزاق دريال، المرجع السابق، ص. 27.

4- الإستغلال: فقد خص به المشرع المادة 90 من نفس القانون السالف الذكر، فهو عبارة عن اختلال فاحش في الآداءات نتيجة استغلال متعاقد ما في المتعاقد الثاني من ضعف نفسي.¹ 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

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 تحقيقا للمصلحة العامة.²

وبالتالي فإن القرار بقبول الاستقالة يكشف عن قبول الإدارة إنهاء الرابطة الوظيفية مع الموظف نزولا عند رغبته من ناحية، كما يؤكد اتخاذها الاحتياطات اللازمة بعدم تأثر المرفق بخروج الموظف من الخدمة.³

¹ عبد الرزاق دريال، مرجع سابق، ص. 29.

² محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للتوظيف العامة في النظام الإداري الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 1999، ص. 241.

³ نفس المرجع، ص. 190.

المطلب الثاني: أنواع الاستقالة و تمييزها عن بعض النظم المشابهة

بالرغم من أن الإستقالة حق للموظف العام، إلا أن ممارستها لا تكون على نفس الشكل بل تظهر بعدة أشكال مختلفة، إذ سنحاول في هذا المطلب التعرف على أنواع الإستقالة ومحاولة تفرقتها عن بعض النظم المشابهة.

الفرع الأول: أنواع الاستقالة

تختلف أنواع الإستقالة بحسب التعبير عنها، أو من حيث مصدرها كالاتي:

أولا: أنواع الاستقالة من حيث التعبير عنها

قد يعبر الموظف عن إرادته في التخلي عن الوظيفة بطريقتين إما بشكل صريح أو ضمني.

1- الإستقالة الصريحة:

تكون الإستقالة صريحة حينما يقوم الموظف بالتعبير عن إرادته في ترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية وذلك في شكل طلب مكتوب¹، وبالتالي فهي عملية مركبة، على خلاف فسخ عقد العمل بإرادة العامل، فالاستقالة إذا لا ترتب آثارها بمجرد تقديم الطلب بل يجب لإتمامها أن تبت فيها جهة الإدارة أو على الأقل تمضي مدة معينة يحددها القانون دون أن تتخذ فيها قرارها بالإجراء²، وهو ما أكدته المشرع الجزائري في المادة 218 من الأمر 03/06 والتي تنص: " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"، إذ يجب أن يكون طلب الاستقالة صريحا لا لبس فيه ولا غموض، ومعبرا عن رغبة الموظف التخلي من أعباء وظيفته نهائيا.

2- الاستقالة الضمنية:

تسمى أيضا بالاستقالة الحكمية، الاعتبارية أو الضمنية وهي استقالة يفترضها المشرع في حالة اتخاذ الموظف مواقف معينة، بحيث يعتبر اتخاذ موقف منها في حكم القانون بمثابة تقديم الاستقالة³. وباستقراء نصوص الأمر 03/06 نجد أن المشرع لم يذكر صراحة هذا النوع من

¹ ماجد راغب الطلو، مرجع سابق، ص. 307.

² عبد الطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص. 201.

³ ماجد راغب الطلو، المرجع السابق، ص. 311.

الإستقالة ولكنها موجودة في الحياة الوظيفية، ويقصد بهذه الأخيرة افتراض اتجاه إرادة الموظف العام إلى قطع الرابطة الوظيفية في حالة إتيانه بتصرفات معينة تتم عن مقصده في إنهاء علاقته بجهة الإدارة، وبذلك نكون أمام قرينة قانونية مستمدة من تصرفات الموظف متى تحققت اعتبر مستقيلا.¹

كما يدخل في حكم الإستقالة الضمنية كل إنقطاع عن الوظيفة بغير إذن تقبله الإدارة لأكثر من ثلاثين (30) يوما غير متصلة في السنة، وهي المدة التي أعتد بها كقرينة على اعتزال الموظف الخدمة الوظيفية بالاستقالة الضمنية، أيضا في حالة التحاق الموظف بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص، وفي هذه الحالة تعتبر خدمة الموظف منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في هذه الجهة الأجنبية.²

ثانيا: أنواع الاستقالة من حيث مصدرها

فإننا نميز نوعين من الاستقالة من حيث مصدرها كالتالي:

1- الإستقالة الفردية:

إذا كان للموظف الحق في ترك وظيفته عن طريق الاستقالة كما سبق ذكره، فتكون في معظم الأحوال فردية بمعنى أن يتقدم الموظف العام بطلبها مدفوعا إلى ذلك باعتبار خاص به يقدر أن مصلحته تتطلب منه إنهاء رابطة الوظيفية بجهة الإدارة³، فلا بد أن تقدم هذه الأخيرة باسم الموظف وتكون تخصه لوحده فقط، وهذا من خلال نص المادة 68 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية التي تضمنت ما يلي: " الاستقالة حق معترف به للعامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم طلب الاستقالة كتابة، ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية."⁴

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص. 191.

² المرجع نفسه، ص ص. 210، 211.

³ المرجع نفسه، ص. 324.

⁴ القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17.

وما هو جدير بالذكر في هذا الصدد أن الموظف يقوم بعمله أو وظيفته ليس لصالح فرد معين بذاته ولكن لصالح الجماعة ، ولهذا فإن علاقة الموظف بالإدارة لا تنقطع بمجرد تقديم استقالته وتعبيره عن رغبته بل تنقطع علاقته الوظيفية بقبول الإدارة لهذه الاستقالة المقدمة.¹

2- الإستقالة الجماعية:

ويقصد بها توافق إرادات بعض عمال المرفق العام وبناء على اتفاق مسبق بينهم على تقديم استقالاتهم والتحلل من تبعات وظائفهم دفعة واحدة بقصد التأثير على الحكومة أو الإحتجاج على أمر من الأمور أو تحقيق رغبة خاصة للمستقلين، معبرين بذلك عن شعور جماعي من السخط أو التمرد.²

ونظرا لخطورة الإستقالة الجماعية على سير المرفق العام فقد اخضع المشرع الفرنسي هذه الأخيرة للعقاب في نص المادة 126 من قانون العقوبات، والتي تطبق على جميع الموظفين المعينين أو المنتخبين الذي يتفقون على الإمتناع عن أداء الواجبات الوظيفية، فلقد طبقت محكمة النقض الفرنسية حكم المادة 126 السالف الذكر على عمد المقاطعات جنوب فرنسا حينما امتنعوا جميعا عن القيام بواجبات وظائفهم وانفقوا على تقديم استقالاتهم دفعة واحدة.³

ولقد ساير المشرع الجزائري نظيره الفرنسي في تجريمه للإستقالة الجماعية ضمن قانون العقوبات 156/66 بنص المادة 115 وحيث جاء في نصها ما يلي: "القضاة والموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم استقالاتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاة بمهمته أو سير مصلحة عمومية يعاقبون بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات"⁴.

ومن خلال ما جاء في المادة ونظرا لخطورة الاستقالة الجماعية فإن المشرع الجزائري، قد أقر عقوبة جزائية في حالة الاستقالة الجماعية وهذا حفاظا على السير الحسن لمرفق القضاء وعدم تعطيل المصالح العامة.

¹ محمد سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري "دراسة مقارنة"، دار الفكر العربي، مصر، 1975، ص. 186.

² عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص. 324.

³ موصدق علي، مرجع سابق، ص. 35.

⁴ الأمر 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.

الفرع الثاني: مقارنة الإستقالة مع النظم القانونية المشابهة لها

تعتبر الاستقالة حق ثابت للموظف باعتباره حالة من حالات انتهاء الخدمة وأحد أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، إلا أن هذا الإنهاء قد يتخذ عدة صور وطرق مختلفة لذلك فقد يقترب حق الاستقالة من بعض الجوانب من أنظمة أخرى كحق الإضراب أو الإحالة على الاستدياع وكذلك حالة الفصل التأديبي لذلك سنحاول التمييز بين هذه المفاهيم من خلال نقاط التشابه والاختلاف بينها.

أولاً: مقارنة الاستقالة مع الإضراب

لمقارنة الاستقالة بالإضراب لابد من تحديد المقصود بالإضراب من أجل مقارنته مع حق الاستقالة واستخراج أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

فالمقصود بالإضراب هو امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمال وظائفهم مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة ومزاياها، ويتخذ الإضراب بغية إرغام الإدارة على الاستجابة لبعض مطالبهم الوظيفية أو المهنية كزيادة الأجور أو خفض ساعات العمل وإما أن يكون بغرض تحقيق أهداف سياسية.¹

ومن خلال ما سبق بيانه يمكن عرض أوجه التشابه والاختلاف كالتالي:

1- أوجه التشابه:

✓ يتفق حق الإضراب مع حق الاستقالة في أنهما من الحقوق المعترف بها قانوناً حيث تنص المادة 1/71 من القانون رقم 01/16 المتضمن التعديل الدستوري " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون".²

✓ تتشابه الاستقالة والإضراب في كونهما عملاً إرادياً، حيث يقومان على اتجاه إرادة الموظف إلى الامتناع عن أداء أعباء الوظيفة التي يشغلها، فكل من الاستقالة والإضراب تشترط لتوافر أي منهما اتجاه إرادة الموظف إلى إتيان ذلك التصرف القانوني.³

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص. 48.

² القانون رقم 01/16 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 هـ الموافق ل 6 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 14.

³ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص. 51.

✓ إن حق الاستقالة والإضراب يتشابهان في كونهما يرتبان آثار خطيرة في ممارستهما من خلال استمرارية المرافق العامة بسبب التوقف عن العمل غير أن المشرع وضع ضوابط معينة لممارستهما.

✓ ويعتبر الإضراب عن العمل عملا خطيرا يهدد سير المرافق العامة، ومن ثم فإنه يتعارض تعارضا أساسيا مع قاعدة ضرورة تسير المرافق العامة بانتظام واطراد لذا يتعين تنظيمه والتضييق من نطاقه ما أمكن.¹

2- أوجه الاختلاف: تتمثل أوجه الاختلاف في ما يلي:

✓ يختلف الإضراب عن الاستقالة في أن الموظف في حالة الإضراب تتجه إرادته إلى الامتناع عن تأدية أعباء وظيفته مع تمسكه في نفس الوقت بالوظيفة التي يشغلها في حين انه في حالة الاستقالة تتجه إرادته إلى التخلي عن القيام بأعباء الوظيفة والتخلي عن الوظيفة نفسها بصفة نهائية.²

✓ ومن أوجه الاختلاف أيضا أن حق الإضراب لا يعني أبدا إنهاء ممارسة علاقة العمل وإنما توقيفها مؤقتا، وبالتالي على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب العمال المضربين والحفاظ على أقدميتهم المكتسبة ورتبهم إضافة إلى امتناع عن تعيين مستخلفين للعمال المضربين، إلا في إطار ضمان الحد الأدنى من الخدمة أو حالة التسخير.³

في حين أن الإستقالة تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة نهائية.

✓ إن الإضراب هو توقف جماعي عن العمل، على الرغم انه لا يستلزم أن يكون هناك اتفاق جماعي للموظفين على ترك العمل فهناك حالات يتحقق فيها الإضراب ولم يحدث إلا من موظف واحد بشرط أن يترتب على هذا الإضراب الفردي آثار خطيرة.⁴

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص. 49.

² المرجع نفسه، ص. 51.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، "علاقات العمل الفردية"، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص ص. 62، 63.

⁴ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص. 48.

بينما الاستقالة تمارس بشكل فردي حيث أن مختلف التشريعات تحرم ممارستها بشكل جماعي، إضافة إلى حالة الإضراب، فإن هناك حالة أخرى يمكن مقارنتها بالاستقالة وهي عقوبة الفصل التأديبي.

ثانياً: مقارنة بين الاستقالة والفصل التأديبي

لمعرفة أوجه التشابه والاختلاف بين الاستقالة والفصل التأديبي يجب معرفة الفصل التأديبي ثم مقارنته بالإستقالة.

ويتمثل التأديب في سلطة مساءلة الموظف العام عن الأخطاء التي يرتكبها بمناسبة قيامه بأعباء الوظيفة على أن لا تتجاوز هذه السلطة ما هو محدد في القوانين من عقوبات وإجراءات تبين كيفية ممارستها وكذا الضمانات الممنوحة للموظف في المجال التأديبي.¹

وتتمثل عقوبات الفصل التأديبي في عقوبتي التسريح والعزل، فالتسريح كما عرفه هاشمي خرفي فهو وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد فصم العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها، إلا أن هذا الإجراء لا يفترض أي طابع تأديبي بالضرورة فقد توظفه الإدارة في حالات مختلفة كعدم الكفاءة البدنية أو العقلية، أو عدم الكفاءة المهنية، أو التسريح التقديري الذي يتعلق بالسلطة التي يمارسها حسب الحالة رئيس الجمهورية أو الوزير الأول، لإنهاء مهام الموظفين المعيّنين في مناصب عليا.²

وقد يتخذ التسريح الطابع التأديبي وتسلط على الموظف عقوبات تأديبية من الدرجة الرابعة في حالة إرتكابه خطأ من أخطاء الدرجة الرابعة الواردة في المادة 181 من الأمر 03/06 السالف الذكر.³

أما العزل فهو جزاء تأديبي يتخذ إحدى هاذين الصورتين:

1- الصورة الأولى: يعتبر عقوبة من الدرجة الرابعة ويسلط على الموظف الذي ارتكب أحد الأخطاء المهنية الواردة على وجه الخصوص في المادة 181 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

¹ مباركة بدري، مرجع سابق، ص. 26.

² هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص. 219، 221.

³ أنظر المادة 181 من الأمر 03/06.

2- الصورة الثانية: يسلط أيضا على الموظف بسبب ارتكابه لمخالفة إهمال المنصب والمتمثلة في التغيب عن العمل لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل بدون مبرر مقبول طبقا لنص المادة 184 من نفس الأمر¹، فالسلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بعد الإعذار ولا تلتزم في هذه الحالة باحترام أي إجراء تأديبي قبل اتخاذ قرارها.²

وبالتالي إذا ترك الموظف الوظيفة بصفة نهائية بمجرد تقديم الاستقالة يتعرض لعقوبة العزل بسبب التخلي عن المنصب إذا توافرت شروطها، وبالتالي تنتهي العلاقة الوظيفية التي تجمعها بالإدارة المستخدمة بإجراء العزل وليس عن طريق الاستقالة.

ومن خلال ذلك نستنتج أن الإستقالة والفصل التأديبي يتشابهان ويختلفان في نقاط عديدة من بينها :

1- أوجه التشابه:

✓ إن حالتي الإستقالة والفصل التأديبي، كلاهما يعتبران من حالات الإنهاء التام للخدمة وبالتالي فقدان الموظف العام صفته طبقا لنص المادة 216 من الأمر 03/06 التي تنص: ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :

• الإستقالة المقبولة بصفة قانونية .

• العزل

• التسريح

✓ إضافة إلى الإنهاء التام للخدمة فإن الموظف في حالة قبول الإستقالة وكذلك في حالة عقوبة الفصل التأديبي بالتسريح والعزل يمنع من ممارسة المهام الوظيفية الموكلة له سابقا.

2- أوجه الاختلاف:

✓ إن الإستقالة تكون نتيجة عن رغبة الموظف في مغادرة الوظيفة بصفة نهائية بينما الفصل التأديبي يكون بسبب ارتكاب الموظف لخطأ التأديبي يؤدي به إلى الفصل بالتسريح أو

¹ أنظر المادة 184 من الأمر 03/06.

² هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص. 223.

العزل دون اعتبار لرغبة الموظف فيها، فهو مجبر على الامتثال للقرار الصادر في حقه بالفصل التأديبي .

✓ الفصل التأديبي قانونا يعتبر عقوبة تأديبية، حسب المادتين 163 و 184 من الأمر 06/03 السالف الذكر، بينما الإستقالة تعتبر حق للموظف وفقا للمادة 217 من ذات الأمر.

✓ إن ترك الموظف الوظيفة بصفة نهائية بمجرد تقديم طلب الإستقالة يتعرض لعقوبة العزل بسبب التخلي عن المنصب مما يعني حرمانه من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية حسب المادة 185 من الأمر 03/06 السالف الذكر بنصها: " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"، خلاف ما هو عليه الحال بالنسبة للإستقالة التي تحتفظ للموظف المستقيل بحق الترشح من جديد لوظيفة عمومية، مادامت قد توافرت فيه الشروط القانونية للتوظيف حسب المادة 75 من الأمر 03/06 السالف الذكر¹، وهذا ما أكدت عليه البرقية رقم 509 بتاريخ 18 أبريل 2011، والتي بينت بأن للموظف المستقيل حق المشاركة في مسابقات التوظيف من جديد دون تقييده بأجل محدد، بعدما كانت المدة مشروطة بثلاث (03) سنوات من تاريخ الإستقالة طبقا للمنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004 المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية.²

ثالثا: مقارنة الإستقالة والإحالة على الاستيداع

ولتحديد أوجه التشابه والاختلاف بينهما، يجب التعرف أولا على وضعية الإحالة على الاستيداع، فقد تناولها المشرع بالتفصيل في الفصل الرابع من الأمر 03/06 السالف الذكر من خلال المواد 145 - 153 على التوالي فهي من الوضعيات القانونية الأساسية للموظف.³

فالإحالة على الاستيداع يقصد بها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل لسبب من الأسباب المحددة قانونا، والتي يترتب عليها توقيف الراتب والحق في الأقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد.

ونظام الإحالة على الاستيداع هو نظام وسط بين الخدمة الكاملة وبين تركها، لأنه يؤدي إلى حرمان الموظف مؤقتا من العمل ومن بعض مزاياه، والغرض منه وضع هذا

¹ أنظر المادة 75 من الأمر 03/06.

² مباركة بدري، مرجع سابق، ص. 25.

³ انظر المواد من 127 إلى 153 من الأمر 03/06.

الموظف الذي تلحق به أحد الأسباب التي تبرر إنهاء خدمته، وقد تقضي العدالة-كما يقتضي صالح الموظف والصالح العام معا- إحالة الموظف عندئذ إلى الاستيداع لفترة محددة بدلا من إصدار قرار بإنهاء خدمته.¹

وتكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون حسب المادتين 146 و 147 من نفس الأمر في الحالات التالية:

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.
- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 5 سنوات.
- للسماح للموظف للالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.
- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.
- إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة التعاون فيوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية الإحالة على الاستيداع، وفي هذه الحالة فإن مدة الإحالة على الاستيداع تساوي مدة مهمة زوج الموظف، في حين تكون مدة الاستيداع في الحالات الأخرى لمدة دنيا قدرها 6 أشهر قابلة للتجديد في حدود مدة قصوى قدرها خمس (05) سنوات خلال حياته المهنية.²

وأیضا يمكن الاستفادة من الإحالة على الاستيداع في حالة القيام بدراسات أو إكمال بحث وذلك بعد سنتين من الخدمة الفعلية، وتكون لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين (02) خلال حياته المهنية حسب المادة 148 من الأمر 03/06.³

ومن خلال ما سبق ذكره يمكن أن نستنتج أوجه التشابه بين الإحالة على الاستيداع و الاستقالة في النقاط التالية:

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص. 53.

² انظر المادة 149 من الأمر 03/06.

³ انظر المادة 148 من الأمر 03/06.

1- أوجه التشابه:

✓ تتجه إرادة الموظف إلى إتيان هذين التصرفين، حيث يلزم لصحة قرار الإحالة على الاستيداع صدوره بناء على طلب الموظف وإلا كان معيباً، كما يكون هذا القرار معيباً إذا ثبت صدوره بعد سحب الموظف لطلبه، نظراً لأن هذه الوضعية تتم بناء على إرادة الموظف، كما يعتبر طلب الاستقالة ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبولها، حيث يلزم لصحته أن يكون ثمة طلب و أن يظل هذا الطلب قائماً لحين صدور القرار بقبول الاستقالة.¹

✓ إن الموظف في حالتي الإستقالة القانونية والإحالة على الاستيداع تنتهي ولايته الوظيفية، بحيث يتوقف عن ممارسة مهامه الوظيفية.

2- أوجه الاختلاف:

✓ إن الإستقالة حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية بشكل دائم، بينما الإحالة على الاستيداع فهي تجميد لهذه العلاقة بشكل مؤقت دون إنهاؤها.

✓ في حالة الإحالة على الاستيداع يمنع الموظف من ممارسة أي نشاط مريح خلال فترة الاستيداع، كما نصت عليها المادة 10 من الأمر 03/06، بينما يستطيع الموظف المستقيل أن يمارس أي نشاط ولا يخضع لأي قيد.

✓ إن الموظف في حالة الإحالة على الاستيداع يعاد إدماجه في رتبته الأصلية، ولو كان زائد على العدد بقوة القانون بعد انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع، بينما الموظف المستقيل لا يمكن إدماجه في وظيفته الأصلية بعد استقالته، إلا أنه يمكنه أن يوظف من جديد إذا توافرت فيه الشروط القانونية.

1 عبد اللطيف السيد رسلان عوده، مرجع سابق، ص. 56.

المبحث الثاني : التطور التاريخي للإستقالة في التشريع الجزائري

لقد اعترف المشرع الجزائري للموظف العام بحقه في ترك الوظيفة العامة في الوقت الذي يرى أن مصلحته تقتضي ذلك، وقد عرف تنظيم حق الإستقالة تطورا ملحوظا بداية من الأمر رقم 133/66، إلى غاية صدور الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الحالي للوظيفة العامة حيث سنتناول في هذا المبحث التطور التاريخي للإستقالة، وذلك قبل صدور الأمر 03/06 في المطلب الأول، وبعد صدور الأمر 03/06 في المطلب الثاني كالتالي:

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

سنتناول بالدراسة في هذا المطلب تطور الإستقالة في التشريعات الوظيفية التي سبقت قانون الوظيفة العامة الحالي الأمر 03/06، في ثلاث محطات رئيسية و التي سنوردها كالتالي:

الفرع الأول: الإستقالة حسب الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966

حيث تناول هذا الأمر الإستقالة في المواد من 62 إلى 66، إذ نصت المادة 62 منه على ما يلي: "إن انتهاء المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن الإستقالة التسريح، العزل، قبول الإحالة على التقاعد ويترتب عن فقدان الجنسية الجزائرية أو الحقوق الوطنية نفس الآثار"¹، وأيضا نصت المادة 63 فقرة 01 من نفس الأمر على: "لا يمكن أن يكون للإستقالة مفعول إلا بطلب خطي يقدمه المعني ويعبر فيه عن إرادته، بدون غموض في قطع الصلة التي تربطه بالإدارة...".

فبالرغم من عدم استعمال المشرع صراحة لمصطلح (حق) في نص المادة المذكورة أعلاه، إلا أن تعريفه للإستقالة يؤكد على ممارسة الموظف لحق يتمثل في قطع صلته بالإدارة المستخدمة في الوقت الذي يرغب فيه في ذلك، دون أن تملك الإدارة سلطة منعه إلا في إطار تنظيمي يهدف إلى ضمان مبدأ إستمرارية المرافقة العامة.²

ولقد نظم الأمر رقم 133/66 السالف الذكر ممارسة حق الإستقالة من خلال وضع مجموعة من الضوابط وتتمثل أهمها في ما يلي:

¹ الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 46.

² مباركة بدري، مرجع سابق، ص. 32.

- ✓ وجوب أن تكون الإستقالة كتابية، وبالإرادة المنفردة للموظف، وخلق هذه الإرادة من العيوب.
- ✓ ان يرسل الموظف طلب الإستقالة طبقا لنص المادة 63 فقرة 02 إلى السلطة التي لها حق التعيين عن طريق السلم الإداري.
- ✓ استمرارية الموظف في أداء مهامه إلى حين صدوره البت في طلب الإستقالة، وهذا حفاظا على استمرارية المرفق العام.
- ✓ قبول السلطة التي لها حق التعيين للاستقالة في ظرف ثلاثة (03) أشهر من تاريخ إيداع الطلب هذا حسب نص المادة 64 من الأمر 133/66.
- ✓ وقبول الإستقالة من قبل السلطة التي لها حق التعيين غير قابل للرجوع فيه، حسب نص المادة 65 من الأمر السالف الذكر.
- ✓ وقد نصت المادة 66 من نفس الأمر على أنه: " إذا رفضت السلطة المختصة التي تمارس حق التعيين الاستقالة..."، وهذا يعني أن للسلطة التي لها حق التعيين رفض طلب الاستقالة بشكل صريح خلال مدة ثلاثة أشهر.
- ✓ أما في حالة سكوتها خلال هذه المدة يفهم منه أنه رفض لطلب الاستقالة أيضا، حسب نص المادة 66 من الأمر 133/66 السالف الذكر، وهذا يعني أن السلطة التي لها صلاحية التعيين لها إمكانية رفض طلب الاستقالة صراحة و ضمنا بفوات مدة ثلاثة أشهر.
- ✓ إن رفض الاستقالة من طرف الإدارة أو سكوتها بعد ثلاثة أشهر يحق للموظف المعني أن يرفع تظلما إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، وهذه الأخيرة تصدر رأيا معللا، وتسلمه إلى السلطة التي لها حق التعيين.¹

الفرع الثاني: الإستقالة حسب القانون 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978

لقد صدر هذا القانون في مرحلة توحيد عالم الشغل، إذ أنه لم يفرق بين العامل والموظف، حيث جاءت المادة الأولى منه بتعريف العامل بأنه: "كل من يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني"²، بما يفهم

¹ مولود ديدان، القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، دار بلقيس، الجزائر، 2011، ص. 160

² القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الصادر بالجريدة الرسمية العدد

منه أن المشرع أراد لهذا النص أن يكون بمثابة قانون إطار، ونصا مرجعيا وأساسيا ذو طابع توحيدي بين جميع القطاعات.

حيث كان هدف السلطات العمومية ساعة إقرار هذا النص التوحيدي المتعلق بعالم الشغل، هو ترسيخ الفكرة السائدة آنذاك من أن الوظيفة العامة لا يمكنها القيام بدور المحرك للتنمية، إلا إذا كانت وظيفة عمومية بمعنى إدماجها في مجموع النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد¹، وبما أن القانون 12/78 السالف الذكر جاء بأحكام مشتركة بين الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي فإن أحكام الاستقالة بالنسبة للعامل والموظف كانت موحدة من حيث الكتابة ووجوب ذكر الأسباب، حيث نص هذا القانون على الاستقالة كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل المحددة بالمادة 92،² ثم تطرق للاستقالة لوحدها في المادة 93 التي نصت على ما يلي: "الاستقالة حق معترف به للعامل ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقات العمل مع المؤسسة المستخدمة، أن يقدم استقالته في طلب مكتوب يتضمن الأسباب، ويترك العامل منصب عمله وفقا للشروط المحددة بموجب القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط".

وباستقراء هذه المادة نجد الآتي:

✓ وجوب كتابة الاستقالة، مع ترك المجال مفتوح للعامل في الكيفية التي يوصل بها طلب الاستقالة إلى علم المستخدم.

✓ وجوب ذكر العامل الأسباب التي يتذرع بها للتخلي عن علاقة العمل.

الفرع الثالث: الاستقالة حسب المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985:

وباستقراء النصوص المتعلقة بالإستقالة في المرسوم رقم 59/85³، نلاحظ أنه لم يأتي بجديد باستثناء ما يلي :

✓ نص صراحة على أن الإستقالة حق معترف به طبقا للمادة 133 من نفس المرسوم.⁴

¹ عمار بوضياف، تطور قطاع الوظيفة العامة في الجزائر "دراسة تاريخية وصفية تحليلية"، مجلة الفقه والقانون، العدد 37، نوفمبر 2015، ص. 26.

² أنظر المادة 92 من القانون 12/78.

³ المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1 رجب عام 1405 هـ الموافق ل 23 مارس سنة 1985م المتضمن للقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 13.

⁴ انظر المادة 133 من نفس المرسوم.

- ✓ إذا قامت السلطة التي لها صلاحية التعيين بتأجيل الطلب والتزمت الصمت مدة ثلاثة أشهر بعد إيداع الطلب، يجوز للموظف رفع عريضة للجنة الموظفين، والتي ألزمها بإعطاء رأي بالموافقة خلال الشهر الذي يلي رفع العريضة إليها، وترسل هذا الرأي إلى السلطة المختصة بالتعيين بناء على المادة 135 من نفس المرسوم¹.
- ✓ نص كذلك المرسوم 59/85 أيضا على إمكانية زيادة مدة إضافية إذا اقتضت ضرورة الخدمة وذلك لمدة أقصاها 06 أشهر، وهذا لم ينص عليه الأمر 133/66، وكذلك لم ينص المرسوم 59/85 على حق رفض الإستقالة من قبل السلطة التي لها حق التعيين.
- أي أن النقطة التي أضافها هذا المرسوم التشريعي هي أن الإدارة يجوز لها أن تؤجل طلب الاستقالة بشرط أن تكون هذه المدة لا تتجاوز المدة المحددة في الإشعار المسبق، وعند الضرورة القصوى يجوز تجديد المدة بشرط ألا تتجاوز ستة (06) أشهر.

المطلب الثاني: الإستقالة بعد صدور الأمر 03/06

- لقد كرس المشرع حق الإستقالة في ظل الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي وهذا ما جاء في المواد من 217-218-219-220.
- حيث جاء في المادة 217 منه: " أن الإستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"، ومن خلال نص المادة يتضح لنا جليا أن المشرع الجزائري أكد على الاعتراف بحق الإستقالة للموظف وأن ممارسة ذلك الحق يكون وفق الشروط وضوابط منصوص عليها قانونا وهذا يعطي ضمانه سواء للموظف أو الإدارة للممارسة هذا الحق، وتضمن عدم التعسف في استعمال هذا الحق.
- وأهم ما جاء به الأمر رقم 03/06 في ممارسة حق الإستقالة :
- ✓ حيث أخذ المرسوم رقم 03/06 الذكر أن حق الإستقالة حالة من حالات انتهاء خدمة الموظف.

- ✓ تقديم طلب كتابي يعلن فيه الموظف صراحة عن قطع علاقته الوظيفية طبقا لنص المادة 218 من الأمر السالف الذكر.

والملاحظ أن المشرع الجزائري في مختلف التشريعات، لم يأخذ بفكرة الإستقالة الضمنية أو الحكمية، بل أخذ بنوع واحد من الإستقالة وهي الاستقالة الصريحة، الأمر الذي يعني أن

¹ انظر المادة 135 من المرسوم 59/85.

نية المعني بالأمر لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يعتد بشأنها بطلب شفهي أو أن يستخلص من سلوك قد يوحي بعزمه على مغادرة المرفق العام، كأن يتكرر غياب الموظف أو أن ينقص اهتمامه بالوظيفة العامة.¹

✓ التزام الموظف بالاستمرارية في أداء الخدمة بعد تقديم طلب الإستقالة، حيث لا تنتهي العلاقة الوظيفية بين الإدارة المستخدمة والموظف المستقيل إلا بعد توافر ركني الإستقالة المتمثلين في طلب الإستقالة وقبولها.² وهذا ما أكدته المادة 219 من الأمر 03/06.³

✓ وقد حدد شرع من خلال الأمر 03/06 السالف الذكر المدة المحددة للبت في طلب الإستقالة من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بشهرين (02)، ابتداء من تاريخ إيداع الطلب حسب المادة 01/120 على خلاف الأمر رقم 133/66 الذي حدد المدة بثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.

✓ إمكانية تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول حسب المادة 2/ 220 من الأمر 03/06.

✓ لقد اعتبر المشرع الجزائري سكون الإدارة دون اتخاذ قرار بشأن طلب الإستقالة بعد انقضاء الأجلين المشار إليهما في المادة 220 السالفة الذكر وهي أربعة (04) أشهر ابتداء من تاريخ تقديم الطلب بمثابة قبول ضمني، يترتب عليه تحرير الموظف من كل الالتزامات الوظيفية.⁴ وبذلك يكون القانون الحالي للوظيفة العامة قد فسر سكوت الإدارة على أنه قبول الإستقالة على خلاف الأمر 133/66 والمرسوم رقم 59/85 اللذان اعتبرا سكوت الإدارة وعدم ردها على طلب الإستقالة بمثابة رفض الطلب.

إذن فإن سكوت الإدارة بعد انقضاء الأجل الممدد معادلا ضمنيا لقبولها، فيحرر الموظف في هذه الحالة من كل الالتزامات المتصلة بصفته الوظيفية.⁵

ومن خلال ما سبق نجد يتضح لنا أن المعالجة التشريعية لموضوع الاستقالة كانت متباينة من مرحلة إلى أخرى، غير أنه وبصدور القانون الحالي المتمثل في الأمر 03/06 و المتضمن

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص. 217.

² مباركة بدري، مرجع سابق، ص. 23.

³ أنظر المادة 219 من الأمر 03/06.

⁴ مباركة بدري، المرجع السابق، ص. 16.

⁵ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص. 217.

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نجد أن المشرع قد استقر على اعتبار الإستقالة حق مكفول للموظف غير أن ممارسة هذا الحق محدد بشروط وإجراءات يتعين مراعاتها عند ممارسته هذا الحق، وهو ما سيتم دراسته بالتفصيل ضمن الفصل الثاني من هذه المذكرة.

الفصل الثاني

الإطار القانوني للإستقالة في

التشريع الجزائي

الفصل الثاني: الإطار القانوني للإستقالة في التشريع الجزائري

سنتناول في هذا الفصل دراسة الإستقالة من الجانب القانوني بصفة عامة وسنخصص بها في التشريع الجزائري بصفة خاصة، فمن المهم معرفة الآليات والإجراءات القانونية التي يستند عليها موضوع الإستقالة 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 للإستقالة في مبحثين كالتالي:

المبحث الأول:

التنظيم القانوني لممارسة الحق في الإستقالة

المبحث الثاني:

الآثار القانونية المترتبة على الإستقالة

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 الإستفادة من خدمات المرفق العام، لذا قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين خصص الأول لشروط ممارسة الحق في الإستقالة، والمطلب 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 أكده 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"، وعلى هذا فلا بد أن تكون الاستقالة مكتوبة والحكمة من ذلك أن طلبها بالشكل الكتابي يكون إلا بعد ترو وتفكير من الموظف وأن لا يؤخذ على الموظف بكلمة صغيرة تخرج من لسانه بشكل عفوي أو نتيجة انفعال أو بتعبير يختلف في تفسير معناه، واشتراط 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 جديّة.¹

1 محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص. 208.

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 لظروفه¹، وكما يجعله منتبها إلى خطورة التصرف الذي سوف يقدم عليه، واستنادا إلى ما سبق ذكره، فإنه لا يعتد بالاستقالة الشفهية أي لا يمكن للإدارة إصدار قرار الاستقالة بناء على أقوال صدرت عن الموظف في حالة غضب أو انفعال أو حتى في حالته الطبيعية.²

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 الإستقالة بل أوجب إظهار الإرادة الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بالإدارة بصفة نهائية، في حين أن نموذج قرار (مقرر) الإستقالة فقد صدرت بشأنه التعلية رقم 17 المؤرخة في 12 جويلية 2009³، 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 الإستقالة 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 الإستقالة 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

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص. 155.

² مباركة بدري، مرجع سابق، ص. 14.

³ التعلية رقم 17 المؤرخ في 12 جويلية 2009، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، (أنظر الملحق رقم: 01).

بالقبول أو بالرفض يرجع إليها بما تراه مناسباً وبما يحقق التوفيق بين المصلحة الخاصة للموظف والمصلحة العامة.

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

لقد ألزم المشرع الجزائري الموظف الذي قدّم 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:

✓ بدءاً من الأمر 133/66 الذي جاء فيه أن الموظف يبقى مكافاً بالوفاء بالالتزامات المرتبطة بوظيفته إلى أن تتخذ السلطة المختصة قرارها.¹

✓ أيضاً 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 ملزماً بتأدية الواجبات المرتبطة بمهامه حتى صدور قرار السلطة المذكور.²

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

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 مطالباً بأداء الواجبات المرتبطة بوظيفته إلى غاية صدور قرار بقبول الاستقالة.⁴

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 حتماً إلى تعطيل واضطراب أداء المرفق.

¹ أنظر المادة 63 من الأمر 133/66.

² أنظر المادة 133 من المرسوم رقم 59/85.

³ أنظر المادة 219 من الأمر 03/06.

⁴ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص. 218.

الفرع الرابع: أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة

يجب أن يكون طلب الإستقالة صادر عن إرادة الموظف الصحيحة والحرّة، 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.¹ ولقد تناول المشرع الجزائري موضوع الرضا باعتباره ركن جوهري ولصيق بالإرادة، لذا يجب سلامة هذه الأخيرة من عيوب الرضا والمنصوص عليها في المواد من 81 إلى 91 من القانون المدني الجزائري.²

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. ولعل مرد ذلك إلى النتائج الهامة التي تترتب عليها الاستقالة،³ حيث نرى أن هذا الشرط أيضاً يتقرر لصالح الموظف الخاصة في حماية إرادته من كل أنواع الضغط و الإكراه 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.⁴ لذلك يشترط أن تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف غير معلقة على شرط، لأن طلب الاستقالة لا يعبر في هذه الحالة عن إرادة الموظف الجدية في ترك

¹ محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص. 209.

² انظر المواد من 81 إلى 91 من الأمر رقم 85/75.

³ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص. 334.

⁴ عبد اللطيف رسلان عوده، مرجع سابق، ص. 162.

العمل، إذ يثور اللبس حول الهدف الحقيقي للطلب الذي قد يكون سعيه لدفع جهة الإدارة لتحقيق بعض مطالبه.¹

إن القيد الذي تنقيد 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.²

الفرع السادس: عدم خضوع الموظف للنظام التأديبي قبل قبول الإستقالة

إن التأديب وظيفة ردية الهدف منها المحافظة على السير الحسن للمرفق العام بانتظام واطراد ومعاينة الموظف عند إخلاله بواجبه الوظيفية أو خروجه عن مقتضى الواجب في وظيفته³، 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 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.

¹ سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007، ص ص. 342، 343.

² ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص. 308.

³ سلمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2015، ص. 232.

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) ضمنا للمصلحة العامة، بحيث تقبل استقالته في حالة تبرئته 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.¹

المطلب الثاني: ضمانات ممارسة الحق في الاستقالة

لقد خلصنا في المطلب السابق بأن الإستقالة حق معترف به للموظف، يمارسه متى رغب في ترك وظيفته، وبالتالي حماية مصلحته الخاصة وعدم إرغامه على البقاء في وظيفة لا يرغب في شغلها، ولتفادي تعسف الإدارة في رفض طلب الإستقالة كان من الضروري توفير ضمانات كافية تجعل الموظف يتمتع بحرية استعمال حقه في الإستقالة، إذ سنتناول في هذا المطلب أهم الضمانات المكفولة للموظف والتي تتمثل فيما يلي:

الفرع الأول: إقرار القانون بالاستقالة كحق للموظف

وهذا كما سبق التطرق إليه في الفصل الأول، فالاستقالة حق أساسي يتمتع به الموظف العمومي، فقد اعترف بها المشرع صراحة في:

¹ مباركة بدري، مرجع سابق، ص. 22.

✓ نص المادة 133 من المرسوم رقم 59/85 السالف الذكر أن الإستقالة تعد حق معترفا به لكل موظف يرغب في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية .

✓ وذكرت أيضا كحق بشكل صريح في نص المادة 219 من الأمر 03/06 السالف الذكر بقولها: "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي ."

وهذا يعد أكبر ضمان للموظف في حقه في ممارسة الاستقالة، فضلا على تنظيم المشرع الجزائري لها من خلال الباب العاشر بعنوان إنهاء الخدمة من المادة 216 إلى المادة 220 من الأمر 03/06 بإبرازه لمختلف الشروط و إجراءات تنفيذها.

الفرع الثاني: ضرورة تقديم طلب الإستقالة

لقد تم التطرق لهذا العنصر في المطلب الأول كشرط والآن سنتطرق إليه كضمان في نفس الوقت، إذ لا يمكن أن تتم الإستقالة بإنهاء علاقة الموظف بالهيئة المستخدمة إلا بعد تقديم طلب من طرف الموظف المعني كدليل على حقه في إبداء رغبته الصريحة في ترك الوظيفة بصفة نهائية باعتباره سببا لصدور القرار الإداري المتضمن الاستقالة.¹

وتظهر أهمية الكتابة باعتبارها ضمان في إزالة كل الشكوك حول نية وجدية الموظف في الإستقالة، ففي غياب شرط الكتابة يصعب على الإدارة وحتى القاضي الإداري فهم تصرف الموظف بالانقطاع عن العمل دون أن يعلن نيته بذلك، فتصبح مسألة تمييز استقالة الموظف عن وضعية التخلي عن منصب العمل صعبة.²

هذا من جهة ومن جهة أخرى فهذا الطلب الكتابي يعتبر وثيقة تضمن حق الموظف في احتساب الآجال المنصوص عليها في المادة 220 من الأمر 03/06 بدون زيادة أو نقصان.

¹ مباركة بدري، مرجع سابق، ص. 12.

² موصدق علي، مرجع سابق، ص. 84.

الفرع الثالث: ضمان البت في طلب الإستقالة خلال الآجال القانونية

لقد نظم المشرع الجزائري مسألة آجال الرد على طلب الإستقالة في نص المادة 220 من الأمر 03/06 السالف الذكر، بقولها: "لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب غير أنه يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة"، أي أن بعد تقديم طلب الإستقالة من طرف الموظف المعني فما على الإدارة إلا اتخاذ أحد المواقف التالية:

- 1- إصدار قرار قبول الاستقالة (القبول الصريح) من طرف السلطة الإدارية المختصة بالتعيين خلال الأجل القانوني والمحدد بشهرين (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.
- 2- إصدار قرار بتأجيل الموافقة على طلب الاستقالة إذا كانت مصلحة العمل تستدعي ذلك أي للضرورة القصوى للمصلحة ولمدة محددة تقدر بشهرين (02) تسري ابتداء من تاريخ انقضاء أجل الشهرين (02) الذي يسري ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.
- 3- عدم اتخاذ الإدارة لأي موقف تجاه طلب الاستقالة (التزام الصمت) بحيث لم تصدر قرار بقبولها أو تأجيلها، ففي هذه الحالة تعتبر الاستقالة مقبولة بقوة القانون بعد انقضاء الأجل القانوني الممنوح للجهة الإدارية المختصة لاتخاذ قرارها بشأن ذلك وهذا من أجل تحقيق المصلحة الخاصة للموظف والمصلحة العامة في آن واحد، حيث تنص المادة 3/220 من نفس الأمر: "و بانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية".

واستنادا إلى ما سبق ذكره، يسري مفعول الاستقالة وترتب آثارها القانونية بعد قبولها الصريح من طرف الجهة الإدارية المختصة أو بعد انقضاء الأجلين المحددين في المادة 220 السالفة الذكر (04 أشهر)، وذلك في حالة عدم اتخاذها لأي قرار بهذا الخصوص، وبذلك تنتهي العلاقة الوظيفية بين الموظف وبين إدارته.¹

¹ مباركة بدري، مرجع سابق، ص. 21.

نستنتج من نص هذه المادة أن المشرع قيد السلطة المختصة بالبت في قرار الاستقالة بأجال محددة، وهذا ما نجده ضمان لصالح الموظف أيضا، وتجنب تعسف الإدارة في عدم الرد على طلب الإستقالة وإلحاقها الضرر بالموظف ومصالحته الخاصة.

ولكن نتساءل في هذا الموضوع، هل للإدارة حق رفض طلب استقالة الموظف؟

وللإجابة على هذا التساؤل يستوجب علينا التعرف على المقصود بالسلطة التقديرية للإدارة لأن مسألة البت في طلب الإستقالة تدخل في إختصاص السلطة التقديرية لها، وذلك بغرض حماية المصلحة العامة، فيقصد إذا بالسلطة التقديرية تلك الحرية التي تتمتع بها الإدارة في اتخاذ وإصدار القرارات الإدارية، واختيار وقت اصدارها بناء على الأسباب والظروف التي تواجهها الإدارة، إذن فممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية تكون على أساس الحرية التي تتمتع بها الإدارة من خلال العناصر الموضوعية للقرار، ولكن يجب أن يتماشى مع متطلبات المصلحة العامة ومقتضيات النظام العام.¹

إذن فالإدارة تنتظر في طلب الإستقالة تحت زاوية مصلحة المرفق العام، فمتى تعارضت إستقالة الموظف مع حسن سير المرفق العام، فإن للإدارة كامل السلطة التقديرية في رفض الطلب فتقرر ما تراه مناسبا في هذا الطلب مادام قرارها لا ينطوي على إساءة استعمال السلطة أو الإنحراف بالعرض.²

إذن نستنتج أن سلطة الإدارة غير مقيدة بشكل عام في رفض أو قبول الإستقالة، بشرط أن يكون هذا القرار سليم وأن لا يكون مشوب بأحد عيوب المشروعية. واستثناء سلطتها مقيدة بقبول طلب الإستقالة أو تأجيلها، لأن المشرع فرض آجال محددة للبت فيه، إما بالقبول أو التأجيل فقط.

¹ خليفي محمد، الضوابط القضائية للسلطة التقديرية للإدارة-دراسة مقارنة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015، ص. 29.

² عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص. 137.

الفرع الرابع: ضمان تبليغ قرار الإستقالة للمعني

إن قرار قبول الاستقالة كغيره من القرارات الإدارية الفردية، يشترط فيه التبليغ للموظف المعني حتى يكون قرار الاستقالة صحيحا ومنتجا لآثاره القانونية.

حيث ألزم القانون الإدارة بتبليغ القرارات الفردية التي تصدرها في مواجهة المخاطبين بها، لتكون عليهم حجة في المواعيد وفي الإعتراضات تحت طائلة رفض احتجاج الإدارة، إلا انه لم يبين الطريقة التي يتم بها تبليغ القرار الإداري الفردي، مما أتاح لها طرقا عديدة تنتهجها عند قيامها بتبليغ قراراتها الفردية، إذ قد يتم إما عن طريق البريد الموصى عليه، مع إشعار بالوصول، أو بواسطة المحضر القضائي، أو بواسطة وسائل الاتصال التكنولوجية.¹ وهذا ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة 96 من الأمر 03/06 السالف الذكر والتي تضمنت: "يبلغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية".

حيث استقر قضاء الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى على مبدأ واحد أن القرارات الفردية الخاصة بالموظف يجب تبليغها، ففي قرار صادر بتاريخ 1989/4/8 قضية (ط،ع) مع وزير الصحة و وزير التعليم العالي ملف رقم 54362، ذهبت الغرفة الإدارية إلى أنه ينبغي إبلاغ الموظف بقرار النقل وكل قرار إداري يتضمن خرق الشكلية يعد باطلا.²

كما أن الإدارة ملزمة بتحديد تاريخ تبليغ قرار قبول أو رفض أو تأجيل الإستقالة، نظرا لما له من أهمية وما يترتب من آثار على الحقوق المالية والمهنية للموظف المستقيل، والمتمثلة في تاريخ توقيف الراتب وحساب مدة العمل الفعلي للموظف، إضافة إلى حساب مدة الطعن القضائي المتعلقة بدعوى الإلغاء إن وجد نزاع قضائي حول قرار الاستقالة مستقبلا.

إن تبليغ قرار الإستقالة يعد من الضمانات المكفولة للموظف المستقيل، وبها يضمن جميع حقوقه المالية والمهنية وغيرها.

¹ فضيل كوسة، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص ص. 210-212.

² عمار بوضياف، القرار الإداري "دراسة تشريعية قضائية"، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص ص. 189. 190.

الفرع الخامس: ضمان سحب الإستقالة

1- سحب طلب الإستقالة من طرف الموظف

قد يحدث أن يتراجع الموظف عن رغبته في ترك الوظيفة بعد تقديمه لطلب الإستقالة وقبل صدور قرار قبولها من طرف الإدارة، فما عليه في هذه الحالة إلا التعبير مجددا عن رغبته في البقاء في منصبه، حيث أنه يجب عليه أن يبادر بتقديم طلب مكتوب إلى الجهة الإدارية التابع لها وهذا أمر سهل ويسير، وإلا عليه أن يتحمل نتيجة إهماله، أين تصبح الإستقالة نهائية، ولا سبيل إلى توظيفه فيما بعد إلا بإتباعه إجراءات تعيين جديدة.¹ وهذا ما يفهم ضمنا من الفقرة الثانية من المادة 219 من الأمر 03/06 السالف الذكر بنصها: "إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها"، فحق العدول عن طلب الإستقالة هو حق أصيل للموظف، فمتى قرر سحب طلب الإستقالة قبل الفصل فيها من جهة الإدارة فليس للإدارة إلا النزول عند رغبة الموظف بقبول السحب فإذا قبلت الإدارة طلب الإستقالة بعد إبداء الموظف رغبته في العدول عن الاستقالة، كان قرارها مخالفا للقانون.²

2- السحب قرار الإستقالة بإرادة الإدارة

لقد منح المشرع للإدارة الحق في سحب قراراتها غير المشروعة، ونظرا لخطورة عملية السحب على استقرار المعاملات والأعمال الإدارية فإنها مقيدة بمجموعة من الشروط التي أملاها مبدأ حماية الحقوق المكتسبة، والتي من دونها لا يمكن أن تتم عملية سحب القرارات الإدارية بما فيها سحب قرار الإستقالة الذي نحن بصدد دراسته، فتمثل هذه الشروط في :

- شرط عدم مشروعية القرار الإداري: إنه من واجب الإدارة سحب قراراتها المشوبة بأحد العيوب التي تصيب القرار الإداري وتجعله غير مشروع وتؤدي بذلك إلى سحبه، فمثلا عيب عدم الاختصاص، فيجب أن يصدر القرار من طرف الشخص المختص قانونا، وعليه فإن الخروج على ذلك يشكل عدم اختصاص.³

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، مرجع سابق، ص. 211.

² موصدق علي، مرجع سابق، ص. 139.

³ عقيلة بوحديد، خديجة سعدي، نهاية القرار الإداري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016/2015، ص. 45.

إذا يجب أن تكون عملية سحب قرار الإستقالة صادرة من السلطة المختصة، طبقاً للأحكام التنظيمية والقانونية المنظمة لهرم التدرج الإداري، وتكون في غالب الأحيان ذات الجهة الإدارية التي أصدرت قرار الإستقالة.¹

- شرط المدة المقررة قانوناً لعملية السحب الإداري: إذا كانت سلطة السحب بالنسبة للإدارة يفرضها مبدأ المشروعية، فإن هذه الآثار الخطيرة على مراكز الأفراد المعنيين بالقرار ينبغي أن تمارس خلال مدة زمنية هي ذاتها مدة أو ميعاد الطعن بالإلغاء والمقدرة حسب المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بأربعة أشهر (4)²، والتي تضمنت على أنه يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه.

وخلاصة القول أن عملية السحب هي إجراء ذات طابع متغير يمكن أن يكون بإرادة الموظف المستقيل أو بإرادة الإدارة، وفي جميع الأحوال يجب أن يكون هدف سحب الإستقالة هو المحافظة على استقرار الموظف في منصبه من جهة واستقرار المرفق العام من جهة أخرى، أي المحافظة على المصلحتين الخاصة و العامة في آن واحد ومن أجل تفادي أي نزاع قضائي يمكن اللجوء إليه مستقبلاً أمام المحاكم الإدارية.³

الفرع السادس: ضمان الحق في الطعن بالإلغاء

ينقضي ويزول قرار الإستقالة عن طريق صدور حكم قضائي نهائي حائز لقوة الشيء المقضي فيه، وذلك عن طريق دعوى إغائه والتي ترفع أمام جهة القضاء الإداري، فعلى الموظف الذي تتوفر فيه الصفة والمصلحة أن يرفع دعوى إلغاء قرار الإستقالة سواء أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة في مدة محددة بأربعة (4)⁴ أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من قرار الإستقالة حسب القانون 09/08، والمشوب بأحد عيوب المشروعية وذلك لإلغاء الآثار المترتبة على هذا الأخير، فمثلاً عيب الانحراف بالسلطة الذي يظهر في

¹ موصدق علي، مرجع سابق، ص. 141.

² القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر 1429 هـ الموافق ل 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 21.

³ موصدق علي، المرجع السابق، ص. 142.

⁴ انظر المادة 829 من القانون 09/08.

استعمال رجل الإدارة سلطته التقديرية لتحقيق غرضه غير المعترف له به، ومثال ذلك أن يتبين للقاضي أن رفض الإستقالة لم يكن بدافع مصلحة المرفق العام، وإنما بدافع عدااء شخصي ضد الموظف، الأمر الذي يجعل قرار رفض الإستقالة معيبا بعيب انحراف السلطة فيتعين إلغاءه فانحراف السلطة مرتبط بمدى تحقيق الإدارة للمصلحة العامة أو الأهداف التي حددها القانون في قرار الإستقالة.¹ فحين ينظر القاضي في هذا العيب عليه أن يستلهم روح القانون ليواجه روح العمل الإداري فهو لا يبحث المشروعية ولكن القيم الأدبية في السلوك الإداري الذي اتبعته الإدارة في حالة رفضها لقرار إستقالة موظفها.²

و أخيرا يمكننا القول أن القاضي الإداري فيما يخص منازعات الإستقالة يتمتع بسلطات واسعة في تقدير المشروعية أين أصبح رفض الإستقالة يعتبر بمثابة مساس بحرية الموظفين.³

المبحث الثاني : الآثار القانونية المترتبة على الإستقالة

ولما كانت العلاقة التي تربط الموظف بإدارته قانونية لائحية، فإنه يترتب عن استقالته العديد من الآثار القانونية، حيث سيتم التعرف على مختلف هذه الآثار في هذا المبحث، إذ سنتطرق في المبحث الأول إلى أثر الإستقالة على العلاقة الوظيفية، وفي المبحث الثاني إلى أثر الإستقالة على مبدأ إستمرارية المرفق العام

المطلب الأول: أثر الإستقالة على العلاقة الوظيفية

سنتاول بالدراسة في هذا المطلب أثر الإستقالة على الموظف من جهة وعلى الإدارة من جهة أخرى كما يلي:

الفرع الأول: أثر الإستقالة على الموظف

لإستقالة الموظف عدة آثار تتمثل فيمايلي:

¹ موصدق علي، مرجع سابق، ص. 149.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر، 2001، ص. 282.

³ موصدق علي، المرجع السابق، ص. 150.

أولاً: فقدان صفة الموظف

إن من أهم الآثار الناتجة عن الإستقالة بالنسبة للموظف هو فقدان صفة الموظف وهذا ما تنص عليه المادة 216 من الأمر 03/06 السالفة الذكر: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن - الإستقالة المقبولة بصفة قانونية...."، وبذلك يفقد جميع الحقوق ويعفى من كافة الالتزامات الوظيفية كأصل عام.¹ إذا سنحاول التعرف على المقصود بالموظف وصفته؟.

إن المشرع الجزائري لم يعطي تعريف شامل للموظف العام، حيث جاء في تعريفه حسب الأمر 03/06: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة، ورسم في رتبته في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".² كما أشار أيضا في المادة 02 من نفس الأمر السالف الذكر لمجال تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية معتمدا على المعيار العضوي، وبالنظر لمضمون المادتين 02 و 04 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لا نكون أمام موظف عام إلا بعد توافر الشروط التالية:

- أن يصدر قرار بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية، اكتساب الصفة مرهون بصدور قرار التعيين.
- أن يصدر قرار بترسيم العون العمومي في أحد درجات التسلسل الوظيفي. وفسر المشرع الترسيم على أنه إجراء القصد منه تثبي عون في درجة معينة أو في رتبته.
- أن يتعلق قرار التعيين و الترسيم بإدارة مركزية كرئاسة الجمهورية أو الوزارة الأولى و سائر الوزارات ضمن الطاقم الحكومي. أو يتعلق بأحد المصالح الخارجية للوزارات، و قصد بها المشرع المديرية التنفيذية الموجودة على مستوى الولايات كمديرية التربية و مديرية النقل و مديرية الأشغال العمومية و غيرها من المديرية.³

و بالتالي تلغى كافة هذه الشروط من تعيين و ترسيم وتفقد آثارها القانونية بمجرد فقدان صفة الموظف.

¹ مباركة بدري، مرجع سابق، ص. 18.

² انظر المادة 04 من الأمر 03/06.

³ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص ص. 20، 21.

وانطلاقاً من تاريخ سريان القرار الصريح أو الضمني بقبول الإستقالة يتحرر الموظف المستقيل من التزاماته الوظيفية، وتنتقطع علاقته بالإدارة المستخدمة، بحيث يعتبر من تلك اللحظة خارجاً عن إطار سلوكه الوظيفي، ويفقد بالتالي كل الحقوق المرتبطة بصفته، مما يوحي أن مجرد تقديم الطلب لا يؤثر على حقوقه الوظيفية، وأول الحقوق المرتبطة بصفة الموظف العمومي هو الراتب، بحيث يفقد الموظف المستقيل راتبه بمجرد تبليغه بقرار قبول استقالته أو بفوات آجال البت في طلبه، لأن الحق في الراتب يكون بعد أداء الخدمة، كما أنه لا يمكنه الاستفادة من المعاش إلا في حدود الحقوق التي يكون قد اكتسبها قبل إستقالته، وفي إطار الشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول على نظام التقاعد.¹

ثانياً: الإلتزام بواجب السر المهني

هذا ويبقى الموظف المستقيل ملتزم بواجب كتمان السر المهني، حيث نجد أساس هذا الإلتزام في نص المادة 48 من الأمر 03/06 المتضمنة ما يلي: "يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يستأنف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".

والحكمة من تقرير هذا الواجب هو تحقيق مصلحة مزدوجة، وهي مصلحة الأفراد بالحفاظ على أسرارهم وعدم إفشائها من جهة، ومن جهة أخرى حماية المصلحة العامة بالحفاظ على الثقة بين المتعاملين الإداريين والإدارة.²

ثالثاً: السماح للموظف المستقيل من المشاركة في مسابقات التوظيف

إن المشرع الجزائري قد حرم الموظف الذي تعرض لعقوبتي التسريح أو العزل من حقه في التوظيف من جديد، وهذا ما نجده في نص المادة 185 من الأمر 03/06 السالف الذكر: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"، لقد طرح إشكال قانوني مفاده هل يحق للموظف المستقيل المشاركة في مسابقة

¹ سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم الساسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2012، ص. 70.

² موصدق علي، مرجع سابق، ص. 128.

للتوظيف طالما تم خروجه بإرادته منه وبطريقة قانونية؟ إن الرد على هذا الإشكال حمله المنشور رقم 05 ك خ الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العامة بتاريخ 10 فبراير 2004.¹ حيث أجاز المنشور للمستقيل حق المشاركة في مسابقات التوظيف إذا استوفى شروطها، هو ما تأكد في برقية تحت رقم 509 بتاريخ 18 أبريل 2011،² والصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العامة و الموجهة لجميع رؤساء مفتشيات الوظيفة العامة.³

و بالتالي لا يوجد أي سبب يمنع الموظف الذي مارس حقه في الاستقالة من الترشح لوظيفة عمومية جديدة ما دامت قد توافرت فيه الشروط القانونية وذلك في إطار حقه الدستوري في التوظيف. فقد نص المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فبراير 2004 السابق الذكر، على أنه لا يمكن أن يكون الموظف المستقيل بصفة قانونية محمل إعادة إدماج بقوة القانون في رتبته الأصلية، غير أنه بإمكانه المشاركة في مسابقات التوظيف للالتحاق بالوظيفة العمومية بشرط استيفائه للشروط المحددة في القانون و ذلك بعد انقضاء مدة ثلاث (03) سنوات من التاريخ الفعلي للاستقالة، مع الإشارة إلى عدم الأخذ بعين الاعتبار الأقدمية المهنية المكتسبة بصفة موظف في معايير الانتقاء في حالة ترشحه للمشاركة في مسابقة على أساس الشهادة.

ونظرا لكثرة الطلبات المقدمة من طرف الموظفين المستقيلين للحصول على ترخيص بالسماح لهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف من جديد قبل انقضاء المدة المذكورة سلفا، فقد صدرت البرقية رقم 509 المؤرخة في 18 ابريل 2011، والتي ألغت شرط المدة وأكدت على إمكانية مشاركة الموظف المستقيل من جديد في مسابقات التوظيف دون تقييده بأجل محدد مادامت تتوافر فيه الشروط القانونية المطلوبة.⁴

والمذكورة في نص المادة 75 من الأمر 03/06 السالف الذكر والتي جاء فيها: " لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوافر فيه الشروط الآتية:

¹ المنشور رقم 05، المؤرخ في 10 فيفري 2004، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، (أنظر الملحق رقم: 02).

² البرقية رقم 509، المؤرخة في 18 أبريل 2011، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، (أنظر الملحق رقم: 03).

³ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص. 166.

⁴ مباركة بدري، مرجع سابق، ص. 18.

- أن يكون جزائري الجنسية،
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية،
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنتافى وممارسات الوظيفة المراد الإلتحاق بها،
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية،
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد الإلتحاق بها".

الفرع الثاني: أثر الإستقالة على الإدارة

إن من أبرز الآثار المترتبة على استقالة الموظف بالنسبة للإدارة هي شغور منصب وإحداث فراغ في محيطها، الأمر الذي قد ينعكس سلباً على حسن سير المرفق العام والمصلحة العامة، لذلك فالإدارة هنا تسعى لتعويض ذلك المنصب واستخلاف الموظف المستقيل لتفادي اضطراب وعرقلة سير المرفق العام، ولا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفاً له.¹ فنظام التعيين في الوظيفة العامة يقوم على مبدأ المساواة كقاعدة عامة وهذا ما أكدته المادة 74 من الأمر 03/06 يقولها: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية" ومبدأ الجدارة كاستثناء، فعلى الإدارة اللجوء إلى تنظيم وفتح مسابقة للتوظيف لتعويض الموظف المستقيل في أسرع وقت، حيث أخذ المشرع الجزائري بعدة طرق لاختيار المترشحين المؤهلين لتولي الوظيفة العامة حسب الأمر 03/06 السالف الذكر على أن الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الإختبارات.
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
- الفحص المهني.
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويناً متخصصاً منصوباً عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.²

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص. 219.

² أنظر المادة 80 من الأمر 03/06.

أيضا من بين آثار الإستقالة على الإدارة فإن قانون الوظيفة العامة لها بحق مطالبة الموظف بأداء ما يكون مطلوبا منه من ديون مستحقة لها، فقد تكون هذه الديون بسبب يتعلق بأداء الوظيفة، و دين نتج بسبب صرف مبالغ للموظف بغير وجه حق، مثال أن يقوم الموظف بطلب سلفية أي مبلغ من المال عن مرتبه بمدة معينة، ومن ثمة لا يحول إنهاء خدمة الموظف دون مطالبته بهذه الديون.¹

المطلب الثاني: أثر الإستقالة على مبدأ إستمرارية المرفق العام

لدراسة أثر الإستقالة على مبدأ استمرارية المرفق العام، وجب التعرف أولا على المقصود بالمرفق العام أولا، وعلى مبدأ استمراريته ثانيا كما يأتي:

الفرع الأول: تعريف المرفق العام ومبدأ استمراريته

سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف المرفق العام ومبدأ استمراريته كالتالي:

أولا: تعريف المرفق العام

- 1- هو مشروع يعمل بإطراد وانتظام تحت إشراف رجال الحكومة بقصد أداء خدمة عامة للجمهور، مع خضوعه لنظام قانوني معين.²
- 2- هو كل نشاط تضطلع به الإدارة بنفسها أو بواسطة أفراد عاديين تحت إشرافها وتوجيهها بقصد إشباع الحاجات العامة.³
- 3- إذا العناصر الأساسية للمرافق العامة أو أركان المرافق العامة:

- أن يكون المرفق العام مشروع عام.
- أن يهدف المرفق العام إلى تحقيق النفع العام.
- أن يخضع المرفق العام للسلطة العامة.

¹ عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013، ص. 104.

² علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري "النشاط الإداري، وسائل الإدارة"، الجزء الثاني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص. 09.

³ احمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص. 430.

- خضوع المرفق العام لنظام قانوني استثنائي وخاص بالمرافق العامة.¹

ثانيا: تعريف مبدأ إستمرارية المرفق العام

ويعتبر من المبادئ العامة للقانون والتي تتعلق بعملية تنظيم وسير المرافق العامة بشكل دائم و مستمر ومنتظم في الدولة، حيث يقضي هذا المبدأ القانوني العام بحتمية ديمومة وسيرورة المرافق العامة بصورة جيدة ومنتظمة، مثل انتظام واطراد دقات القلب والحياة في الإنسان، لأن الحياة العامة في المجتمع والدولة ترتكز وتتوقف على سير هذه المرافق العامة بانتظام واضطراب، وأي توقف أو خلل واضطراب في سير المرافق العامة يؤدي إلى توقف الحياة العامة في المجتمع والدولة، مثل توقف مرفق العدالة ومرفق الدفاع.²

وهذا لأهمية المرافق العامة في توليها القيام بخدمات أساسية للمواطنين وتؤمن حاجات جوهرية في حياتهم، ولهذا يجب أن يكون عملها منتظما ومستمرا دون انقطاع أو توقف، ومن اليسير أن يتصور الإنسان مدى الإرتباك الذي ينجم عن تعطل مرفق من المرافق ولو لمدة قصيرة ولهذا أجمع الفقهاء على أن استمرارية المرفق تعتبر أحد المبادئ الأساسية التي تحكم عمل المرافق العمومية.³

بعد التعرف على المقصود بالمرفق العام ومبدأ ديمومته، سنحاول التعرف على أثر الاستقالة على استمرارية المرفق العام.

الفرع الثاني: المواجهة الجزائية للإخلال بمبدأ استمرارية المرفق العام

تعتبر الإستقالة من المسائل التي تمس بمبدأ استمرارية المرافق العامة، فقد تدخل المشرع وأورد على ممارستها بعض القيود للتوفيق بين حق الموظف وحق الجماعة في الحصول على الخدمات، فقد تكون هذه الاستقالة فردية صادرة من موظف واحد فقط أو جماعية مقدمة من طرف عدد من الموظفين في وقت واحد، وهذه الأخيرة هي أشد أنواع الاستقالات خطرا على سير المرفق العمومي بانتظام واطراد لأنها تعطل سيره، وتعرضه فعلا للاضطراب وتعرقل أداء

¹ طاهري حسين، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية "التنظيم الإداري-النشاط الإداري- دراسة مقارنة"-، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، سنة 2007، ص. 79.

2 عمار عوابدي، القانون الإداري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص. 75.

3 ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الرابعة، دار المجد للنشر والتوزيع، الجزائر، ص. 2002.

خدماته للجمهور بشكل طبيعي ولهذا وجب تنظيمها صراحة، ردعا للموظفين والإدارة على حد سواء، لأن اللوم لا يقع دائما على الموظفين، ففي كثير من الأحيان يتعرضون لضغوطات ومعاملات يصعب احتمالها، ولا يمكن إثباتها ما يدفع بالموظفين لتقديم استقالاتهم بشكل جماعي وكثير هي الحالات التي ترفض فيها طلباتهم لا لشيء سوى لإذلالهم أو دفعهم لترك مناصب شغلهم من أجل عزلهم، وما يترتب عن هذا الأخير من آثار وخيمة¹، ونظرا لخطورة هذه الأخيرة على أداء المرفق العام والمصلحة العامة فإن المشرع الجزائري لم يتردد في تجريم الإستقالة الجماعية في نص المادة 115 من قانون العقوبات والتي تضمنت ما يلي: "القضاء والموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم، تقديم استقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية يعاقبون بالحبس من ستة (06) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات"²، والملاحظ من نص هذه المادة أنها تتضمن شرطين لتمكين توقيع الجزاء المنصوص عليه والمتمثلين في وجوب توفر:

- الاتفاق المسبق على تقديم الإستقالة الجماعية.

- الهدف أو الغاية بتعطيل سير مرفق عام .

ولا شك أن الغاية التي يستهدفها المشرع من هذا الإجراء هو ضمان استمرارية سير المرفق العام بانتظام واطراد والذي يعد من بين المبادئ الأساسية التي تحكم المرافق العامة.

¹ لعموري سعيدة، مرجع سابق، ص. 84.

² أنظر المادة 115 من الأمر رقم 156/66.

الختامة

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:

- أن الاستقالة هي عملية إدارية يعبر فيها الموظف عن إرادته الصريحة في التخلي عن وظيفته قبل بلوغ سن التقاعد، بموجب طلب كتابي يقدمه إلى السلطة المختصة وفق السلم الإداري بداية من مسؤوله المباشر وصولا إلى رئيسه الإداري الذي امتلك سلطة تعيينه أول مرة وحتى تكون الإستقالة سارية المفعول ومنتجة لآثارها القانونية يتوجب على الإدارة قبولها.

- أن المشرع الجزائري تبنى نوع واحد من الإستقالة وهي الاستقالة الصريحة ولم يأخذ بالاستقالة الضمنية بحيث اعتبرها بمثابة التخلي عن المنصب، والذي ينتج عنه تسليط عقوبة العزل حسب المادة 184 من الأمر 03/06.

- أن الإستقالة لها ما يشابهها من نظم، كالإضراب، الاستياداع والفصل التأديبي حيث يترتب عليهم جميعهم التوقف عن العمل وما له من آثار خطيرة على سير المرافق العامة، في حين نجدها تختلف عن الإضراب كون هذا الأخير لا يعني إنهاء علاقة العمل، وإنما توقيفها مؤقتا ويكون أيضا بشكل جماعي عكس الاستقالة التي يتوجب أن تكون بشكل فردي.

- أيضا تختلف الإستقالة عن وضعية الاستياداع كون هذه الأخيرة تؤدي إلى تجسيد العلاقة الوظيفية بشكل مؤقت دون إنهاؤها، حيث يعاد إدماج الموظف في حالة الإحالة على الاستياداع

في رتبته الأصلية ولو كان زائد على العدد بقوة القانون بعد انتهاء الفترة الاستيعاد القانوني
بينما الموظف المستقل، لا يمكن إدماجه في وظيفته الأصلية بعد استقالته.

- أن الاستقالة تختلف على الفصل التأديبي فهي تعبر عن رغبة الموظف في مغادرة الوظيفة
بصفة نهائية، بينما الفصل التأديبي يكون بسبب ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي يؤدي به إلى
الفصل بالتسريح أو العزل دون اعتبار لرغبة الموظف فيها، فهو مجبر على الامتثال للقرار
الصادر في حقه بالفصل التأديبي.

- أيضا توصلنا أن الإستقالة في التشريع الوظيفي الجزائري مرت بعدة مراحل بداية من الأمر
133/66 فأبرز ما نستنتجه من هذا الأمر أنه لم يستعمل مصطلح (حق) بشكل صريح، وأن
السلطة التي لها حق التعيين عليها قبول الاستقالة أو رفضه بشكل صريح في ظرف ثلاثة
(03) أشهر من تاريخ إيداع الطلب، أما في حالة سكوتها خلال هذه المدة يفهم منه أنه رفض
لطلب الاستقالة أيضا، لتأتي بعدها مرحلة القانون 12/78 حيث باستقراء المادتين 92 و93
من هذا القانون نجد وجوب كتابة الاستقالة مع ترك المجال مفتوح للعامل في الكيفية التي
يوصل بها طلب الاستقالة إلى علم المستخدم، مع وجوب ذكره الأسباب التي يتذرع بها للتخلي
عن علاقة العمل، ومرورا بمرحلة المرسوم رقم 59/85 حيث نص صراحة على أن الإستقالة
حق معترف به طبقا لنص المادة 133 من هذا المرسوم، مع إمكانية زيادة مدة إضافية إذا
اقتضت ضرورة الخدمة وذلك لمدة أقصاها 06 أشهر، وكذلك لم ينص هذا المرسوم على حق
رفض الإستقالة من قبل السلطة التي لها حق التعيين، لنصل في الأخير إلى مرحلة الأمر رقم
03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي، حيث كرس المشرع حق
الإستقالة في ظل هذا الأمر في المواد من 217-220، وأبرز ما جاء فيها تحديد المدة
القانونية للبت في طلب الإستقالة من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بشهرين (02)
ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، مع إمكانية تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين
ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، واعتبر المشرع الجزائري سكوت الإدارة دون اتخاذ قرار
بشأن طلب الإستقالة بعد انقضاء الأجلين المشار إليهما في هذا الأمر وهي أربعة (04) أشهر
ابتداء من تاريخ تقديم الطلب بمثابة قبول ضمني يترتب عليه تحرير الموظف من كل
الالتزامات الوظيفية.

- وأثناء الدراسة وبحثا عن الإجابة على الإشكالية المطروحة والمتمثلة في كيفية معالجة المشرع الجزائري لمسألة الإستقالة بالحفاظ على المصلحتين العامة والخاصة، استخلصنا من خلال استقراءنا لمختلف نصوص مواد الأمر 03/06 بالتحديد، أن المشرع قام بتنظيم ممارسة الحق في الإستقالة من خلال فرض شروط وضوابط من شأنها حماية المصلحة العامة، إذ لم يترك الحرية المطلقة للموظف في ممارسة هذا الحق، ومن بين أبرز هذه الشروط:

- فرض شروط شكلية ككتابة طلب الإستقالة وتقديمه للسلطة المختصة وذلك لتنبية الإدارة واستعدادها لإيجاد بديل عن الموظف المستقيل.

- إلزام الموظف بالقيام بالواجبات المرتبطة بوظيفته بعد تقديم طلب الإستقالة حسب نص المادة 219 من الأمر 03/06، والهدف من هذا الشرط تفادي الانقطاع المفاجئ عن العمل وبالتالي إلحاق الضرر بحسن سير المرفق العام.

- عدم إخضاع الموظف الراغب في الإستقالة للنظام التأديبي، وذلك لتفادي تغليب المصلحة الخاصة عن المصلحة العامة بقبول استقالته و إفلاته من العقاب.

وفي نفس الوقت أحاط المشرع الجزائري الحق في الإستقالة بمجموعة من الضمانات التي من شأنها حماية المصلحة الخاصة بالموظف وتفادي تعسف الإدارة في رفض استقالته، ولعلّ من بين أبرز الضمانات المكفولة للموظف:

- إعتراف القانون بشكل صريح بأن الاستقالة حق في نص المادة 219 من الأمر 03/06 السالف الذكر، وهذا يعد أكبر ضمان للموظف في حقه في ممارسة الاستقالة.

- تقييده للسلطة المختصة بالبت في قرار الاستقالة بأجال محددة، وهذا لتجنب تعسف الإدارة في عدم الرد على طلب الإستقالة وإلحاقها الضرر بالموظف ومصلحته الخاصة.

- إمكانية سحب طلبه في الإستقالة أي له حق العدول والتراجع فهدف سحب الإستقالة هو المحافظة على استقرار الموظف في منصبه من جهة واستقرار المرفق العام من جهة أخرى، أي المحافظة على المصلحتين الخاصة و العامة في آن واحد

- فللموظف أيضا ضمان الطعن في قرار الإستقالة، ذلك عن طريق دعوى الإلغاء التي ترفع أمام جهة القضاء الإداري فعلى الموظف الذي تتوفر فيه الصفة والمصلحة أن يرفع دعوى

إلغاء قرار الإستقالة المشوب بأحد عيوب المشروعية أمام القضاء الإداري، وذلك لإلغاء كافة الآثار القانونية المترتبة عليه.

- أن سلطة الإدارة غير مقيدة بشكل عام في رفض أو قبول الإستقالة، بشرط أن يكون هذا القرار سليم وأن لا يكون مشوب بأحد عيوب المشروعية. واستثناءا سلطتها مقيدة بقبول طلب الإستقالة أو تأجيلها، لأن المشرع فرض آجال محددة للبت فيه، إما بالقبول أو التأجيل فقط.

- أيضا من بين النتائج التي توصلنا إليها، أن المشرع قد راعى المصلحة العامة عن المصلحة الخاصة للموظف، بالزامه بالبقاء في الوظيفة بعد تقديمه طلب الاستقالة .

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

✓ النص على الحق في الإستقالة في الباب المخصص للحقوق الخاصة بالموظف لاعتبارها حق أيضا مكفول قانونا.

✓ يفضل ادراج نص صريح يعالج مسألة سكوت الادارة في الرد على طلب الإستقالة بأن تصبح الاستقالة مقبولة بصفة قانونية بدلا من الاستقالة فعلية، وذلك لضمان التكريس القانوني والفعلي للاستقالة

✓ يفضل وضع نص حول جواز سحب طلب الإستقالة قبل البت في هذه الأخيرة من قبل السلطة المختصة بذلك.

✓ النص برفض قبول طلب إستقالة الموظف المحال على التأديب.

✓ ضرورة مرونة الإدارة في الإستجابة لطلب الاستقالة في أجل مناسب لتحقيق التوازن بين مصلحتها ومصلحة الموظف، وتمكينها من سرعة استخلاف الموظف المستقيل في أقرب وقت ممكن وذلك تحقيقا للمصلحتين العامة والخاصة على حد سواء.

الملاحق

الملحق رقم: 01

قرار أو مقرر استقالة

- إن.....(نكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)
- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- وبمقتضى الرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية و الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- وبمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في المتضمن إنشاء (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات ذات الطابع العلمي و التكنولوجي او المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني) عند الإقتضاء .
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص بـ.....(سلك الإنتماء).
- وبناء على القرار رقم المؤرخ في..... المتضمن ترسيم / تعيين(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....إبتداء من
- وبناء على طلب الاستقالة المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....
- وبناء على موافقة السلطة السلمية .
- وبإقتراح من

بقرار

- المادة الأولى: يقبل الاستقالة المقدمة من طرف (بيان الاسم واللقب) ابتداء من
- المادة الثانية: يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرره.....في.....

○○○

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية الإمانة العامة للحكومة المديرية العامة للتكوين والتوظيف مصلحة التوظيف	برقية خاصة 509
--	-------------------

18 جويلية 2011

المرسل، رئاسة الجمهورية

الإمانة العامة للمجموعة

المديرية العامة للتوظيف العمومية

المرسل إليهم، السيدة والمادة رؤساء مختبرات التوظيف العمومية

تتلقى مصالحنا باستمرار طلبات ترخيص من طرف الموظفين السابقين الذين استقالوا من وظائفهم قف قصد السماح لهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف من جديد قف قبل انقضاء مدة الثلاث (3) سنوات من تاريخ الاستقالة طبقا للمرسوم رقم 5 المؤرخ في 10 فيفري 2004 المتعلق بالانتحاق من جديد بالوظائف العمومية قف بهذا الصدد واعتبارا لكون الاستقالة حق مشروع مخول قانونا للموظف قف يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه بإمكان المعنيين بالمشاركة في مسابقات التوظيف من جديد دون تقييدهم بأجل محدد قف شريطة استيفائهم الشروط القانونية المطلوبة للانتحاق بالوظائف العمومية قف أطلب منكم السهر على تطبيق ما جاء في هذه البرقية قف و ضمان النشر الواسع لها قف وانتهى.

عن الأمانة العامة للحكومة
والتكوين والتوظيف
المديرية العامة للتوظيف
مصلحة التوظيف
م. بوحسان



الملحق رقم: 03

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مصالح رئيس الحكومة
المديرية العامة للتوظيف العمومية

الجزائر في 10 فيفري 2004

الرقم 05/ك خ / م ع و ع / 2004

السيدة و السادة رؤساء مفتشيات التوظيف العمومية

الموضوع: الإلتحاق من جديد بالوظائف العمومية.

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

غالبا ما تتلقى مصالحنا طلبات من الإدارات أو موظفين سابقين مستقيلين، أو
مسرحين بسبب أخطاء تأديبية جسيمة أو معزولين بسبب إهمال المنصب وذلك قصد
إلتحاقهم من جديد بالوظائف العمومية.

بهذا الصدد، وقصد ضمان تطبيق منسجم للإجراءات الواجب إتباعها بهذا الشأن،
يهدف هذا المنشور إلى تحديد الشروط والكيفيات الواجب إتباعها.

1 - حالة إستقالة الموظف :

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

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

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

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

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

2 - حالة عزل الموظفين :

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

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

3 - حالة تسريح الموظفين :

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

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

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

قائمة المصادر

والمراجع

• أولاً: القوانين

1. القانون رقم 01/16 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 هـ الموافق ل 6 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 14.
2. الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 46.
3. الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 49، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-02 المؤرخ في 14 رمضان عام 1437 هـ الموافق ل 19 يونيو سنة 2016م الجريدة الرسمية عدد 37.
4. الأمر رقم 85/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل26 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.
5. القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 32.
6. القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17.
7. 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.
8. لقانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر 1429 هـ الموافق ل 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 21.
9. المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1 رجب عام 1405 هـ الموافق ل 23 مارس سنة 1985م المتضمن للقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 13.
10. التعليم رقم 17 المؤرخ في 12 جويلية 2009، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

11. المنشور رقم 05، المؤرخ في 10 فيفري 2004، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

12. البرقية رقم 509، المؤرخة في 18 أبريل 2011، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

• ثانياً: الكتب

1. أبو يونس محمد باهي، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 1999.

2. الحلو ماجد راغب، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008.

3. الطماوي محمد سليمان، الوجيز في القانون الإداري "دراسة مقارنة"، دار الفكر العربي، مصر، 1975.

4. العنزي سعد نواف، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007.

5. بوضياف عمار، القرار الإداري "دراسة تشريعية قضائية"، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.

6. بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015.

7. خليفة عبد العزيز عبد المنعم، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر، 2001.

8. خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر الجزائر، 2013.

9. دريال عبد الرزاق، الوجيز في النظرية العامة للإلتزام "مصادر الإلتزام"، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.

10. ديدان مولود، القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، 2011.

11. طاهري حسين، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية "التنظيم الإداري-النشاط الإداري-دراسة مقارنة-"، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، سنة 2007.

12. عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للإستقالة "بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية-دراسة مقارنة-"، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2004.

13. عشي علاء الدين، مدخل القانون الإداري "النشاط الإداري، وسائل الإدارة"، الجزء الثاني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
14. عوابدي عمار، القانون الإداري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
15. عبد الوهاب محمد رفعت، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009.
16. قدارة خليل أحمد حسن، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
17. قاسم محمد أنس، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
18. كوسة فضيل، القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
19. لباد ناصر، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الرابعة، دار المجد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
20. محيو احمد، محاضرات في المؤسسات الإدارية، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
21. مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
22. هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، "علاقات العمل الفردية"، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

• ثالثا: المذكرات والرسائل الجامعية

1. العنزي عبد العزيز سعد مانع ، النظام القانوني لانتهاج خدمة الموظف العام "دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي"، رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2012.
2. بن قلة عبد الكريم ، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.

3. بوحديد عقيلة، خديجة سعدي، نهاية القرار الإداري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص منازعات إدارية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2015-2016.
4. خليفي محمد، الضوابط القضائية للسلطة التقديرية للإدارة-دراسة مقارنة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015.
5. دايم نوال، القرارات الإدارية الضمنية والرقابة عليها (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010.
6. لعموري سعيدة، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013.
7. سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2015.
8. قتال منير، القرار الإداري محل دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.
9. موصدق علي، الإستقالة في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، تخصص قانون الإدارة العامة، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، مدرسة دكتوراه، 2018/2017

• رابعا: المقالات

1. بوضياف عمار، تطور قطاع الوظيفة العامة في الجزائر "دراسة تاريخية وصفية تحليلية"، مجلة الفقه والقانون، العدد 37، نوفمبر 2015.
2. بدري مباركة، 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.

الفهرس

الفهرس

الصفحة	مقدمة
11	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للإستقالة
12	المبحث الأول: مفهوم الإستقالة
13	المطلب الأول: تعريف و أركان الإستقالة
13	الفرع الأول: تعريف الإستقالة
13	أولا: المعنى اللغوي للإستقالة
13	ثانيا: التعريف الفقهي للإستقالة
15	ثالثا: التعريف القضائي للإستقالة
16	الفرع الثاني: أركان الإستقالة
16	أولا: إرادة الموظف
18	ثانيا: قبول الإستقالة
19	المطلب الثاني: أنواع الإستقالة وتمييزها عن بعض النظم المشابهة
19	الفرع الأول: أنواع الإستقالة
19	أولا: أنواع الإستقالة من حيث التعبير عنها
19	1- الإستقالة الصريحة
19	2- الإستقالة الضمنية
20	ثانيا: أنواع الإستقالة من حيث مصدرها
20	1- الإستقالة الفردية
21	2- الإستقالة الجماعية
22	الفرع الثاني: مقارنة الإستقالة مع النظم القانونية المشابهة لها
22	أولا: مقارنة الإستقالة مع الإضراب
22	1- أوجه التشابه
23	2- أوجه الاختلاف

24	ثانيا: مقارنة الإستقالة والفصل التأديبي
25	1- أوجه التشابه
25	2- أوجه الإختلاف
26	ثالثا: مقارنة الإستقالة و الإحالة على الإستيداع
28	1- أوجه التشابه
28	2- أوجه الإختلاف
29	المبحث الثاني: التطور التاريخي للإستقالة في التشريع الجزائري
29	المطلب الأول: الإستقالة في التشريعات السابقة للأمر 03/06
29	الفرع الأول: الإستقالة حسب الأمر 133/66
30	الفرع الثاني: الإستقالة حسب القانون 12/78
31	الفرع الثالث: الاستقالة حسب المرسوم رقم 59/85
33	المطلب الثاني: الإستقالة بعد صدور الأمر 03/06
35	الفصل الثاني: الإطار القانوني للإستقالة في التشريع الجزائري
37	المبحث الأول: التنظيم القانوني لممارسة الحق في الإستقالة
37	المطلب الأول: شروط ممارسة الحق في الإستقالة
37	الفرع الأول: شرط الكتابة
38	الفرع الثاني: تقديم طلب الإستقالة إلى السلطة المختصة
39	الفرع الثالث: التزام الموظف بالقيام بالواجبات المرتبطة بوظيفته بعد تقديم طلب الإستقالة
40	الفرع الرابع: أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة
41	الفرع الخامس: عدم تعليق طلب الإستقالة على قيد أو شرط
41	الفرع السادس: عدم خضوع الموظف للنظام التأديبي قبل قبول الإستقالة
42	المطلب الثاني: ضمانات ممارسة الحق في الاستقالة
42	الفرع الأول: اعتراف القانون بالاستقالة كحق للموظف

43	الفرع الثاني: ضرورة تقديم طلب الإستقالة
44	الفرع الثالث: ضمان البت في طلب الإستقالة خلال الآجال القانونية
46	الفرع الرابع: ضمان تبليغ قرار الإستقالة للمعني
47	الفرع الخامس: ضمان سحب الإستقالة
48	الفرع السادس: ضمان الحق في الطعن بالإلغاء
49	المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الإستقالة
49	المطلب الأول: أثر الاستقالة على العلاقة الوظيفية
49	الفرع الأول: أثر الإستقالة على الموظف
50	أولاً: فقدان صفة الموظف
51	ثانياً: الإلتزام بواجب السر المهني
51	ثالثاً: السماح للموظف المستقيل من المشاركة في مسابقات التوظيف
53	الفرع الثاني: أثر الإستقالة على الإدارة
54	المطلب الثاني: أثر الإستقالة على مبدأ استمرارية المرفق العام
54	الفرع الأول: تعريف المرفق العام ومبدأ استمراريته
54	أولاً: تعريف المرفق العام
55	ثانياً: تعريف مبدأ إستمرارية المرفق العام
55	الفرع الثاني: المواجهة الجزائية للإخلال بمبدأ استمرارية المرفق العام
57	الخاتمة
62	الملاحق
69	قائمة المصادر والمراجع
73	فهرس المحتويات