

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية
الفرع: حقوق
التخصص: قانون إداري
رقم: 1635044731

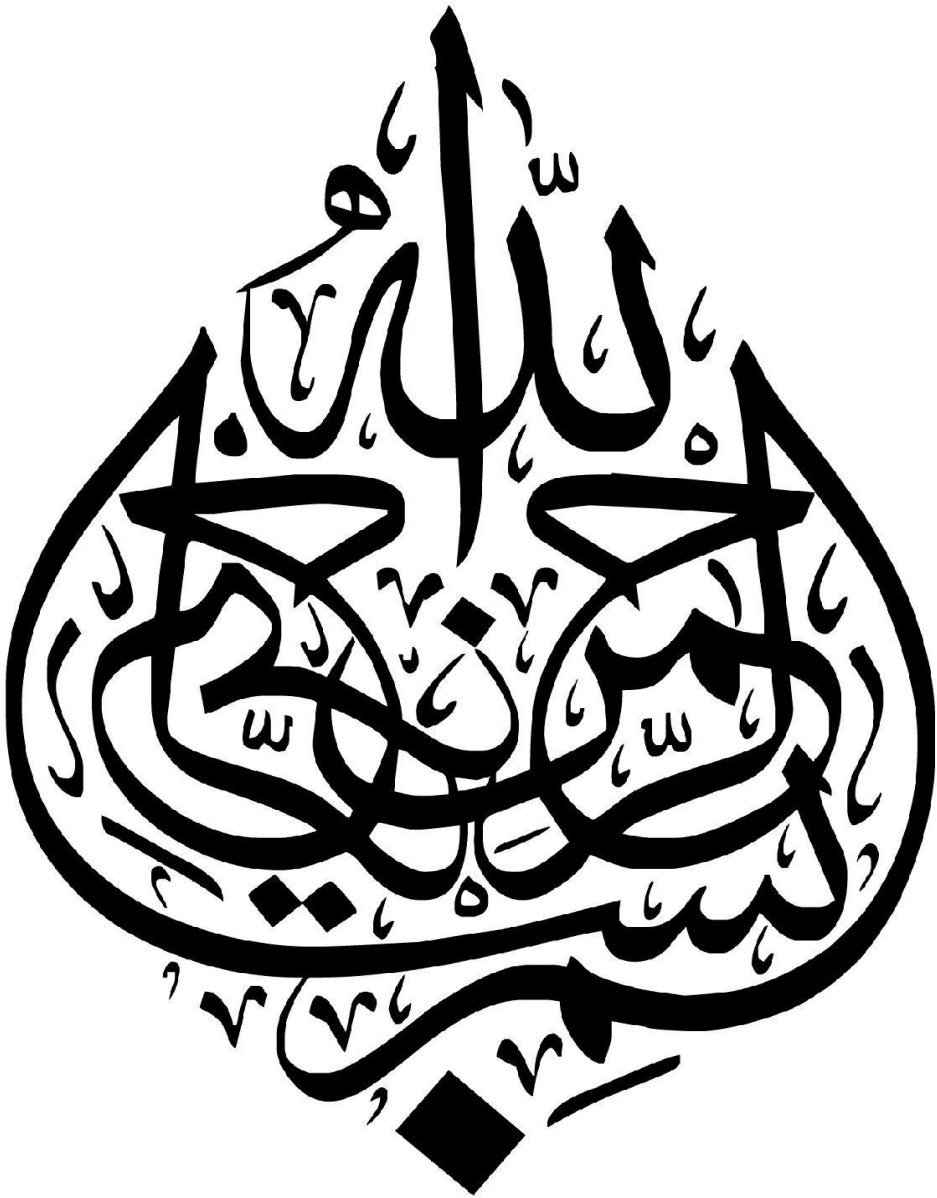
إعداد الطالب (ة):
نسرين خنفر
يوم:

النظرية العامة للاستقالة في مجال الوظيفة العامة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر قسم "أ"	رياض دنش
مشرفا ومقررا	جامعة بسكرة	أستاذة التعليم العالي	أمال يعيش تمام
ممتحنا	جامعة بسكرة	أستاذ التعليم العالي	فريد علواش

السنة الجامعية: 2020 - 2021



شكر وعرافان

الحمد لله

الذي هداني لإتمام هذه المذكرة
ويفضل الاعتراف بالفضل الجميل
فإنني أتقدم بفائق الشكر ووافر الامتنان إلى
"الأستاذة الدكتورة أمال يعيش تمام"
التي أكرمتني بقبولها بالإشراف على هذه المذكرة،
و"الأستاذ الدكتور عبد العالي حاحة"
الذي زودني بتوجيهات وإرشادات قيمة طيلة فترة إعدادها.
يشهد الله أنهما كانا ناصحان أمينان
فجزاهما الله خيرا على ما نصحاني وأرشداني
كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير
إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة
على تفضلهم بالموافقة على مناقشة هذه المذكرة لأجل تقويمها وإثرائها.
أتقدم بجزيل الشكر لجميع الأساتذة الذين علموني طيلة فترة دراستي
وكانوا لي في دربي خير سراج

الطالبة:

"نسرين خنفر"

إهداء

"الحمد لله.... حمدا كثيرا"

أهدي هذا العمل

إلى من تخجل أمام عظمتها الحروف

"أمي وأبي"

أطال الله في عمرهما

ومتعهما بالصحة والعافية

إلى رموز الفخر والاعتزاز ... "إخوتي وأخواتي"

إلى كل من ساعدني

بكلمة بدعوة حتى ولو بابتسامة

وإلى كل من كان يتخللني بالسؤال

في كل لحظة وحين متمنيا لي النجاح والتوفيق

إلى كل "زميلاتي"

إلى كل من علمني حرفا فصرت له عبدا

"أساتذتي الكرام"

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي

"نسرين"

مقدمة

تمهيد:

تعد الوظيفة العامة والموظف العام من أهم الموضوعات في الوقت الراهن، فلا يمكن للدولة باعتبارها الشخص المعنوي العام أن تقوم بدورها في الجهاز الإداري، مالم يستعن في ذلك بأشخاص طبيعيين يعبرون عن إراداتها باعتبارهم العنصر الرئيسي في تكوينها، فالدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظف العام فالموظف العام مرآة الدولة، فإذا صلح صلحت الدولة وإذا فسد فسدت هي الأخرى.

وإذا كان موضوع الموظف العام على هذا القدر من المكانة فإن علاقته بالدولة لا بد من تنظيمها على أسس وقواعد قانونية، تكفل حسن الأداء وتحقيق الصالح العام بدءا بتعيين الموظف وانتهاء بإنهاء علاقته الوظيفية وتمتاز علاقة الموظف بالإدارة بأنها علاقة مؤقتة وليست دائمة، فالموظف العام لا يبقى في الوظيفة إلى ما لا نهاية، وإنما هناك عوامل تتدخل لإنهاء رابطة التوظيف بينه وبين الإدارة.

فقد تنقضي العلاقة إما بقرار من الإدارة العامة بناء على رغبتها، أو بحكم القانون أو بناء على طلب الموظف العام بذاته، وهذا الأخير ما يعرف بالاستقالة التي تعد أحد الأسباب القانونية التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية، وذلك بناء على أسس وقواعد تنظيمية وهذا ما أكده المشرع الجزائري على ضوء الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وبالتحديد في المادة 216 منه حيث نصت على أنه: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن ... الاستقالة بصفة قانونية ...".

فعملية الاستقالة بطبيعتها لا تكون بطريقة عشوائية أو فجائية وإنما هي نتاج طويل وتفاعل عوامل اجتماعية ونفسية تولد الرغبة لدى الموظف بقطع علاقته وإنهاء خدمته بالوظيف العمومي، إذ تمثل الاستقالة لحظة جديرة بالاهتمام في حياة المرفق العام تستجيب فيه الإدارة

إلى رغبة أحد موظفيها الملزمين قانونيا بالعمل على ضمان سير المرفق العام واطراد إلى رغبته في ترك الخدمة الوظيفية تركا نهائيا، وتبعاً لذلك سوف تتوقف حقوق والتزامات هذا الموظف.

أسباب اختيار الموضوع:

نظرا لأهمية موضوع الاستقالة فإنه هناك جملة من الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع منها: أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

1/ الأسباب الذاتية:

تتجسد في الرغبة والميل للبحث في مجال الوظيفة العامة خاصة لكوني طالبة مقبلة على التخرج فمجال التوظيف يعد من اهتماماتي.

واعتباره من أهم مواضيع القانون الإداري، والأكثر جذبا للباحثين المتخصصين في القانون الإداري، وهو الأمر الذي يجعله في نهاية المطاف موافقا لتخصصي في الماستر.

2/ الأسباب الموضوعية:

فمن الأسباب الوجيهة التي أدت بنا إلى اختيار موضوع الاستقالة في الوظيفة العامة:

- إعطاء صورة شاملة للموضوع من خلال معرفة الإجراءات القانونية لنهاية العلاقة الوظيفية عن طريق الاستقالة.
- الرغبة في التعرف أكثر على التطورات الحاصلة في عملية الاستقالة الوظيفية.
- ندرة الدراسات القانونية المتخصصة في موضوع استقالة الموظف العام في الجزائر.

أهمية الموضوع:

حيث تأتي أهمية هذه الدراسة نظرا لي:

- اعتبارها من الموضوعات التي لا تزال تحتاج إلى البحث، فهي تكملة لدراسات سابقة تكاد تكون قليلة في حدود علم الباحث، وذلك بفتح المجال لدراسات أعمق وأكثر تخصصا.
- تسليط الضوء على أهمية الاستقالة، لتعلقها بالمرافق العامة وإبرازها فكرة التوازن بين مصلحة الموظف في التخلي عن الوظيفة العامة ومصلحة الإدارة في السير المنتظم للمرافق العامة.
- إظهار مدى تأثير الاستقالة على الموظف العام بصفة خاصة والإدارة بصفة عامة، إضافة إلى توضيح الصعوبات التي تقف أمام الموظف العام الذي يرغب في التخلي عن وظيفته.

أهداف الدراسة:

حيث تهدف هذه الدراسة إلى:

- إلقاء الضوء على موضوع استقالة الموظف العام في ظل التشريع الجزائري، وذلك بمحاولة الوقوف على الكيفية التي عالج بها المشرع الجزائري موضوع الاستقالة ومدى توفيقه بين رغبة الموظف في قطع علاقته بإدارته وبين ضرورة بقاءه في منصبه حتى لا يتأثر عمل المرفق العام.
- إبراز تطور مفهوم الاستقالة والحق في ممارستها في ظل قوانين الوظيفة
- معرفة مدى تأثير استقالة الموظف على سير المرفق العام

الدراسات السابقة:

فبقصد الإمام بجميع جوانب الموضوع النظرية والعلمية كان لابد من الرجوع إلى دراسات سابقة مشابهة لبحثنا واتخاذها كخلفيات ننطلق منها، ومن الدراسات السابقة للموضوع التي تحصلت عليها والتي ناقشت موضوع الاستقالة في الوظيفة العامة من أبعاد مختلفة الدراسات التالية:

الدراسة الأولى: عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية دراسة مقارنة، حيث تناولت هذه الدراسة أحكام الاستقالة في القانون الوضعي وخاصة المصري والفرنسي وقارنتهما بالقواعد التي كانت مقررة للاستقالة في النظام الإسلامي في حين سنتناول في هذا البحث موضوع الاستقالة في التشريع الجزائري.

الدراسة الثانية: مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مقال منشور، حيث تناولت هذه الدراسة عدة إشكاليات تتعلق بممارسة حق الاستقالة في التشريع الجزائري، لذلك اعتمدنا عليها بقدر كبير في إنجاز هذا البحث من خلال دراستها لمفهوم الاستقالة والتكريس القانوني لها في بعض التشريعات المقارنة في حين سوف يعالج هذا البحث الاستقالة على ضوء التشريع الجزائري بالاعتماد على قانون الوظيفة العمومي، والاجتهادات القضائية في القضاء الإداري الجزائري التي لم تتطرق لها الدراسات السابقة.

إشكالية الدراسة:

حيث تمحورت دراستنا حول الإشكالية التالية:

كيف يمكن الموازنة بين حق الموظف العام في الاستقالة من جهة وحق الإدارة في تنظيمه وضبطه ضمانا لاستمرارية المرفق العام وحماية للمصلحة العامة من جهة أخرى؟

ولتوضيح الإشكالية أكثر نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مفهوم الاستقالة؟
- ماهي مراحل تطور الاستقالة عبر قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة؟
- كيف نظم المشرع الجزائري ممارسة الحق في الاستقالة؟
- ما الآثار المترتبة على الاستقالة؟

المنهج المتبع:

ل للوصول إلى الأهداف والإجابة على الإشكالية الأساسية المطروحة اتبعنا في هذه الدراسة المنهج التحليلي من خلال تحليل المواد والنصوص القانونية التي تنظم الاستقالة.

صعوبات الدراسة:

إذا كان موضوع الدراسة يعد من أهم مواضيع القانون الإداري، إلا أن البحث تعترضه جملة من الصعوبات لعل أهمها قلة المراجع الجزائرية المتخصصة في الموضوع وقلة القرارات والاجتهادات القضائية الوطنية المتعلقة بمنازعات الاستقالة، وهذا باستثناء بعض الرسائل التي عالجت الموضوع بالإضافة إلى ضيق الزمن لإعداد المذكرة.

خطة الدراسة:

وقصد الإلمام بجميع عناصر هذا البحث تم تقسيمه إلى فصلين، تناولنا فيهما على التوالي:

الفصل الأول، خصص للأحكام العامة للاستقالة، وقد قسمناه إلى مبحثين، الأول نتناول فيه الإطار المفاهيمي للاستقالة، بينما نتناول في المبحث الثاني أنواع الاستقالة وتميزها عما يشابهها.

أما الفصل الثاني، خصص للأحكام الخاصة بالاستقالة، والذي بدوره قسم إلى ثلاث مباحث، خصص الأول للتنظيم القانوني للممارسة حق الاستقالة، بينما يتناول المبحث الثاني بطلان الاستقالة، أما المبحث الثالث نتناول فيه الآثار المترتبة على الاستقالة.

الفصل الأول:

" الأحكام العامة للاستقالة "

تمهيد:

إن علاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة دائمة، وإنما هي علاقة مؤقتة تنتهي بانتهاء الرابطة الوظيفية، وقد حددت المادة 216 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03 أسباب وحالات انتهاء خدمه الموظف العام بقولها: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفه الموظف عن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها أو فقدان الحقوق المدنية أو الاستقالة المقبولة بصفه قانونيه أو العزل أو التسريح أو الإحالة على التقاعد أو الوفاة ويتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين".

وعليه سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى تعريف الاستقالة، وتطورها في القانون الجزائري ومختلف أنواعها إضافة إلى تمييزها عما يشابهها، لذلك ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى المبحثين التاليين:

المبحث الأول: الإطار المفاهيم للاستقالة.

المبحث الثاني: أنواع الاستقالة وتميزها عما يشابهها.

المبحث الأول: الإطار المفاهيم للاستقالة

تعتبر الاستقالة حقا للموظف يستمد وجوده من قواعد التشريع الوظيفي تطبيقا للمادة 217 من الأمر رقم 06-03، التي تصرح بأن الاستقالة حق للموظف، واحتراما لمبدأ حرية العمل المعترف به عالميا وعدم جبر الموظف على الاستمرار في العمل رغم تعبيره عن رغبته في فك العلاقة الوظيفية بالاستقالة.

ولتوضيح ذلك أكثر سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى تعريف الاستقالة في المطلب الأول، وتطورها في القانون الجزائري في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف الاستقالة

حيث تكتسي مسألة تعريف الاستقالة أهمية كبيرة، وذلك بالنظر إلى أهمية الاستقالة في حد ذاتها، فمن الصعب تعريفها تعريفا جامعا مانعا ينطبق على كافة النظم القانونية، فالمشرع الجزائري كرس حق الاستقالة ونظم كيفية ممارسته، إلا أنه لم يضع تعريفا محدد لها، وبذلك تركت مسألة تعريف الاستقالة للفقهاء والقضاء، وعليه سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى التعريف اللغوي للاستقالة كفرع أول، والتعريف الاصطلاحي للاستقالة في الفرع الثاني، والتعريف القضائي للاستقالة في الفرع الثالث.

الفرع الأول: التعريف اللغوي للاستقالة

يستعمل اصطلاح الاستقالة للدلالة على إنتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة.

فالاستقالة لغة من قال قبلا، ومنها استقال: طلب أن يقال.

ويقال: استقالة عمله أي طلب أن يعفيه منه.¹

واستقاني: طلب إلى أن أقبله. وتقابل البيعان: تقاسخا صفقتهما.²

¹ مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، الطبعة الرابعة، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2004، ص 880.

² ابن منظور أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، المجلد 11، دار صادر، بيروت، لبنان، ص 579.

أما في اللغة اللاتينية فإن كلمة الاستقالة تعود إلى مصطلح **Démission**، من الفعل **Démittre**، والتي كان لها معنى سلبي يقصد به الهبوط والرسوب، أما في العصور الوسطى فقد أخذ مفهوم الاستقالة معنى **Résignation**، في اللغة الإنجليزية ويقصد به في اللغة الفرنسية القديمة **Abandonner**، أي التخلي عن الحق.¹

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للاستقالة

لقد حاول بعض الفقهاء والباحثين والكتاب في القانون إعطاء تعريف للاستقالة، من خلال إبراز عناصرها المحددة في قانون الوظيفة العامة في مختلف الدول.

أولاً: بالنسبة للتعريف الأجنبي للاستقالة

يعرف **Aesgranges** الاستقالة بأنها إبداء الموظف النية في هجر الخدمة بصفة نهائية. ويؤيده الرأي **Rolland** بأن الاستقالة هي تعبير الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائياً.

ويذهب **Reforges** إلى أن الاستقالة هي إعلان الموظف عن إرادته الحرة الصريحة في تركه العمل بصفة نهائية.²

ثانياً: بالنسبة للتعريف العربي للاستقالة

فقد عرف الدكتور السيد محمد إبراهيم بأن الاستقالة هي: "عمل إرادي من جانب العامل يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفه نهائية قبل بلوغه السن المقرر لذلك".³

ويعرفها الدكتور محمود حلمي بأنها: "استجابة جهة الإدارة إلى رغبه أحد عمالها الملزمين بقانون العمل في هجر الخدمة هجراً نهائياً يستوي في ذلك أن يعبر العامل عن رغبته صراحة أو ضمناً".⁴

¹ Emmanuel Roux, *la démission dans la fonction publique françaises*, puam, 2001,p20

² عبد اللطيف السيد رسلان عوده، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004، ص41.

³ السيد محمد إبراهيم، شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار المعارف، 1966، ص636.

⁴ محمود حلمي، شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار الفكر ص227.

وقد عرفها أيضا الدكتور سليمان الطماوي بأنها: "رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغه السن القانوني بسبب من الأسباب والتي تصبح نافذة المفعول بقبول جهة الإدارة لها".¹

ويرى الأستاذ هاشمي خرفي بأن: "الاستقالة وسيلة قانونية لإنهاء المهام وحق معترف به للموظف".²

كما تعرف أيضا بأنها: "عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة فتنتهي الخدمة فيها بقرار إداري صادر بقبول هذا الطلب فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغ سن الإحالة على التقاعد ولا تنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة".³

كما يمكن تعريفها بأنها طلب خطي صريح الذي يتقدم به الموظف العام إلى الإدارة طالبا إنهاء خدماته ولا ينتج هذا الطلب آثاره القانوني إلا بموافقة الإدارة على إنهاء خدمات هذا الموظف.⁴

كما تعرف أيضا بأنها: "حق معترف به للعامل وهو إعلان صريح من العامل عن نيته في إنهاء علاقة العمل".⁵

¹ سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1979، ص529.

² هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية في التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010 ص 216.

³ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989 ص208.

⁴ بالعربي عبد الكريم، ونعيمي توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، جامعه نور البشير الإبراهيمي، البيض، الجزائر، 2017، ص199.

⁵ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 182.

وقد عرفها الدكتور ماجد راغب الحلو بأنها: "إنهاء خدمة الموظف بناء على طلبه أو اتخاذه موقفا معينا يعتبره القانون بمثابة طلب الاستقالة".¹

وعلى ضوء ما سبق من تعريفات يمكننا القول بأن الاستقالة: " قرار شخصي يكون في شكل طلب يفصح فيه الموظف عن رغبته في ترك الخدمة العامة بصفه نهائية قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد إلا أنها تستند إلى قواعد وأسس تنظيمية".

أما فيما يتعلق بالتشريع فلم يعرف المشرع الجزائري الاستقالة، إنما أوردتها في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي، حيث ذكر بأن الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها، ولا يمكن أن تتم إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفه نهائية، ولذلك فهو لا يعالج الاستقالة من جهة وضع مدلول لها وإنما يبين أحقيتها ووسائلها وإجراءاتها وأجالاتها وآثارها من خلال المواد من 217 إلى 220 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.²

الفرع الثالث: التعريف القضائي للاستقالة

لقد عرف مجلس الدولة الفرنسي الاستقالة في القرار الصادر بتاريخ 24 أكتوبر 1956 "الاستقالة تقطع العلاقة التي تربط الموظف بالخدمة وتكون نهائية بعد قبولها". كما عرفها في قرار آخر، "بأنها قرار خطير يمس المستقبل المهني للموظف لذلك يجب أن يكون طلب الاستقالة مكتوبا، ومعبرا عن إرادة الموظف بكل وضوح ودون غموض عن نيته في إنهاء علاقة العمل بصفة نهائية".³

¹ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، 2000، ص 369.

² المادة 217 من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 17 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 19 يوليو 2006.

³ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985، ص 160.

وفي ذات السياق قررت المحكمة الإدارية العليا المصرية في قرارها إلى تعريف الاستقالة على أنها: "عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار".¹

وبناء على الاجتهادات القضائية نجد أنها تركز في تعريف الاستقالة على الجانب الشكلي لحساب مصلحة الموظف العام وذلك لتجنب كل موقف متسرع عند وضع نهاية لحياته المهنية. أما بخصوص القضاء الجزائري فلا يوجد قرار صادر عن الجهات القضائية يوضح مفهوم الاستقالة، ولعل سبب ذلك يعود إلى سبب قلة النزاعات المتعلقة بهذا الشأن.

المطلب الثاني: التطور القانوني لحق الاستقالة في التشريع الجزائري

لقد شاهدت الوظيفة العامة في الجزائر عدة مراحل كان لها أثر على أداء المرفق العمومي، حيث تم في الفترة الانتقالية بعد الاستقلال العمل بالقوانين الفرنسية إلى غاية صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 133/66، مروراً بالمرسوم 59/85 إلى غاية الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وعليه سنحاول من خلال هذا المطلب عرض هذا التطور في مرحلتين نبرز من خلالها مدى الاعتراف بممارسة هذا الحق في الجزائر، حيث سنتناول هذا المطلب بفرعين أساسيين هما:

الفرع الأول: حق الاستقالة قبل صدور الأمر رقم 03/06.

الفرع الثاني: حق الاستقالة بعد صدور الأمر رقم 03/06.

¹ موصدق علي، الاستقالة في الوظيفة العامة، منكرة ماجستير تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة الجليلي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، 2018/2017، ص13.

الفرع الأول: حق الاستقالة قبل صدور الأمر رقم 03/06.

لقد اتخذ المشرع الجزائري أحكام الاستقالة في مجال الوظيف العمومي بداية من الأمر رقم 66/133 حيث نظم أحكامها في المواد من 62 إلى 66 حيث ذكرت المادة 62 منه على أنه: " تنتهي المهام التي يترتب عنها فقدان صفة الموظف بالاستقالة.¹"

كما نصت المادة 63/1 من نفس الأمر على أنه: " لا يمكن أن يكون للاستقالة مفعول إلا بطلب خطي يقدمه المعني ويعبر فيه عن إرادته بدون غموض في قطع الصلة التي تربطه بالإدارة.²"

وانطلاقاً من استقراءنا للمادة توضح لنا إجراءات وشروط طلب الاستقالة.

وقد حددت المادة 64 من نفس الأمر المدة التي منحها المشرع للبت في طلب الاستقالة بثلاثة أشهر من تاريخ إيداع الطلب وقد أكدت المادة 66 على أنه في حالة رفض الإدارة طلب الاستقالة صراحة وذلك بالرد على الموظف، أي عن طريق التعبير الصريح خلال مدة ثلاثة أشهر أو ضمناً، وذلك بمرور المدة القانونية فللموظف الحق في رفع التظلم من هذا القرار أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة التي بدورها تقوم بإصدار رأي معلل تعليلاً قانونياً ثم تسلمه إلى السلطة التي تمارس حق التعيين، وفي حالة رفض هذه الأخيرة طلب الاستقالة فلا يكون أمام الموظف إلا رفع دعوى إلغاء أمام الجهة القضائية المختصة.³

وبالرجوع إلى المادة 65 من نفس الأمر نجد أن قبول الاستقالة لا يمنع من مباشرة الدعوى التأديبية في مواجهة الموظف المستقيل، وبناءً على ذلك نلاحظ أن المشرع الجزائري قد أطال المدة الزمنية للبت في طلب الاستقالة وجعلها ثلاث أشهر، ولعل سبب ذلك هو منح

¹ المادة 62 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية 46.

² الفقرة 1 من المادة 63 من الأمر 133/66.

³ المادة 66 من الأمر رقم 133/66.

الإدارة فرصة كافية للبحث عن البديل للموظف المستقيل، وذلك لضمان السير الحسن للمرفق العام.

وفي ذات السياق نصت المادة 06 من نفس الأمر السالف الذكر "يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية تنظيمية".¹

ونستنتج من ذلك أن الوظيف العمومي في ظل الأمر 133/66 في سياقه إلى مفهوم الاستقالة وضع شروط وإجراءات مقيدة يتخذها الموظف أثناء طلب الاستقالة، وذلك يحد من حرية الموظف وحقه في إنهاء خدمته بإرادته المنفردة، وفي مقابل ذلك منح سلطات واسعة للسلطة الإدارية في تقرير المصير المهني للموظف.

وقد أعطى الأمر رقم 133/66 دفعة قوية لسير المرافق العامة وتنظيمها وإخراجها من تأثيرات المرحلة الانتقالية، ولكن بعد انتهاء النهج الاشتراكي في شتى الميادين ثم إصدار القانون الأساسي للعامل رقم 12/78 الذي أصبح جميع الوظائف بمختلف قطاعاتها بهذا القانون، ووجد عالم الشغل على غاية صدور المرسوم التنفيذي رقم 85/ 59 المتضمن القانون الأساسي العام للإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري الذي يعتبر كتمهيد للتخلي عن النهج الاشتراكي وإعطاء خصوصية للمرافق العامة الإدارية.

وأهم ما ميز المرحلة هو توحيد عالم الشغل، فالسلطات العمومية كانت تعتقد في هذه الفترة بأن الوظيفة العمومية الحالية لا يمكنها القيام بدور المحرك للتنمية إلا إذا تم إدماجها مع مجموع النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد.²

¹ المادة 06 من الأمر 133/66.

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014، ص ص، 137، 138.

فجعل نظام الوظيفة العمومية محركا أساسيا للتطور والتنمية الشامل للعمل حيث اعتبر العمل شرطا أساسيا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد،¹ وفقا لما أقرته المادة 4 من القانون رقم 12/78.

حيث جعل قطاع الوظيفة العمومية إحدى فروع قطاع الشغل يخضع إلى القانون الأساسي النموذجي، وبناء على ذلك وفي سياق دراسة أحكام الاستقالة وفقا للمرسوم 59/85 خص المشرع الجزائري استقالة الموظف بأحكام نوعية في الباب الثامن المتعلق بإنهاء علاقة العمل من المادة 132 إلى المادة 136.

حيث تنص المادة 133 منه على أنه وعملا بأحكام المادة 93 من القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 بأن: "الاستقالة حق معترف به لكل موظف يرغب في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة أو الإدارة العمومية.

ويرسل الموظف طلبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين ويبقى ملزما بتأدية الواجبات المرتبطة بمهامه حتى صدور قرار السلطة المذكورة".²

والملاحظ أن المشرع أقر بنفس المضمون الذي جاء به في الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث أقرت بأن الاستقالة حق معترف به ولا يكون للاستقالة أثر إلا إذا تم قبولها من طرف السلطة المختصة ويتم اتخاذ قرار السلطة في أجل ثلاث أشهر أي نفس المدة التي أقرها الأمر رقم 133/66.

ونستنتج من ذلك أن المرسوم 59/58 أخذ بنفس المبادئ التي جاء بها الأمر 133/66، إضافة إلى أن قبول الاستقالة من طرف السلطة أمر لا رجوع فيه.

¹المادة 4 من القانون رقم 12/78، المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العامل، الجريدة الرسمية العدد 32.

²المادة 133 من مرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13.

وذلك طبقا لما أوضحتها المادة 134 من نفس المرسوم السالف الذكر حيث نصت المادة على أنه: "لا تكون للاستقالة مفعولا إلا إذا قبلتها السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويتعين على هذه السلطة أن تتخذ قرارها في أجل مدته 3 أشهر ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، ويسري مفعول الاستقالة ابتداء من التاريخ الذي تحدده السلطة المذكورة، فقبول الاستقالة يجعلها أمر لا رجوع فيه."¹

وعلى خلاف الأمر رقم 133/66 فإن المرسوم 59/85 أجاز للإدارة أن تؤجل النظر في طلب الاستقالة لمدة لا تتجاوز 6 أشهر وذلك لضرورة المصلحة إضافة إلى ذلك منح للموظف الحق في الطعن أمام لجنة الموظفين التي تبت في الطلب خلال شهر من تاريخ إيداع الطلب وهذا ما نصت عليه المادة 135 من نفس المرسوم، إذ "يمكن للمعني إذا قررت السلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل قبول الاستقالة لضرورات تقتضيها الخدمة أو التزمت الصمت مدة 3 أشهر بعد إيداع الطلب لديها أن يرفع عريضته إلى لجنة الموظفين التي تبت فيها بإعطاء رأي الموافقة خلال الشهر الذي يلي رفع العريضة إليها غير أنه لا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تؤجل قبول الاستقالة إلى ما بعد المدة المطابقة للإشعار المسبق القانوني مع زيادة فترة إضافية أقصاها ستة أشهر إن اقتضى الأمر عندما تصوغ الخدمة ذلك وحسب الشروط التي تحددها القوانين الأساسية الخاصة."²

وبناء على ذلك نجد أن المشرع الجزائري وحد مفهوم الاستقالة في كل من القانون الأساسي للعامل وقانون الوظيفة العمومية بموجب المادة 133 من المرسوم رقم 59-85، والتي تحيل إلى المادة 93 من القانون رقم 78-12، والتي جاء فيها أن:

¹ المادة 134 من المرسوم رقم 59/58.

² المادة 135 من مرسوم رقم 59-85.

"الاستقالة حق معترف به للعامل ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقة العمل مع المؤسسة المستخدمة أن يقدم لها طلب مكتوب يتضمن الأسباب".¹

ونستنتج مما سبق أن المشرع الجزائري لقد أعطى تعريفاً للاستقالة في المادة 133 من المرسوم رقم 59-85 بأنها حق معترف به للموظف على خلاف الأمر رقم 133-66 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي، الذي اكتفى بذكر شروط الاستقالة دون تعريفها، وبالرغم من أن الاعتراف بأن الاستقالة حق للموظف إلا أنه يجعله مقيد بجملة من الشروط ولعل أبرز الشروط شرط قبول الإدارة للاستقالة.

إضافة إلى قيد المدة القانونية مع التزام بقاء الموظف في منصبه، والتزامه بكل بنود العمل إلى غاية صدور قرار تصرح فيه الإدارة بقبول استقالته، والجدير بالذكر الامتياز الممنوح في تمديد مدة النظر في طلب الاستقالة إلى 6 أشهر على عكس الأمر رقم 133-66 المقدر بـ 3 أشهر فقط من ذلك أن 6 أشهر أطول مدة للنظر في طلب الاستقالة.

وفي ظل ذلك يصوغ قرار قبول الاستقالة منوط بالموافقة الصريحة للإدارة، ولعل التشابه بين الأمر رقم 133-66 والمرسوم رقم 59-85 فيما يخص أحكام الاستقالة أساسه المركز التنظيم واللائحي للموظف اتجاه الإدارة.

الفرع الثاني: حق الاستقالة بعد صدور الأمر رقم 06-03.

في ظل الأمر 06-03 أخذ المشرع الجزائري بنفس المبادئ المنتهجة في القوانين السابقة من الأمر 133-66 والمرسوم 59-85 في تنظيمه لأحكام الاستقالة.

فقد جاء بتعريف للاستقالة في المادة 217 على أنها: "حق معترف به للموظف يمارسه

ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون".²

¹ المادة 93 من قانون رقم 78-12.

² المادة 217 من الأمر رقم 06-03.

ونلاحظ أن المستقيل هو كل موظف أعلن عن إرادته الصريحة في قطع علاقته بالإدارة بصفة نهائية.

ولقد كرس المشرع في الأمر رقم 03-06 شروط وإجراءات الاستقالة حيث أقرت المادة 218 منه على أنه: "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".¹

وفي ضوء ذلك نصت المادة 219 من نفس الأمر على أنه: "يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة، ان قبول الاستقالة يجعلها غير قابله للرجوع فيها".

ويستتبع من هذه المادة نفس الشروط التي أقرها المشرع في المرسوم 59-85 في المادة 133 منه، إضافة إلى أن الاستقالة لا ترتب أي اثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها مع تحديد المدة القانونية لمدة شهران للنظر في طلب الاستقالة ابتداء من تاريخ إيداع الطلب مع إمكانية تمديد إلى شهرين، وذلك من تاريخ انقضاء الآجل الأول، ولعل السبب وراء ذلك مراعاة المصلحة اللازمة لسير المرفق العام مع انقضاء الآجل المحدد قانونياً يدل على أن الاستقالة فعلية.

وما يمكن ملاحظته على الأحكام السابقة أنها لا تترك أي هامش تقديري للإدارة يمكنها من رفض استقالة أحد موظفيها، إذا ادعت الضرورة ذلك في القانون الجديد للوظيفة العمومية لا يتصور أية نتيجة أخرى لمبادرة الموظف بالانقطاع التام عن مهامه إلا قبول الاستقالة.² ونستنتج من ذلك أن الأمر 03-06 مبدأ أحقية الاستقالة للموظف، بعد ما كانت مجرد إمكانية في ظل القوانين السابقة، وبناء على ذلك نلاحظ أن المشرع قلص مدة بت الإدارة في

¹ المادة 218 من الأمر رقم 03-06.

² هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 217..

طلب الاستقالة إلى شهرين مع إمكانية التمديد إلى شهرين آخرين، بعد ما كانت ثلاث أشهر وستة أشهر في ظل القوانين السالفة الذكر 66-133 و 85-59، واعتبار سكوت الإدارة بعد انقضاء الآجل الممدد بمثابة القبول، وبذلك تنتهي مهام الموظف، ويفقد صفه الموظف لكونه يتحرر من جميع الالتزامات المتصلة بصفته على عكس القانونيين السابقين 66-133 و 85-59، اللذان كانا يعتبر أن سكوت الإدارة بمثابة رفض ضمني لطلب الاستقالة مع إمكانية رفع التظلم اتجاه الإدارة المختصة إضافة إلى إمكانية رفع دعوى إلغاء أمام الجهة القضائية المختصة.

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري قد فرق بين استقالة الموظف المعين بصفة دائمة واستقالة العون العمومي المؤقت، حيث حددت المواد من 19 إلى 24 من الأمر 06-03، الأحكام الخاصة بهذه الفئة فقد نصت المادة 19 منه على أنه: " تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية في نظام التعاقد."¹

وفي ذاتي السياق نصت المادة 23 على أنه: "يحتفل الموظفون الذين يشغلون المناصب المنصوص عليها في المادة 19 أعلاه عند تاريخ نشر هذا الأمر بصفة الموظف."² وبالرجوع إلى المادة 24 من نفس الأمر نجد أنها قد حددت كيفية تنظيم الاستقالة في فئة الأعدان العموميين المؤقتين إلى أحكام المرسوم الرئاسي 07-308 المحدد لكيفيات توظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم وفقا للمادتين 69 و 70.

¹ المادة 19 من الأمر رقم 06-03.

² المادة 23 من الأمر رقم 06-03.

حيث كرس المشرع في المادة 69 بأن علاقة العمل تكون بنظام التعاقد وتنتهي بنظام الاستقالة المقبولة بصفه قانونيه.¹

وفي ذات السياق نصت المادة 70 من المرسوم على ما يلي: "يمكن العون المتعاقد الاستقالة في أي وقت شريطة تقديمه لإشعار مسبق مدته 10 أيام، وخلال هذه الفترة يتعين على العون أداء المهام والواجبات المرتبطة بشغله بصفه عاديه".²

وكذلك استقالة العون المتعاقد بمقرر فردي يتضمن فسخ عقد يعرف المقرر على المراقب المالي للتأشيرة، ثم يمضى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ثم يبلغ المعنى بالأمر بنسخه أو نسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية، أو إلى مصلحة المحاسبة لتوقيف الراتب مع إرسال نسخه إلى مصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال أجل أقصاه 10 أيام عمل، ابتداء من تاريخ توقيع القرار أو المقرر للرقابة اللاحقة.³ وهذا ما يتم أثناء عملية توقيف راتب الموظف.

وبناء على ذلك تتم استقالة العون المؤقت بموافقة الإدارة مع ضرورة إعلامها المسبق خلال عشر أيام وهذا ما يميز استقالة الموظف على العون المؤقت، وتعتبر هذه من بين الآثار التي أقرها القانون الأساسي العام للعامل الوظيفة العمومية رغم الخصوصيات التي تتميز بها هذه الأخيرة نظرا لطبيعة مهامها في القطاع الاقتصادي العام والخاص.⁴

¹ المادة 69 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة رواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية عدد 61.

² المادة 70 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308.

³ كمال زمور، المستخدمين في الإدارة العمومية دار بلقيس للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص ص، 299، 300.

⁴ هاشمي خرفي المرجع السابق ص 217.

المبحث الثاني: أنواع الاستقالة وتمييزها عما يشابهها

تعتبر الاستقالة من أهم أسباب قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، ولها عدة أنواع كما لها مجموعة من المفاهيم مشابهة لها وعليه سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى أنواع الاستقالة (المطلب الأول) وتمييزها عما يشابهها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: أنواع الاستقالة

إن للاستقالة أنواع قد تكون استقالة صريحة، وقد تكون استقالة ضمنية إضافة إلى الاستقالة الجماعية والاستقالة الفردية.

وعليه سنتعرض في هذا المطلب إلى أنواع الاستقالة، من حيث التعبير عنها، كفرع أول وأنواع الاستقالة من حيث مصدرها الفرع الثاني.

الفرع الأول: أنواع الاستقالة من حيث التعبير عنها

إن الاستقالة تختلف من حيث طريقة طلبها من طرف الموظف فأحيانا قد يعبر عن طلبها صراحة وأحيانا أخرى قد يعبر عنها ضمنا، فقد ميز الفقه بين الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية.

أولا: الاستقالة الصريحة

لقد عرف المشرع الفرنسي الاستقالة الصريحة بأنها تقديم طلب مكتوب من صاحب الشأن يعلن فيه عن رغبته الصريحة في ترك العمل بصفة نهائية، وهذا ما أكدته في المادة 96 من نظام الموظفين.

“La demission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions.”¹

وقد أشار إلى ذلك أيضا الدكتور ماجد راغب الحلو، حيث عرف الاستقالة الصريحة بأنها الطلب الذي يتقدم به الموظف معبرا عن رغبته في ترك الخدمة الوظيفية نهائيا.² ويرى الدكتور حسين حمودة المهدي بأنها عملية إرادية يثيرها الموظف بطلب منه وتنتهي الخدمة فيها بالقرار الصادر عن جهة الإدارة بقبول هذا الطلب حيث يعبر الموظف عن ترك الخدمة قبل بلوغه سن التقاعد، ولا تنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار الصادر عن جهة الإدارة.³

وفي هذا الإطار وضع كل من المشرع الفرنسي والمصري عدة ضمانات: وذلك بأن تكون الاستقالة مكتوبة يعبر فيها الموظف عن رغبته في ترك الوظيفة نهائيا، ولم يتطلب المشرع سواء الفرنسي أو المصري شكلا خاص تفرغ فيه الاستقالة.⁴ وقد أخذ المشرع الجزائري بنفس المبدأ الذي أخذه المشرع الفرنسي والمصري، حيث حدد ذلك في المادة 218 من الأمر 06-03 والمتعلق بقانون الوظيفة العمومية والتي تنص على ما يلي: "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".⁵

¹ Article 96 alinea 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

² ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 380.

³ حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار الكتب الوطنية، بنغازي، لبنان، دون سنة نشر، ص 493.

⁴ محمد إبراهيم الدسوقي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 186.

⁵ المادة 28 من الأمر رقم 06-03.

وعليه نستنتج أن الاستقالة الصريحة هي الطلب الذي يتقدم به الموظف معبرا عن رغبته في ترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية، حيث أن هذه الاستقالة لا تنتج أثر قانوني بمجرد تقديمها، بل يجب أن تصدر الإدارة قرارا صريحا بقبولها أو تمضي المدة المقررة للبت فيها دون قبولها.

وطالما لم يبت في هذه الاستقالة صراحة أو ضمنا فإنه يجب على الموظف الاستمرار في عمله، ويكون له من جهة أخرى أن يعدل عن رأيه بسحب طلب استقالته.¹

ثانيا: الاستقالة الضمنية

لقد سبق وأن تطرقنا إلى أن الاستقالة الصريحة لا تنتج آثارها إلا بناء على طلب مكتوب من الموظف، إلا أن هناك نوع آخر من الاستقالة يأتي فيه الموظف بتصرفات معينة تعبر عن رغبته في التخلي عن وظيفته وهي ما تسمى بالاستقالة الضمنية.

لم يدرج المشرع الفرنسي في قانون نظام الموظفين هذا النوع من الاستقالة، إلا أن المشرع المصري لم يضع تعريفا دقيقا لها وإنما عدد حالاتها حيث اعتبرها استقالة يفترضها المشرع في حالة اتخاذ الموظف لمواقف معينة بحيث يعتبر ذلك الموقف بمثابة تقديم للاستقالة وتتحقق هذه الأخير في القانون المصري في عدة حالات هي:

- إذا انقطع عن عمله بدون إذن أكثر من 15 يوما متتالية ما لم يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول.
- إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من 30 يوما غير متصلة في السنة.
- إذا التحق بخدمة أجنبية وذلك وفقا لما تقتضي به المادة 98/ف3 من القانون المصري، "إذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة مصر العربية،

¹محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة العشري، 2007، ص 562.

وفي هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في هذه الجهة الأجنبية¹.

والجدير بالذكر أن سلطة الإدارة في اعتبار الموظف مستقila ليست مطلقة، ولا بد أن تستنتج من تصرفات الموظف موقفا يعبر فيه عن رغبته في ترك الوظيفة، أما إذا كانت تصرفات الموظف لا تعبر عن ترك الوظيفة فلا تستطيع الإدارة اعتبار الموظف مستقila². ويمكن تعريف الاستقالة الضمنية بأنها افتراض اتجاه إرادة الموظف العام إلى اعتزال الخدمة الوظيفية عن طريق إتيانه بتصرفات معينة تبين مقصده في إنهاء علاقته بجهة الإدارة، واعتبرها المشرع بأنها قرينة قانونية مستمدة من تصرفات الموظف متى تحققت اعتبر مستقila³. وقد جرى العرف في فرنسا على جواز أن يكون طلب الاستقالة ضمنيا، وكان يترك للإدارة سلطة اعتبار الموظف مستقila في ضوء التصرفات التي تحدث منه.

والتساؤل الذي يطرح ما هي طبيعة قرار إنهاء الخدمة في حالة الاستقالة الضمنية؟ وبالرجوع إلى رأي الفقه الفرنسي في قرار إنهاء الخدمة نجد أن حالة ترك العمل يعطي لجهة الإدارة سلطة إنهاء خدمته دون اتباع الضمانات التأديبية⁴.

وفي ذات السياق فالمشرع الجزائري لم يأخذ بالاستقالة الضمنية، بل اكتفى باعتبار أن انقطاع الموظف عن العمل لمدة معينة دون إذن أو عذر يعتبر بمثابة إهمال المنصب، وهذا ما حددته المادة 184 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي تنص على أنه: " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوم متتالية على الأقل دون

¹ ماجد راغب الطلو، المرجع السابق، ص ص، 274، 275.

² محمد إبراهيم الدسوقي، المرجع السابق، ص 196.

³ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 191.

⁴ المرجع نفسه، ص 200.

مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار".¹

وعليه نستنتج أن انقطاع عن العمل لمدة 15 يوماً متتالية يدل على إهمال منصب وتقصير من الموظف اتجاه عمله، وقد تحيل الإدارة الموظف في هذه الحالة إلى مجلس التأديب حفاظاً على كافة الضمانات التأديبية، أي أن ترك الموظف عمله دون أي مبرر أو إذا من طرف الإدارة يعد كمخالفة تأديبية وقد أجاز القانون مختلف العقوبات التي تطرأ على المخالفة التأديبية.

الفرع الثاني: أنواع الاستقالة من حيث مصدرها

إذا كانت الاستقالة في النوعين السابقين في الغالب فردية يقدمها الموظف على ضوء مصلحته التي تقتضي به إلى ترك وظيفته، إلا أنه قد يحدث أن يتفق بعض الموظفين على تقديم استقالتهم دفعة واحدة بغية إرغام الإدارة على تحقيق مطالبهم وهذه الاستقالة الجماعية.

أولاً: الاستقالة الفردية

لقد استقر الفقه والقضاء على أنه إذا كان للموظف أن يترك وظيفته عن طريق الاستقالة، فيجب أن يوفق بين حقه في ترك العمل وحق الجماعة في الحصول على المنفعة العامة، وللاستقالة الفردية شروط معينة تتمثل في:

- أن تكون مكتوبة وصريحة.
- أن خدمة الموظف لا تنتهي إلا بقرار صادر بقبول الاستقالة من الإدارة.²

¹ المادة 184 من الأمر رقم 06-03.

² موصدق علي، المرجع السابق، ص 34.

حيث أن الأصل هو أن الاستقالة الفردية يجب أن لا تكون مقيدة بشرط على عكس الوعد بالاستقالة التي تعتبر إبداء رغبة مشروطة في التخلي عن الوظيفة، حيث لا تتحقق الاستقالة إلا بتحقق شرطها.¹

فإذا كانت الاستقالة المقدمة مقرونة بشرط كمنح مزايا مالية يجب على الإدارة في حالة قبولها أن توافق على الشروط التي قرن بها الموظف استقالته.²

فالاستقالة الفردية تقدم باسم الموظف، وتكون تخصه لوحده فقط وقد نصت المادة 68 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أن: " الاستقالة حق معترف به للعامل على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة و يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقات الجماعية"³

وعليه يمكن تعريف الاستقالة الفردية بأنها: إقدام الموظف عليها مدفوعا لاعتبارات شخصية يقدر على ضوئها أن مصلحته تقتضي منه فك الرابطة الوظيفية التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.⁴

ثانيا: الاستقالة الجماعية

حيث أن الأصل في الصورة المثلى للاستقالة هي أن تكون فردية، إلا أنه في بعض الأحيان قد يحدث أن تقبل مجموعة من الموظفين على تقديم استقالتهم دفعة واحدة بهدف إرغام الإدارة على تحقيق مطالبهم أو احتجاج على عمل معين.

¹ مهدي بخده، النظام القانوني للاستقالة دراسة مقارنة في التشريع الوظيفي الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 11، العدد 2، 2019، ص45.

² موصدق علي، المرجع السابق، ص35

³ المادة 68 من الأمر 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد 17.

⁴ محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع السابق، ص 551.

ويقصد بالاستقالة الجماعية "توافق إيرادات بعض الموظفين على تقديم استقالتهم من وظائفهم في وقت واحد بقصد توجيه ضغط على الإدارة لتحقيق مطالب معينه".¹

والملاحظ أن الاستقالة الجماعية تقترب من الإضراب، وذلك في كونها عبارة عن اتفاق جماعي لعدد من الموظفين للتوقف عن العمل، غير أنهم في الإضراب يتمسكون بوظائفهم على خلاف الاستقالة الجماعية، حيث تتجه نيتهم لترك الوظيفة بصفة نهائية، وهذا ما يؤدي إلى شل المرافق العامة بسبب خطورة النتائج المترتبة عنها.

ونظرا لخطورة الاستقالة الجماعية حيث اعتبرها المشرع الفرنسي سلوكا مجرما بموجب المادة 126 من قانون العقوبات استنادا إلى أن الصورة المثلى للاستقالة هي أن تكون فردية، حتى لا يرغم الموظف على البقاء في الوظيفة، وهو كاره لها لذلك تعد من أسباب انتهاء الخدمة قانونا، غير أن ممارستها بشكل جماعي يشكل خطر جسيم على سير المرفق العام مما يستدعي ضرورة تجريمها.²

ولقد طبقت محكمة النقض الفرنسية المادة 126 من قانون العقوبات على عدة مقاطع جنوب فرنسا حينما امتنعوا جميعا على القيام بواجبات وظائفهم وانفقوا على تقديم استقالتهم دفعة واحدة.³

كما جرمها المشرع المصري في قانون العقوبات في المادة 124 منه حيث: "اعتبر أن ترك ثلاثة من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمدا عن تأدية واجب من واجباتهم الوظيفية متفقين على ذلك أو قاصدين تحقيق هدف مشترك بمثابة جريمة يعاقب عليها بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تتجاوز سنة

¹ رستم محمد، خالد جمال، نظام الموظفين العموميين في لبنان، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004، ص 140.

² عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص ص 197، 198.

³ المرجع نفسه، ص 199.

وبغرامه لا تزيد عن مائة جنية ويتم مضاعفه الحد الأقصى للعقوبة إذا كان الترك من شأنه أن يعرض حياة الأشخاص أو صحتهم أو منهم للخطر أو يحدث اضطراب أو فتنة أو إضرار بالمصلحة العامة".¹

وأكثر من ذلك فقد جرم أيضا ترك كل موظف لعمله أو امتناعه عن ذلك بهدف عرقلة سير العمل وعرضه لعقوبة الحبس لمدة لا تتجاوز ستة أشهر أو بغرامة لا تتجاوز 500 جنية ويضعف الحد الأقصى لهذه العقوبة لنفس السبب السالف الذكر.²

ولقد ساير المشرع الجزائري المشرع الفرنسي والمصري بتجريم الاستقالة وذلك كما حددته المادة 115 من قانون العقوبات بأن: "القضاة والموظفون العموميون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم على تقديم استقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمة أو سير مصلحة عمومية يعاقبون بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات".³

ويستنتج من نص هذه المادة أنه يشترط لقيام هذه الجريمة ما يلي:

- اتفاق سابق للموظفين بعد التشاور في بينهم على تقديم استقالاتهم من وظائفهم في وقت واحد، والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد عدد الموظفين على خلاف المشرع المصري الذي صرح بعدد معين من الموظفين لقيامهم بهذه الجريمة.
- أن يكون الهدف من استقالاتهم عرقلة المرفق العام، وذلك بوقف أداء سير المصلحة العمومية، مع أن المشرع الجزائري اشترط أن تكون إيرادات الموظفين متجهة نحو المساس بسير المرافق العامة مع علمهم بذلك أي النية، وهذا ما يعرف بالقصد المعنوي

¹ بدري مباركه، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفير بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مجله الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعه سعيدة الجزائر العدد6، 2014، ص 135.

² عبد اللطيف السيد رسلان عوده، المرجع السابق، ص 344.

³ المادة 115 من الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادرة في 11 جوان 1966.

في القانون الجنائي على خلاف المشرع المصري الذي اشترط أن يكون القصد من الاستقالة تحقيق هدف مشترك فقط دون تحديده.

كما أنها وبالرجوع إلى أحكام قانون الوظيف العمومي وفي المادة 106 منه من الأمر 03-06 التي تنص على أنه: "... يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".¹

وعليه نستنتج من المادة أعلاه أن قيام جريمة الاستقالة الجماعية المعاقب عليها جزائياً قد يضعها المشرع موضع المخالفة التأديبية إذا توافرت أركانها.

ويثور التساؤل حول أسباب الاستقالة الجماعية؟

قد يتطلب سير المرفق العام بعض الضغوطات على الموظفين وفي المقابل عدم منحهم العلاوات اللازمة أي مزايا مالية أو قد يعود سبب استقالتهم إلى المساس بشرفهم أي أن الضرر قد يكون معنوي أو مادي.

وفي المقابل نلاحظ أن المشرع يقر صراحة على تطبيق العقوبة الجزائية لكل الموظفين القائمين بالاستقالة الجماعية، واعتبرها في نفس الوقت جريمة إذا لم يتم تطبيق عقوبتها يتم اعتبارها كمخالفة تأديبية.

والملاحظ من ذلك أن المشرع الجزائري يراعي في ذلك المصلحة العمومية لا المصلحة الشخصية، حيث ينظر إلى ضرورة سير المرفق العام بانتظام، وما مدى خطورة الاستقالة الجماعية في تعطيل مصالح الجمهور مما قد يحدث أزمة وتوترات واضطرابات أمنية وسياسية تكون الدولة في غنى عنها.

¹ المادة 160 من الأمر رقم 06-03.

المطلب الثاني: تمييز الاستقالة عما يشابهها

سنتناول في هذا المطلب أوجه الاتفاق والاختلاف بين الاستقالة كأحد أهم أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية وما يشابهها، من تمييزها عن الإضراب (الفرع الأول) وتميزها عن الإحالة على الاستيداع (الفرع الثاني)، إضافة إلى تمييزها عن إهمال المنصب (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تمييز الاستقالة عن الإضراب

الإضراب هو عبارة عن امتناع الموظفين عن أداء واجباتهم الوظيفية، وذلك قصد إظهار عدم موافقتهم على الاستمرار في العمل مع استمرار ظروفه لتحقيق مطالبهم كزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل.¹

ويعتبر الإضراب إجراء خطير يهدد استمرار سير المرافق العامة خاصة تلك التي تقوم بتقديم خدمات أساسية للأفراد مما اضطر القضاء إلى اعتباره عمل غير مشروع، يستوجب إنزال العقاب التأديبي بالمضربين حتى ولو لم يوجد نص يقرر ذلك، وإلى تحويل الحكومة في حالة التهديد بالإضراب أن يتخذ من الإجراءات الكفيلة ما يسمح لها بمواجهة الموقف.²

وتتنق مختلف التشريعات العمالية المقارنة على أن الإضراب من بين الأسباب القانونية لتوقيف علاقة العمل، وذلك باعتباره حق من الحقوق التي أصبحت تحظى بحماية دستورية وقانونية يمارس في ظل إجراءات محددة قانوناً.³

فالمشرع الفرنسي قبل صدور دستور 1946 استقر على عدم مشروعية الإضراب، واعتباره جرماً طبقاً للمادة 414 و415 من قانون العقوبات الفرنسي، ولكن بعد صدور دستور 1946 أصبح الإضراب يعتبر حق دستوري للجميع على أن يكون هذا الحق في نطاق القوانين.⁴

¹ محمد صلاح عبد البديع السيد، الوسيط في القانون الإداري، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 119.

² المرجع نفسه، ص 120.

³ احمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002 ص 101.

⁴ عبد اللطيف السيد رسلان عوده، المرجع السابق، ص 52.

أما على الصعيد القضائي أن مجلس الدولة الفرنسي عرفه بأنه: "توقف منظم مسبق للعمل من أجل الدفاع عن المصالح المهنية".¹

وكذلك ذهبت محكمة أمن الدولة العليا المصرية إلى تعريف الإضراب بقولها: "أنه الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لمدة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم".²

وحق الإضراب يعتبر أحد الحريات الأساسية طبقاً للفقرة (د) من المادة 8 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تنص على: "أن تكفل الدول الأعضاء الحق في الإضراب على قوانين كل بلد".³

ولقد كرس المشرع الجزائري حق الإضراب وذلك وفق للمادة 70 من دستور الجزائري التي تضمنت ما يلي: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون....".⁴

ونصت في ذات السياق المادة 36 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "يمارس حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به"⁵

وأصدر أيضا المشرع الجزائري القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وضمائنه،⁶ حيث حددت المادة 28 منه وجوب موافقة الجهة المستخدمة بالأغلبية على ممارسة حق الإضراب عن طريق الاقتراع

¹ سهام بن جبل، الإضراب في المرافق العامة، بالجزائر 2004 ص 40.

² سعيد فروري غافل، الإضراب الوظيفي دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة النهريين العراق 2009/2010، دون صفحه.

³ عبد اللطيف السيد رسلان عوده، المرجع السابق، ص 52.

⁴ المادة 70 من الدستور الجزائري، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية العدد 82.

⁵ المادة 36 من الأمر رقم 03/06.

⁶ القانون رقم 90/02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 6، الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.

السري كما يشترط لممارسة حق الإضراب الإشعار المسبق وتحدد مدة الإضراب عن طريق التفاوض، و يلتزم المضربون من تاريخ الإشعار بالإضراب باتخاذ كافة التدابير اللازمة لنص المادة 30 من نفس القانون، كما يمنع استخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمات المنصوص عليها في المادتين 39 و 40 من القانون رقم 02/90، ولا يجوز تسليط أية عقوبة على المستخدمين بسبب مشاركتهم في إضراب مشروع.¹

مما سبق نستنتج أن الإضراب عمل يقوم على إرادة الموظف العام أي انصراف نية هذا الأخير إلى الامتناع عن القيام بواجباته الوظيفية، وبهذا المعنى يتشابه كل من الإضراب والاستقالة في أنه يجب توفر إرادة الموظف، إلا أن في حالة الإضراب يتمتع الموظف عن القيام بالأعباء الوظيفية مع تمسكه بوظيفته وعدم التخلي عنها بصفة نهائية، على عكس الاستقالة التي تتجه فيها إرادة الموظف العام إلى التخلي عن القيام بوظيفته بشكل نهائي، وذلك بعد موافقة الإدارة على طلب الاستقالة.²

وعليه فالإضراب يكون بصورة مؤقتة ينتهي بتلبية الإدارة للمطالب المحتج عليها أما الاستقالة تكون بصفة نهائية تنتهي من خلالها الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة.

الفرع الثاني: تمييز الاستقالة عن الإحالة على الاستيداع

يرى الدكتور فهد عبد الكريم أبو العثم في تعريفه للاستيداع وفقاً لنظام التشريع المصري بأنه: "نظام وسط بين الخدمة الكاملة وبين تركها لأنه يؤدي إلى حرمان الموظف مؤقتاً من العمل وبعض مزاياه مع جواز إعادته إليه".³

¹ المواد 30، 39، 40، من القانون رقم 90-02.

² محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2012، ص 154.

³ عبد اللطيف السيد رسلان عوده، المرجع السابق، ص 52.

وقد نص المشرع المصري على أسباب الإحالة على الاستيداع ومنها إذا طلب العامل ذلك لأسباب يكون تقديرها موكلا لرئيس الجمهورية أو لأسباب تتعلق بالصالح العام تقدرها الإدارة بالإضافة إلى وضع الموظف أثناء فترة الاستيداع بأن جعل مدتها سنتين من تاريخ قرار الإحالة واعتبار الوظيفة التي كان يشغلها الموظف شاغرة بمجرد إحالته إلى الاستيداع.

مع منحه مرتبه لمدة أقصاها 3 أشهر فإذا انقضت هذه المدة دون تحديد وضعه صرف نصف راتبه طيلة الاستيداع وهذه الأخيرة تحسب من المعاش.¹

فالإحالة على الاستيداع عبارة عن نظام خاص يؤدي إلى تنحية الموظف العام تنحية مؤقتة عن أعمال وظيفته بحيث تفقده حقوقها ومزاياها وتضعه في وضع خاص يبقى فيه احتياطيا.²

ولقد أخذ المشرع الجزائري بنظام الإحالة على الاستيداع في قانون الوظيف العمومي 03/06 من المواد 145 إلى 153، ولقد نصت المادة 145 على ما يلي: "تتمثل حالة الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجات والتقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع".³

ويفهم من هذه المادة أن وضعية الإحالة على الاستيداع تقوم بفكرة أساسية تتمثل في توقيف المؤقت للعلاقة الوظيفية ويترتب على هذه الأخيرة تعليق الحقوق التي لها صلة مباشرة بأداء الخدمة كالراتب والأقدمية، والترقية في الدرجات والتقاعد.

¹ فهد عبد الكريم أبو العثم، القضاء الإداري، بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص481.

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص290.

³ المادة 145 من الأمر رقم 03/06.

ويبقى الموظف محتفظا بالحقوق التي اكتسبها عند تاريخ إحالته، وهذا الإيقاف من العمل لا يعني انقطاع الموظف نهائيا عن الإدارة، بل يبقى على التزام بمعظم الواجبات القانونية كالمحافظة على السر المهني وواجب التحفظ وعدم ممارسة نشاط مريح.¹

وقد أشار المشرع إلى نوعين من الإحالة على الاستيداع تتمثل في الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، وإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.

أولا: الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث ولإعاقة أو مرض خطير.
- السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 5 سنوات.
- السماح للموظف للاتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته إلى مكان يبعد عن المكان الذي يمارس فيه المعني الأمر.
- 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 تعاون.

تقدر مدة الإحالة للاستيداع بقوة القانون 6 أشهر كمدة دنيا قابلة للتجديد في حدود أقصاها 5 سنوات وتجدد هذه الوضعية بطلب كتابي من المعني بالسلطة المخولة.²

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06 والقوانين الخاصة المدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هوم، الجزائر، 2018، ص533.

² كمال زمر، المرجع السابق، ص257.

ثانياً: الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

- القيام بدراسة أو أعمال بحث يطلب من الموظف بعد سنتين من الخدمة الفعلية، وتقدر مدتها بـ 6 أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها سنتين.¹
 - يحال الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية بطلب مرفوق بالوثائق اللازمة وموافقة المسؤول المباشر أي الوثائق الثبوتية التي تبرز ذلك.²
- ويتشابه نظام الإحالة على الاستيداع في صورته الأولى مع الاستقالة فيلزم صحة قرار الإحالة إلى الاستيداع صدور بناء على طلب الموظف العام وإلا كان معيباً ويكون كذلك إذا ثبت صدوره بعد سحب الموظف لطلبه كما يعتبر طلب الاستقالة ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبولها فيلزم لصحته أن يكون ثمة طلب وأن يظل هذا الأخير قائماً لحين صدور قرار بقبول الاستقالة مع توقيف كل الحقوق بالنسبة للموظف المستقيل بعد قبول استقالته، وكذلك الحال بالنسبة للإحالة على الاستيداع فلا يستفيد المحال على الاستيداع من احتساب مدة الإحالة على الاستيداع في الترقية، في الرتبة أو الدرجة أو من التقاعد، كما يفقد راتبه خلال هذه الفترة.³
- وتختلف الإحالة على الاستيداع عن الاستقالة في أن هذه الأخيرة تعد سبب من أسباب انتهاء الخدمة على عكس الاستيداع الذي لا يعد كسبب من أسباب انتهاء الوظيفة إنما أكثر من وضع قائم بذاته من الأوضاع المختلفة التي يوجد فيها الموظف مثل الإعارة.

¹ كمال زمر، المرجع السابق، ص 258.

² المنشور رقم 18 المؤرخ في 9 فيفري 2005، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.

³ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 56.

إضافة إلى أن الاستقالة يترتب عليها كفاً يد الموظف عن ممارسة الأعمال والاختصاصات الوظيفية بصفة نهائية على عكس الإحالة على الاستيداع التي تكون بصفة مؤقتة فقط وتنتهي بانتهاء مدة الاستيداع المقررة قانوناً مع إمكانية إعادة إدماج الموظف في الوظيفة الأصلية.

الفرع الثالث: تمييز الاستقالة عن إهمال المنصب

لقد أخذ المشرع الجزائري بتعريف وضعية إهمال المنصب من خلال المادة 2 من المرسوم 321/17، بأنه: "يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب 15 يوماً متتالية، على الأقل، دون مبرر مقبول.

يقصد بعبارة مبرر مقبول كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبتهن قانوناً ويرتبطان على وجه الخصوص بما يأتي:

- الكوارث الطبيعية

- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير

- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله.¹

كما أكد على وضعية إهمال المنصب وفقاً للمادة 3 منه أيضاً التي تنص على أن: "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار مغل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية".²

وفي ضوء ذلك نصت المادة 184 من قانون الوظيفة العمومي 03/06 على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر تتخذ السلطة التي لها صلاحية

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، المتضمن تحديد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

² المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم".¹

ومن خلال نصوص هذه المواد نجد أن المشرع الجزائري اعتبر انقطاع كل موظف عن عمله لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول بمثابة إهمال لمنصب عمله، وقد اتخذ المشرع عقوبة العزل كجزاء تأديبي نتيجة لإهمال المنصب، وفقا لما أقرته المادة 184 السالفة الذكر، ويقصد بالعزل فصل الموظف عند تخليه عن منصب عمله مدة معينة أما فيما يخص العون المتقاعد تطبق عليه أحكام المادة 68 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم، والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، حيث نصت على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة 10 أيام متتالية دون مبرر مقبول تتخذ السلطة الإدارية المختصة إجراء منح فسخ عقد العمل بسبب إهمال المنصب دون إشعار مسبق أو تعويض بعد إعذاره مرتين".²

وعليه نلاحظ أن المشرع الجزائري اختلف في تحديد مدة تغيب الموظف والعون المتقاعد حيث أن الموظف حددها بـ 15 يوما لتطبيق عقوبة العزل على خلاف العون المتقاعد التي قلصها إلى 10 أيام، مع تطبيق فسخ عقد العمل على كل من قام بإهمال منصبه دون أي مبرر قانوني مقبول أو يتم التعويض إذا تم إعذاره، لمرتين.

وبناء على ذلك فإنه بعد معاينة الإدارة لغياب الموظف خلال يومي عمل متتاليين توجه له إعذار إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للالتحاق بمنصب عمله فوراً، وفي حالة عدم التحاقه بمنصب عمله بعد انقضاء 5 أيام عمل ابتداء من تاريخ الإعذار الأول أو دون تقديم مبرر لغيابه فتقوم الإدارة بتوجيه إعذار ثاني له وحسب ما أقر المرسوم 321/17 فإن الإعذار يبلغ شخصياً إلى المعني عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار

¹ المادة 184 من الأمر رقم 06-03.

² كمال زمور، المرجع السابق، ص311.

بالاستلام مع توضيح ضمن الرسالة العواقب التي يتعرض لها الموظف نتيجة غيابه من عزل وشطب من تعداد المستخدمين دون وجود أي ضمانات تأديبية إذا لم يلتحق بمنصبه.

ويطبق قرار العقوبة بالعزل إذا رفض الموظف بمحض إرادته استلام الإشعار وامتنع عن

سحب الرسالة الموصي عليها المتضمن الأعذار.¹

وهنا يطرح التساؤل ما الإجراء القانوني المتخذ في حالة التحاق الموظف بمنصبه بعد

الإعذار وفي حالة عدم التحاقه بالمنصب؟

1. ففي حالة التحاق الموظف بمنصبه بعد إذارين هنا حالتين:

- في الحالة الأولى: إذا كان المبرر المقدم للسلطة المختصة مقبول لغيابه تجري الإدارة

خصما من راتبه على حسب عدد الأيام التي تغيب فيها.

- أما الحالة الثانية: التي يكون فيها التحاق الموظف بمنصبه دون تقديم مبرر لغيابه فإن

الإدارة تفرض عليه زيادة على الخصم من راتبه، تسلط عليه عقوبة تأديبية وفقا

للإجراءات المعمول بها.

2. في حالة عدم التحاق الموظف بمنصبه بعد إذارين توقف الإدارة صرف راتبه وتتخذ

التدابير اللازمة لمصلحة المرفق وضمان حسن سيره.

أما في حالة طلب الموظف إعادة إدماجه بعد أخذ رأي اللجنة التأديبية مرفقا ما

يبرر غيابه لقوة قاهرة، فالإدارة تقوم بالتحقق من الأسباب والمبررات التي يقدمها

الموظف وذلك لتأكيد قرار العزل أو إلغاءه.²

¹ مرغني حيزوم بدر الدين، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية

والاقتصاد، المجلد 8، العدد 5، 2019، (188-210)، ص205.

² موصدق على، المرجع السابق، ص40.

ولقد نظم المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993 الإجراءات المتعلقة بالموظفين المتخلين عن مناصب عملهم.¹

وبالرجوع أيضا إلى أحكام المرسوم 59-85 المحدد لإجراءات التأديب الواجب مباشرتها ضد الموظف وفي المادة 130 منه، أنه في حالة مرور مدة شهرين من تاريخ التوقف ولم يلتحق الموظف بعمله يترتب عليه العزل،² وتقابله المادة 220 من الأمر 03-06، حيث يكون الموظف مستقيل في وضعية إهمال المنصب في حالة إذا قدم طلب استقالة مع عدم بقاءه في عمله إلى غاية صدور قرار قبول استقالته صراحة من السلطة المختصة أو بانقضاء الأجل القانوني المقدر بشهرين.³

وتتشابه كل من الاستقالة وحالة إهمال المنصب، في أن كلاهما عبارة عن قطع العلاقة الوظيفية، وتختلف الاستقالة عن حالة إهمال المنصب، بأن الاستقالة حق معترف به للموظف أما التخلي عن المنصب خطأ جسيم يترتب عليه العزل، فحسب قانون الوظيف العمومي، فالموظف المستقيل بإرادته لا يعتبر مستقيل إلا بعد صدور قرار قبول الاستقالة صراحة من السلطة المختصة مع عدم إمكانية إعادة إدماجه إلى وظيفته بعد صدور قرار قبول الاستقالة وفقا للمادة 134 من المرسوم رقم 59/85.⁴

حيث ينجر عن قبول الاستقالة قطع نهائي لعلاقة العمل على عكس نظام التخلي عن المنصب المنجر عنه العزل الراجع إلى وجود قوة قاهرة فيتم بقوة القانون إعادة إدماجه للتوظيف من جديد بعد أخذ رأي اللجنة التأديبية للنظر في وضعيته.⁵

¹ المنشور رقم 1024، المؤرخ في 21 ديسمبر 1993، الإجراءات المتعلقة بالموظفين المتخلين عن مناصب عملهم.

² المادة 130 من المرسوم رقم 59-85.

³ المادة 220 من الأمر رقم 03-06.

⁴ المادة 143 من المرسوم رقم 59-85.

⁵ المنشور رقم 5 المؤرخ في 10 فيفري 2004، المتعلق بالاتحاق من جديد بالوظائف العمومية.

وسمحت المديرية العامة للتوظيف العمومي للموظف المستقيل إمكانية المشاركة في مسابقة التوظيف للموظف المستقيل إذا استوفى الشروط وفق المنشورة رقم 05،¹ وتأكيدا لهذا المنشور، أبرمت المديرية العامة للتوظيف العامة بقرية تحت رقم 509،² بتاريخ 18 أبريل 2011، الموجهة لجميع رؤساء مفتشيات الوظيفة العامة.

وعليه نستنتج أن إهمال المنصب تمثل في شرطين أساسيين هما:

- الانقطاع عن العمل مدة 15 يوما متتالية.
- الانقطاع عن العمل مدة 15 يوما متتالية مع عدم تقديم عذر أو بتقديم عذر دون قبوله من طرف الإدارة.³

¹ المنشور رقم 5 المؤرخ في 10 فيفري 2004، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية.

² بقرية رقم 509، تاريخ 18 أبريل 2011.

³ السعيد سحارة، سعيدة لعموري، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 6، العدد 1، 2019، ص 29، 30.

ملخص الفصل الأول:

نستخلص مما سبق أن الاستقالة حق معترف به قانونيا وهو إحدى حالات انتهاء العلاقة الوظيفية حيث تعتبر الاستقالة طلب كتابي يعبر فيه الموظف صراحة عن ترك الخدمة الوظيفية قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد، ولقد نظم المشرع أحكام الاستقالة ضمن الأمر 06-03، وبالتحديد ضمن الباب العاشر تحت عنوان إنهاء الخدمة بغض النظر عن أحكام المادة 216 التي تطرق فيها إلى مختلف حالات انتهاء الخدمة ويعد الأمر 06-03 كآخر قانون صادر في الوظيف العمومي، الذي سبقه الأمر رقم 66-133، ويليه المرسوم رقم 85-59. وللاستقالة أربعة أنواع تتمثل في الاستقالة الصريحة والضمنية، الاستقالة الفردية والجماعية، لكن المشرع الجزائري اختص بالذكر الاستقالة الصريحة ضمن المادة 218 دون غيرها من الأنواع الأخرى، كما أنها تتميز عن بعض المصطلحات القانونية المشابهة كالإضراب والإحالة على الاستيداع، بالإضافة إلى التخلي عن المنصب.

الفصل الثاني:
"الأحكام الخاصة بالاستقالة"

تمهيد:

تعتبر الاستقالة حق من الحقوق الأساسية، التي يتمتع بها الموظف، ومن بين الأسباب التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية، لذا نظمها المشرع الجزائري بموجب الأمر 06-03، وذلك من خلال توفير الضمانات للموظف تمكنه من ممارسة حقه في ترك الوظيفة بصفة نهائية بناء على رغبته من جهة، ومن جهة أخرى فرض ضوابط يلزم بمراعاتها قصد ضمان سير المرفق العام بانتظام، إضافة إلى إمكانية بطلان الاستقالة، نظرا لوجود أحد العيوب المفسدة لإرادة الموظف كالإكراه أو عيوب تنسب للإدارة، ويترتب على هذه الاستقالة عدة آثار قد تكون قانونية أو إدارية أو مالية اتجاه كل من الموظف والإدارة.

فالنظام القانوني للاستقالة هو مجموعة الإجراءات والمراحل التي تدخل في تشكيل الاستقالة ابتداء من إفصاح الموظف عن رغبته في إنهاء علاقته بالإدارة إلى غاية صدور قرار الاستقالة ويترتب عليه عدة آثار قانونية، لذلك سوف نقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث:

المبحث الأول: التنظيم القانوني للممارسة حق الاستقالة.

المبحث الثاني: بطلان الاستقالة.

المبحث الثالث: آثار الاستقالة.

المبحث الأول: التنظيم القانوني للممارسة حق الاستقالة

إن الاستقالة كتصرف قانوني تفترض وجود إرادة صريحة للموظف، تتمثل في إنهاء العلاقة الوظيفية، وهذه الأخيرة يترتب عليها وجود ضمانات قانونية، إضافة إلى ضوابط أقرها قانون الوظيف العمومي تنظم أحكام الاستقالة وعليه، سنتناول في هذا المبحث مطلبين، حيث نتناول في المطلب الأول ضمانات ممارسة الحق في الاستقالة، أما في المطلب الثاني ضوابط ممارسة الحق في الاستقالة.

المطلب الأول: ضمانات ممارسة الحق في الاستقالة

إن للاستقالة عدة ضمانات حددها قانون الوظيف العمومي من خلال النصوص القانونية التي تتمثل في أنها حق معترف به قانونياً، ولتقديم الاستقالة لابد من وجود طلب مكتوب ومحدد المدة، إضافة إلى إمكانية توظيف الموظف المستقيل من جديد، وعليه سنتطرق إلى الاعتراف القانوني بالحق في الاستقالة (الفرع الأول)، وضرورة تقديم طلب الاستقالة من طرف الموظف المعني (الفرع الثاني)، إضافة إلى البت في طلب الاستقالة خلال أجل قانوني (الفرع الثالث)، وأخيراً حق الموظف المستقيل في التوظيف من جديد (الفرع الرابع).

الفرع الأول: الاعتراف القانوني بالحق في الاستقالة.

تعتبر الاستقالة من بين الحقوق الإدارية الأساسية التي يتمتع بها الموظف، والتي اعترف بها المشرع صراحة في قوانين الوظيفة العمومية، حيث حددت ذلك المادة 1/63 من الأمر 66-133، فنصت على أنه: "لا يمكن أن يكون للاستقالة مفعول إلا بطلب خطي يقدمه المعني ويعبر فيه عن إرادته بدون غموض في قطع الصلة التي تربطه بالإدارة..."¹.

¹ الفقرة 1 من المادة 63، من الأمر رقم 66-133.

وأكد على ذلك المرسوم رقم 59-85 في المادة 1/133 منه، وذلك بنصها على ما يلي:
**"تعد الاستقالة حقا معترفا به لكل موظف يرغب في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة
 أو الإدارة العمومية".¹**

وتقابلها المادة 217 من الأمر رقم 03-06، والذي أكد أيضا على حق الموظف في
 الاستقالة بقولها: **"الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها
 في هذا القانون الأساسي".²**

ونستنتج من خلال النصوص القانونية أعلاه أن المشرع كرس حق الاستقالة، وعليه فبما
 أن المشرع يضمن حرية الموظف من الالتحاق بالوظيفة، فيضمن له أيضا الحرية في الخروج
 منها، ولا يكون ذلك إلا بطريقة قانونية وفقا للمادة 216، التي تقتضي بأن: **"... الاستقالة
 المقبولة بصفة قانونية...".³**

والذي يلفت الانتباه أن المشرع الجزائري اعتبر الاستقالة حق من الحقوق الأساسية فأقرها
 في الباب العاشر، تحت عنوان إنهاء الخدمة، ولكن كان من الأفضل الإشارة إلى هذا الحق
 ضمن الفصل الأول من الباب الثاني، والمتعلق بالضمانات وحقوق الموظف، "وذلك لتوضيح
 الحقوق على أكمل وجه لقارئ القانون عامة والموظف خاصة لمعرفة أن الاستقالة حق يتمتع
 به خلال مساره الوظيفي".

والذي يثار هنا هو السؤال ما الأسباب التي جعلت المشرع الجزائري ينظم أحكام الاستقالة
 ضمن 4 مواد فقط مقارنة مع باقي حالات إنهاء الخدمة التي تضمنت أكثر من 4 مواد؟

¹ الفقرة 1 من المادة 133 من المرسوم رقم 59-85.

² المادة 217 من الأمر رقم 03-06.

³ المادة 216 من الأمر رقم 03-06.

حيث يمكن إرجاع ذلك إلى الأسباب الآتية:

_عدم التنظيم القانوني للاستقالة في مواد أخرى من الأمر رقم 06-03، باعتبارها موضوع من مواضع قانون الوظيفة العامة، فضلا على عدم تنظيمها في إطار تشريع آخر.

_اعتبار الاستقالة الحالة التي تنتهي فيها خدمة الموظف بناء على رغبته وإرادته على خلاف الحالات الأخرى.

_اعتبار الاستقالة حقا من حقوق الموظف وكل حق يحتاج إلى تنظيم قانوني لضمان ممارسته بدون انتهاكات من طرف الإدارة، فضلا على الضوابط الضرورية لحماية المصلحة العامة.¹

الفرع الثاني: ضرورة تقديم طلب الاستقالة من طرف الموظف المعني.

مما سبق نجد أن الاستقالة حق قانوني، لكن لا يعتد به إلا بتقديم طلب من طرف الموظف يوضح فيه رغبته في ترك الخدمة الوظيفية،² ولقد نصت المادة 218 من الأمر 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية."³

وعليه نستنتج من المادة أعلاه أن الاستقالة تتم بموجب طلب مكتوب من الموظف، يعبر فيه عن إرادته الصريحة في إنهاء علاقته الوظيفية التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، إذ يرسل طلبه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري.⁴

¹ بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص116.

² أنظر الملحق رقم (04)، نموذج طلب خطي للاستقالة، ص90.

³ المادة 218 من الأمر رقم 03/06.

⁴ فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، ص131.

أي أهم شروطها تتمثل في:

_ أن يقدم الموظف طلب الاستقالة مكتوباً.

_ أن تقدم الاستقالة إلى الإدارة التي ينتمي إليها الموظف.

_ أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة ورغبة صادقة.¹

ونلاحظ أن المشرع الجزائري أكد على ضرورة أن يتقدم الموظف حين تتجه إرادته إلى فسخ العلاقة الوظيفية، مع إرادته بطلب مكتوب يبين صراحة رغبته في ذلك أي أن المشرع الجزائري أخذ بالاستقالة الصريحة صراحة دون غيرها خلافاً للمشرع الفرنسي والمصري اللذان أخذوا أيضاً بالاستقالة الضمنية.

ولا يوجد إلا الاستقالة الحقيقية التي تعبر بصراحة عن إرادة الموظف والاستقالة التي يشوبها عيب من عيوب الإرادة تعتبر باطلة، مثل إكراه الإدارة للموظف على استقالته أو الضغط عليه، وعليه فاشتراط الموظف لطلب مكتوب يكرس ضماناً حقيقياً لإرادة الموظف في الاستقالة فلا يقبل أن يكون طلباً شفويًا أو قد يستخلص من تصرفات الموظف ويشعر الإدارة باستقالته.²

الفرع الثالث: البت في طلب الاستقالة خلال الأجل القانوني.

لابد لتقديم طلب الاستقالة للإدارة المختصة من البت في الطلب خلال أجل معين والرد على المعني بقرار يوضح إما قبول الطلب أو رفضه، وهذا ما حددته المادة 220 من الأمر 03-06، وذلك باتخاذ الإدارة قرارها في أجل أقصاه شهرين (02) ابتداءً من تاريخ إيداع الطلب مع إمكانية تأجيل الموافقة على هذا الطلب لمدة شهرين (02) ابتداءً من تاريخ انقضاء الأجل

¹ خالد خليل الطاهر، القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الكتاب الأول، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 1998، ص 256.

² مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 46، ص 47.

الأول (شهرين) في حالة الضرورة القصوى للمصلحة وتصبح الاستقالة فعلية بانقضاء هذا الأجل (4 أشهر من تاريخ إيداع الطلب) طبقاً للمادة 2/220 من نفس الأمر.¹

وقد منح المشرع للسلطة الإدارية إمكانية إرجاء قبول طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول إلى الشهرين المواليين، وبذلك يكون هناك تقييد في استعمال الإدارة لسلطتها التقديرية في تأجيل الموافقة على الطلب بشرطين هما:

- سبب التأجيل لضرورة القصوى للمصلحة

- مدة التأجيل شهران (02)

والملاحظ أن المشرع الجزائري قلص أجل تأجيل قبول الاستقالة لضرورة الخدمة بعد أن كان محددًا بعدة أشهر، بالإضافة إلى أنه أكد على أن سكوت الإدارة بعد مرور الأجلين (4 أشهر) من تاريخ تقديم الطلب، بمثابة قبول ضمني.²

والملاحظ أن المدة التي وضعها المشرع طويلة لأن الموظف بإمكانه في هذه المدة مثلاً التحاق بوظيفة جديدة أكثر فائدة له من الوظيفة الخاضع لها، ولذلك فلا بد من إعادة النظر في هذه النقطة وتحديد مدة عادلة كتوفيق بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة.

إضافة إلى ما سبق يجوز للموظف العدول على طلب الاستقالة قبل انقضاء الأجل الممنوحة للجهة الإدارية المختصة للبت فيها.³

وفي ضوء ذلك يتم العدول عن الاستقالة بطلب يقدمه الموظف للإدارة المختصة ولكن قبل صدور قرار القبول بالاستقالة، حيث يتم قبول الاستقالة بواسطة قرار إداري فردي، يجعل منها غير قابلة للرجوع فيها في أي حال من الأحوال، ولا يجوز للموظف المستقيل طلب إعادته للخدمة لكنه بإمكانه المشاركة من جديد دون قيد أو شرط في مختلف المسابقات المنظمة قصد

¹ بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2014-2015، ص103.

² بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص121.

³ المرجع نفسه، ص122.

الالتحاق برتبة من رتب الوظيفة العمومية متى توفرت فيه الشروط المطلوبة قانونا للالتحاق بالرتبة محل التوظيف.¹

الفرع الرابع: حق الموظف المستقيل في التوظيف من جديد.

حيث حددت المادة 216 من الأمر 03-06 بأنه: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن ... الاستقالة بصفة قانونية...".²

وانطلاقاً من المادة أعلاه يتضح بأنه يترتب على الاستقالة انقطاع الموظف عن الوظيفة بصفة نهائية، وبالتالي يفقد صفة الموظف وبذلك يفقد جميع الحقوق ويتم إعفائه من كافة الالتزامات، ولكن السؤال المطروح: هل يحق للموظف المستقيل الالتحاق من جديد بمختلف الوظائف العامة في الدولة؟³

وبناء على ذلك فقد حددت المادة 185، حيث نصت على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"⁴، والملاحظ أن مدة 3 سنوات مدة طويلة أمام الموظف المستقيل لتوظيف من جديد، حيث أنه لا يعقل أن يبقى الموظف دون وظيفة خلال تلك الفترة وذلك بالنظر إلى ظروف الحياة، فالمشرع أغفل ذلك ولكن نتيجة استمرار طلبات ترخيص من طرف الموظفين السابقين الذين استقالوا من وظائفهم قصد السماح لهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف من جديد قبل انقضاء مدة الثلاث (3) سنوات من تاريخ الاستقالة طبقاً للمنشور رقم 05، المؤرخ في 10 فيفري 2004، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، فهذا الصدد وباعتبار الاستقالة حق مشروع مخول قانوناً للموظف.

¹ عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، الطبعة الأولى، الجزائر، 2011، ص314.

² المادة 216 من الأمر رقم 03-06.

³ أنظر الملحق رقم (01)، تعليمية خاصة تتضمن شروط الالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، ص85.

⁴ المادة 185 من الأمر رقم 03-06.

فإنه بإمكان المعنيين المشاركة في مسابقات التوظيف من جديد دون تقييدهم بأجل محدد شريطة استيفائهم الشروط القانونية المطلوبة للالتحاق بالوظائف العمومية.

وقد حددت المادة 75 من الأمر رقم 03-06 الشروط اللازمة للالتحاق بالوظيفة العمومية:

"لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية، ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

_ أن يكون جزائري الجنسية،

_ ألا يكون متمتعاً بحقوقه المدنية،

_ ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى مع ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها،

_ أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية،

_ أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق

بالوظيفة المراد الالتحاق بها"¹.

¹ المادة 75 من الأمر رقم 03-06.

المطلب الثاني: ضوابط ممارسة الحق في الاستقالة

إن الاستقالة لا تنتج أثارها إلا بقبول الجهة الإدارية لطلب الاستقالة المقدم من طرف الموظف العام، ولا تنتهي الخدمة الوظيفية إلا من تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة، فإذا كان المشرع الجزائري أقر للموظف حق ترك الوظيفة بصفة نهائية، فبالمقابل قد فرض عليه واجب الاستمرار في أداء واجباته الوظيفية خلال فترة معينة ضمانا لسير المرفق العام بانتظام، وعليه أقر المشرع للموظف خلال ممارسته لهذا الحق مجموعة من الضوابط وهذا ما سنتطرق إليه يتضمن الفرع الأول قبول الاستقالة بصفة قانونية، أما الفرع الثاني التزام الموظف بالاستمرار في أداء واجباته بعد تقديم طلب الاستقالة، وأخيرا كفرع ثالث خضوع الموظف للنظام التأديبي قبل قبول الاستقالة.

الفرع الأول: قبول الاستقالة بصفة قانونية

حيث أحال المشرع الجزائري ضمن المادة 220/ف1 من الأمر 06-03 على المعني بالرد على طلب الاستقالة ومدته حيث نصت على ما يلي: "لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب".¹

ونستنتج من ذلك أن المشرع أوجب على السلطة المعنية باتخاذ قرار قبول الاستقالة أو رفضها خلال شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب لها.²

وبناء على ذلك فلعل السبب في منع الجهة الإدارية المختصة من الرجوع في قرارها الصادر بقبول الاستقالة تتمثل في المحافظة على القاعدة العامة "عدم جواز سحب القرارات المشروعة"، وبالتالي فإن جواز سحب القرار المشروع يجعل الإدارة في وضعية صعبة من حيث تأسيس هذا السحب وإقناع الأفراد به.³

¹ الفقرة 1 من المادة 220 من الأمر رقم 06-03.

² أنظر الملحق رقم (03)، نموذج قرار أو مقرر استقالة، ص 88.

³ بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستفادة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 125.

وفي حالة أن السلطة المختصة لم تصدر قرار قبول الاستقالة خلال أجل شهرين (2) فقد أجاز المشرع لها تمديد ذلك إلى شهرين ابتداء من انقضاء الشهرين الأولين طبقاً لنص المادة 220/ف2 من الأمر 03-06، والذي يقضي بـ: "غير أنه يمكن للسلطة المختصة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة".¹

أما في حالة التزمت الجهة الإدارية الصمت اتجاه قرار قبول الاستقالة ففي هذه الحالة تعتبر الاستقالة مقبولة بقوة القانون طبقاً لنص المادة 3/220 من الأمر السابق، حيث جاء فيها أنه: "... وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية".²

والسؤال الذي يطرح هل للجهة الإدارية الحق في رفض طلب الاستقالة؟

حيث نجد أن الفقه الفرنسي بخصوص هذه المسألة قد أجمع على حق الجهة الإدارية في رفض طلب الاستقالة المقدم من الموظف العام، حيث لا بد عليها أن تبني قرارها على أسباب تستلزمها اعتبارات الصالح العام وضرورات سير المرفق العامة.³

أما المشرع المصري، فذهب بالقول إن للجهة الإدارية السلطة التقديرية في قبول الاستقالة، وبخصوص المشرع الجزائري اقر انه لا يمكن للجهة الإدارية المختصة رفض قبول الاستقالة لاعتبارها حق للموظف، ولا يمكن إرغامه على البقاء في الوظيفة لأن دخوله للوظيفة برضاه وكذلك بقاءه فيها يجب أن يكون بموافقة، ولكن للجهة الإدارية المختصة تأجيل قبول الاستقالة إذا كان الموظف يشغل وظيفة أساسية داخل المرفق العام.

أما إذا كان الموظف تحت عقوبة تأديبية فلا يمكن قبول استقالته، إلا بعد انتهاء المساءلة التأديبية، وهذا ما أكد عليه المشرع المصري في المادة 27/ف2 من قانون العاملين المدنيين، حيث جاء في النص أنه: "... فإذا اقبل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا

¹ الفقرة 2 من المادة 220 من الأمر رقم 03-06.

² الفقرة 3 من المادة 220 من الأمر رقم 03-06.

³ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق ص132

بعد الحكم في الدعوى يغير جزاء الفصل أو الإحالة إلى المعاش ...¹ وبالرجوع إلى المشرع الجزائري فقد ترك هذه المسألة إلى السلطة التقديرية للإدارة، ولكن لا بد من وضع نص قانوني خاص يوضح هذه المسألة حتى تتفادى الإدارة الوقوع في الخطأ أثناء ممارستها سلطتها التقديرية، مثل استقالة موظف محال على التأديب، بالتالي إفلاته من العقاب، أو إيجاد حل للموظف المخطئ بدلا من معاقبته، وهذا ما يؤدي بالمساس بالقاعدة القانونية للنظام التأديبي، وبالتالي لا بد من وضع نص صريح من طرف المشرع يلزم فيه الإدارة بعدم قبولها استقالة الموظف المحال على التأديب.²

وعليه يجب أن يكون قرار الاستقالة قائما على أركان القرار الإداري، حيث يرتب هذا الأخير آثاره ونتائج القانونية، بشرط توافر أركانه، أي صدوره عن السلطة الإدارية المختصة، وفقا للأشكال والإجراءات القانونية، ويستند إلى سبب يبرر وجوده بهدف تحقيق المصلحة العامة.³

الفرع الثاني: التزام الموظف بالاستمرار في أداء الخدمة بعد تقديم طلب الاستقالة.

إن العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة لا تنتهي بمجرد تقديم طلب الاستقالة، إنما تبقى قائمة إلى غاية صدور قرار قبول الاستقالة، إما من السلطة المختصة أو بقوة القانون، حيث يكون الموظف خلال هذه المدة خاضعاً للالتزامات الوظيفية، ويتمتع بكامل حقوقه، ولا يفقد الموظف حقه، إلا في حالة قبول الاستقالة من طرف الجهة الإدارية المختصة، حيث تتوقف التزاماته وحقوقه اتجاه وظيفته ويصبح حرا.

¹ بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستفادة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 127.

² المرجع نفسه، ص، ص، 127، 128.

³ عمار بوضياف، القرار الإداري "دراسة تشريعية قضائية فقهية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2007، ص 88.

وقد أحال المشرع بالتزام الموظف بأدائه مهامه الوظيفية أثناء فترة انتظار رد الإدارة، وذلك في المادة 219 ف1 من الأمر 06-03، والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث تنص على أنه: "يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار هذه السلطة".¹

وفي ذات السياق حدد المشرع فترة انتظار الرد من طرف الجهة الإدارية المختصة، حيث نص صراحة على ضرورة رد الإدارة المعنية على طلب الاستقالة، خلال شهرين ابتداء من تاريخ إيداع طلب الاستقالة من طرف المعني، وفي حالة الضرورة القصوى ألزمها بالرد بعد شهرين إضافيين أي منحها 4 أشهر للرد، ولكن في حالة لم تستجيب الإدارة، لذلك فموقفها يعتبر بقوة القانون كقبول ضمني وبذلك يعتبر الموظف مستقila وترتب تلك الاستقالة جميع آثارها، من حيث توقف الموظف عن التزامه بالواجبات الوظيفية وأيضا توقيف كل حقوقه كحقه في الراتب.

وهذا ما أشارت إليه المادة 220 من الأمر 06-03، على أنه: "لا ترتب الاستقالة أي أثر، إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين عليها اتخاذ قرار بشأنها، في أجل أقصاه شهران (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة كمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الآجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبانقضاء هذا الآجل تصبح الاستقالة فعلية".²

¹ الفقرة 1 من المادة 219 من الأمر رقم 06-03.

² المادة 220 من الأمر رقم 06-03.

ولكن السؤال المطروح ما الإجراء القانوني المتخذ اتجاه فترة انتظار الرد من الجهة الإدارية المختصة؟

وعليه فإنه في حالة عدم التزام الموظف خلال فترة عمله بواجباته فهذا يتحمل المسؤولية التأديبية وفق درجة الخطأ المرتكب الذي تكيفه الإدارة فقد ترك المشرع السلطة التقديرية للإدارة.¹

أما إذا تغيب فيخضع للعقوبات التأديبية المقررة، وزيادة على ذلك الخصم من الأجر المناسب كمدة الغياب، إلا إذا تغيب لمدة لا تقل عن 15 يوم متتالية ودون مبرر وبعد إعداره، فيفترض العزل بسبب إهمال المنصب، ولو كان ذلك في فترة انتظار الرد لأنه مازال موظفاً، ويشترط في حالة العزل التأكد من الغياب الجسماني للموظف، ولكن حضوره في مكان وظيفته وعدم قيامه بمهامه، فتطبق عليه أحكام العزل، أما إذا حضر وأخل بواجباته الوظيفية فتم مساءلته.²

وذلك لأن الموظف في تلك الفترة له حقوق كما عليه واجبات وتطبق عليه عقوبات في حالة المخالفة القانونية اتجاه مهنته.

الفرع الثالث: خضوع الموظف للنظام التأديبي قبل قبول الاستقالة

بالرجوع إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 06-03)، لا سيما المواد الخاصة بحق الاستقالة من 216 إلى 220، يمكننا أن نستنتج بأن الاستقالة لا ترتب أي أثر قانوني إلا بعد قبولها بصفة قانونية، أي أن الموظف لا يفقد صفته ويبقى ملتزماً بجميع الموظفين بجميع الواجبات المفروضة عليه أثناء تأدية مهامه.

وقد أقر المشرع الجزائري واجبات الموظف أثناء تأدية وظيفته في الأمر 06-03 وبالتحديد من المادة 40 إلى غاية المادة 54 منه، والتي تتمثل في:

¹ مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 50.

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 335.

1. واجب أداء العمل وفقاً للمادة 41، والتي تقضي بأنه: "يجب أن يمارس الموظف مهامه بكل أمانة وبدون تحيز"،¹ أي في أوقات العمل المشروعة وبكل دقة وأمانة.
 2. واجب طاعة الرؤساء وذلك طبقاً لما تقضي به أحكام المادة 52، أي التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه²
 3. وجوب احترام القوانين واللوائح طبقاً لأحكام المادة 40 من نفس الأمر.³
 4. وجوب عدم إفشاء أسرار الوظيفة، ذلك لأنه يتطلع الموظف بحكم وظيفة على أمور وأسرار الوظيفة وعليه وجوب ... الموظف عدم إفشاء هذه الأسرار.⁴
 5. وجوب عدم جواز الجمع بين الوظيفة، وأي عمل مريح آخر وهذا ما أقرته أحكام المادة 43 من الأمر رقم 03-06.⁵
- وعليه فإن كل إخلال بإحدى الالتزامات من طرف الموظف قبل طلب الاستقالة بمثابة مخالفة تأديبية تعرضه لعقوبة تأديبية لأنه لا يزال خاضعاً لنظام التأديبي، وهذا ما أكدت عليه أحكام المادة 160 من نفس الأمر أعلاه، حيث نصت على ما يلي:
- "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".⁶
- أي أن كل خطأ يقوم به الموظف اتجاه وظيفته يترتب عليه عرقلة سير نظام المرفق العام، يسلط عليه القانون توقيع جزاء نتيجة لذلك الخطأ المرتكب من طرفه.

¹ المادة 41 من الأمر رقم 03-06.

² المادة 52 من الأمر رقم 03-06.

³ المادة 40 من الأمر رقم 03-06.

⁴ المادة 42 من الأمر رقم 03-06.

⁵ المادة 43 من الأمر رقم 03-06.

⁶ المادة 160 من الأمر رقم 03-06.

وهذا ما أكدت عليه أحكام المادة 47 من الأمر رقم 06-03، بنصها على أن: "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه، ولا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤسه".¹

وقد صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية ضمن الفصل الثالث، تحت عنوان الأخطاء المهنية الأمر رقم 06-03 وذلك بتصنيفها إلى 4 درجات.

وفي ذات السياق اقر المشرع الفرنسي وفقا للقانون رقم 83-634 الصادر في 13 جويلية 1983، المتضمن حقوق وواجبات الموظف العمومي، بموجب المادة 30 على أنه: "في حالة الخطأ الجسيم المرتكب من طرف الموظف المقضي إلى عدم أداء واجباته المهنية أو ارتكاب مخالفة للقانون العام، فإن ذلك قد يؤدي بالموظف إلى توقيفه من طرف السلطة التأديبية بدون ميعاد محدد تحت إشراف المجلس التأديبي".²

وبخصوص ذلك حدد المشرع الجزائري العقوبات التأديبية المترتبة على مسؤولية الموظف على سبيل الحصر وذلك طبقا للمادة 163 من الأمر رقم 06-03، حيث تضمنت ما يلي:
"تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات:

- 1- الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ
- 2- الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى 3 أيام، الشطب من قائمة التأهيل
- 3- الدرجة الثالثة: - التوقيف عن العمل من (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام
- التنزيل من درجة إلى درجتين
- النقل الإجباري
- 4- الدرجة الرابعة: - التنزيل إلى الرتبة السفلى
- التسريح.³

¹ المادة 47 من الأمر رقم 06-03.

² زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، مذكرة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 73.

³ المادة 163 من الأمر رقم 06-03.

ولكن السؤال المطروح: هل يمكن مساءلة الموظف المستقيل تأديبيا عن الأخطاء المرتكبة قبل ترك الوظيفة وتم اكتشافها بعد الاستقالة؟

حيث أن الأصل العام، هو أنه لا يجوز مساءلة الموظف الذي انقطع عن وظيفته من يوم قبول الاستقالة من طرف السلطة الإدارية المختصة، حيث تسقط عليه كل الالتزامات الوظيفية أي أن بانتهاء الخدمة تنقضي معها الوظيفة للموظف.

ولكن استثناء، يجوز مساءلة الموظف إذا نص المشرع صراحة على ذلك وبالرجوع إلى القوانين الأساسية العامة التي نظمت الوظيفة العامة في الجزائر نلاحظ ما يلي:

لم ينص المشرع صراحة على إمكانية مساءلة الموظف المستقيل عن الأخطاء المرتكبة بعد ترك الوظيفة، وفقا لمادة مستقلة بذاتها إنما صرح أنه بإنهاء الخدمة الوظيفية يفقد الموظف صفته الوظيفية، وذلك طبقا لأحكام المادة 216 من الأمر 03-06،¹ ونستنتج من ذلك أنه لا يمكن خضوع الموظف الذي كان محل استقالة من الوظيفة إلى المساءلة التأديبية، ولكن بالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 133/66، وفي المادة 65 منه صرح بالمساءلة التأديبية بعد ترك الوظيفة حيث نصت على ما يلي: "أن قبول الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها، ولا يمنع عند اللزوم من مباشرة الدعوى التأديبية بسبب أفعال تكشف بعد قبول الاستقالة".²

كما أجاز القانون الأساسي للقضاء تحريك الدعوى التأديبية في هذه الحالة حيث نصت المادة 85/ف4 بأنه: "... ولا تحول الاستقالة، عند الاقتضاء، دون إقامة الدعوى التأديبية لسبب الأفعال التي يمكن كشفها بعد قبولها".³

¹ المادة 216 من الأمر رقم 03-06.

² المادة 65 من الأمر رقم 133-66.

³ الفقرة 4 من المادة 85 من القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية عدد 57، الصادر في 8 سبتمبر 2004.

وعليه فإننا نستنتج من النصوص السالفة الذكر أن السلطة المختصة بالتأديب السلطة الإدارية الرئاسية لتحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف المستقيل، نتيجة الأخطاء التي تم اكتشافها بعد الاستقالة، دون تحديد العقوبات التأديبية المناسبة، حيث بما أن المشرع لم يصرح بنص قانوني يقر فيه جواز مساءلة الموظف بعد ترك وظيفته ولم يحدد في ذلك الشأن العقوبة المطبقة عليه أيضا.

حيث أنه أقر فقط العقوبات التي تطبق على الموظف قبل استقالته فقط أي لا يزال خاضع لجميع الالتزامات الوظيفية ومتمتع بجميع الحقوق الوطنية، دون تحديد العقوبات المقررة للموظف نتيجة ارتكابه أخطاء مهنية قبل استقالته واكتشافها بعد استقالته.

ويخضع النظام التأديبي إلى الإجراءات التأديبية التالية التي تطبق على الموظف صاحب الخطأ:

- التحقيق،
 - احترام حق الدفاع
 - صدور القرار التأديبي.¹
- كما يجوز للموظف الخاضع لنظام التأديبي التظلم أمام لجنة الطعن، وذلك طبقا للمادة 175 من الأمر 03-06، والتي تنص على أنه: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر ابتداء من تاريخ تبليغه".²

¹ حورية اوراث، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، عدد 01،

جامعة المدية، الجزائر، 2012، ص 154.

² المادة 175 من الأمر رقم 03-06.

وعليه نستنتج من نص المادة السالفة الذكر أن العقوبات من الأولى والثانية لا يمكن التظلم فيها أمام اللجنة.

والسؤال الذي يطرح ما الجهة التي يتم اللجوء إليها في حالة العقوبة من الدرجة الأولى والثانية؟

حيث تعد الرقابة القضائية ضمان يلجأ إليه الموظف إذا لم تسعفه الضمانات الأخرى، والأصل أن رقابة القضاء مشروعة، وليست رقابة ملائمة أي أن القاضي الإداري يراقب مدى سلامة القرار التأديبي من العيوب التي تؤدي إلغائها وليس له أن يراقب مدى ملائمة العقوبة التأديبية للخطأ التأديبي في إطار عيب إساءة استعمال السلطة الإدارية.¹

¹ حورية اوراث، المرجع السابق، ص 155.

المبحث الثاني: بطلان الاستقالة

إن تقدير حق الموظف العام بالاستقالة يتمثل في تحقيق إرادته في قطع العلاقة الوظيفية بعمل إرادي، لذلك وجب أن تصدر الاستقالة عن إرادة صريحة خالية من العيوب، ومن العيوب التي وجب أن يخلو منها طلب الاستقالة عيب الإكراه والغلط إضافة إلى عيب الشكل والإجراءات أو مخالفة القانون أو صدور القرار من جهة غير مختصة، فلا تقتصر العيوب على الموظف فقط بل على الإدارة أيضا.

وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى مختلف العيوب التي تجعل من القرار قرار غير مشروع، حيث سنتناول ذلك من خلال مطلبين، المطلب الأول بعنوان العيوب المفسدة لإرادة الموظف العام، أما المطلب الثاني ف جاء تحت عنوان العيوب التي تنسب للإدارة.

المطلب الأول: العيوب المفسدة لإرادة الموظف العام.

لا بد على الموظف أثناء استقالته وفي تقديم طلبه، أن يكون هذا الطلب خاليا من العيوب، فلا يعتد بالاستقالة الصادرة بناء على إكراه أو غلط ولذلك سنتطرق في هذا المطلب إلى عيب الإكراه وعيب الغلط ضمن فرعين، هما عيب الإكراه (الفرع الأول) وعيب الغلط (الفرع الثاني).

الفرع الأول: عيب الإكراه

إن مقدمة العيوب التي يجب أن يخلو منها طلب الاستقالة عيب الإكراه، ويعتبر أهم العيوب التي تلحق إرادة الموظف العام والمؤدي إلى بطلان الاستقالة، فالإكراه عبارة عن ضغط تتأثر به إرادة الموظف العام مما يؤدي إلى تقديم استقالته.¹

ولتحقق الإكراه لا بد من استعمال وسائل للإكراه، إما أن تقع على الجسم كالضرب ومختلف أنواع الإيذاء، وهذا ما يسمى بالإكراه الجسدي، أو التهديد بإلحاق الأذى دون الفعل أو إحداث لألم نفسي وهذا ما يسمى بالإكراه النفسي.²

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 398.

² المرجع نفسه، ص 399.

ولقد عرفه الدكتور بلحاج العربي بأنه: "الضغط والخوف الذي يتعرض له الموظف من طرف الإدارة وهو بهذا المعنى يفسد الرضا ولا يعدمه، فإرادة المكره موجودة ولكنها معيبة بفقدانها أحد عناصرها الأساسية وهو عنصر الحرية والاختيار".¹

كما عرفه أيضا المشرع الجزائري في القانون المدني ضمن المادة 88/ف1، وذلك على أنه: "الرهبة التي تبعث دون حق في نفس المتعاقد الآخر فتحمله على التعاقد".² هذا بالإضافة إلى أنه: "ويراعي في تقدير الإكراه حسب من وقع عليه هذا الإكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وجميع الظروف الأخرى التي من شأنها أن تؤثر في جسامته الإكراه".³

وعليه نستنتج من خلال المادة السالفة الذكر بأن الإكراه يكون تحت سلطان رهبة بعثتها الإدارة في نفس الموظف، كأن تصور له خطرا جسميا يهدده هو الإدارة في النفس أو الجسم أو المال أو الشرف، ويجب أن يكون الإكراه مفسد للرضا، أي أن تبعث تلك الرهبة بوسائل غير مشروعة.

الفرع الثاني: عيب الغلط

ذلك أنه ليس عيب الإكراه فقط المفسد لإرادة الموظف، إنما هناك عيب آخر متمثل في عيب الغلط، حيث يعتبر أيضا الغلط أحد العيوب التي يمكن أن تصيب إرادة الموظف، ويمكن تعريف الغلط بأنه: حالة تقوم بالنفس تحمل على توهم غير الواقع، وغير الواقع إما أن يكون واقعة غير صحيحة يتوهم الإنسان صحتها أو واقعة صحيحة يتوهم عدم صحتها.⁴

¹ بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 115.

² الفقرة 1 من المادة 88 من الأمر رقم 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية عدد 78، الصادرة في 29 سبتمبر 1975، الصفحة 996، المعدل والمتمم، بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005، الجريدة الرسمية عدد 44، الصادرة في 26 جوان 2005.

³ الفقرة 3 من المادة 88 من الأمر رقم 75-58.

⁴ عبد الرزاق أحمد السنهاوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، دار النهضة العربية، 1981، ص 382.

ولقد حددت المادة 82 من القانون المدني شروط الغلط والتي تشمل في:

- أن يكون الغلط جوهريا إذا بلغ حدا من الجسامة بحيث يتمتع منه المتعاقد عن إبرام العقد لو لم يقع في الغلط.

- يعتبر جوهريا إذا وقع في صفة للشئ يراها المتعاقدان جوهريا أو يجب اعتبارها كذلك نظرا لشروط العقد ولحسن النية وكذلك إذا وقع في ذات المتعاقد أو في صفة من صفاته وكانت تلك الذات أو هذه الصفة السبب الرئيسي في التعاقد.¹

كما أشار المشرع إلى أنه لا تأثير في صحة العقد بمجرد الغلط في الحساب، ولا غلطات القلم ولكن لا بد من تصحيح الغلط،² وليس لمن وقع في الغلط أن يتمسك به على وجه يتعارض مع ما يقضي به حسن النية.³

وانطلاقا من تلك النصوص القانونية وما تقدم ذكره يتضح لنا أن الغلط هو عدم تطابق النية الحقيقية أي الإرادة الباطنة مع الإرادة المعبر عنها أي الإرادة الظاهرة، كما أنه من شروط الغلط أن يكون الغلط جوهريا وداخلا في نطاق التعاقد.

المطلب الثاني: العيوب التي تنسب للإدارة

إن القرار الصادر بإنهاء خدمة الموظف العام للاستقالة، لا بد من أن يكون خاليا من أية عيوب قد تصفه بعدم المشروعية، فإذا صدر القرار من جهة غير مختصة أو مخالف للقانون أو مخالفا لشكل والإجراءات، وأساءت جهة الإدارة استخدام سلطتها في إصداره وانحرفت عن تحقيق الصالح العام كان القرار محلا للإلغاء، لذلك سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى العيوب التي تنسب إلى الإدارة والتي تتمثل في: عيب الشكل والإجراءات (الفرع الأول)، عيب مخالفة القانون (الفرع الثاني) وأخيرا عيب الانحراف بالسلطة (الفرع الثالث).

¹ المادة 82 من الأمر رقم 58-75.

² المادة 85 من الأمر رقم 58-75.

³ المادة 86 من الأمر رقم 58-75.

الفرع الأول: عيب الشكل والإجراءات.

حيث يقصد بعيب مخالفة قواعد الشكل والإجراءات، عدم التزام الجهة الإدارية بالإجراءات والشكليات القانونية المطلوبة لإصدار القرار لمخالفتها أو لتجاهلها،¹ سواء كانت مخالفة تلك القواعد بصورة كلية أو جزئية.

فالشكل هو المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الإداري للإفصاح عن إرادة الإدارة المنفردة، أو الأصل أن الإدارة ليست ملزمة في إصدار قرارها اتباع صورة معينة، مالم يلزمها المشرع بإتباع شكل معين عندها تكون الإدارة ملزمة بهذا الشكل وإلا عد قرارها معيباً.

أما الإجراءات فهي مجموع العمليات والقواعد القانونية التي يجب على الإدارة مراعاتها منذ بدء التفكير في إصدار القرار لحين وضع القرار في قالب أو الصورة التي يصدر فيها.² وكانت للمحكمة العليا قرارات عديدة قضت فيها بالإلغاء لخرق الإجراءات والأشكال التي يقرها القانون منها إبطال قرار يتعلق بإيقاف موظف عن مهامه لعدم تسوية وضعيته خلال 6 أشهر من يوم التبليغ.³

الفرع الثاني: عيب مخالفة القانون

يعد مجال القرارات الإدارية المخالفة للقانون أوسع ميدان لدراسة موضوع مسؤولية الإدارة عن أعمالها، نظراً لشيوعه وانتشاره من الناحية العملية، ويلحق هذا العيب بحمل القرار الإداري حيث يكون القرار معيباً في فحواه، إذ يكون بذلك الأثر القانوني المترتب على القرار الإداري غير ممكن تحقيقه، ويتخذ عيب مخالفة القانون في الواقع ثلاث صور أساسية يتعين معالجتها كالتالي:⁴

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، 425.

² عبد الرؤوف أحمد الكساسبة، عيب الشكل وأثره في القرار الإداري، دراسات علوم الشريعة، المجلد 40، ملحق 1، 2013، ص 1013.

³ أحمد هنية، عيوب القرار الإداري، حالات تجاوز السلطة، مجلة المنتدى القانوني، العدد 5، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 52.

⁴ المرجع نفسه، ص 53.

أولاً: المخالفة المباشرة للقانون (la violation directe de la loi):

حيث تتضمن هذه الصورة عند تجاهل الإدارة للقاعدة القانونية تجاهلاً كلياً أو جزئياً، إما اتخاذها عملاً تحرمه أو امتناعها عن القيام بعمل توجبه، وقد تكون مخالفة القواعد القانونية إيجابية أو سلبية بحيث تكون إيجابية في حالة خروج الإدارة بطريقة عمدية على حكم القاعدة القانونية، وقد تكون سلبية في حالة الامتناع عن تطبيق القاعدة القانونية أو رفضها ما تلزمه هذه القاعدة القانونية مثل امتناع الإدارة عن التعيين في الوظائف الخالية حسب ترتيب الاستحقاق للمرشحين الذين نجحوا في المسابقة لنقل هذه المناصب مخالفة بذلك القانون الذي يلزمها بمراعاة هذا الترتيب.¹

ثانياً: الخطأ في تطبيق القانون على الوقائع

تختلف الوقائع التي يقوم عليها القرار أو عدم استيفائها للشروط التي يتطلبها المشرع يؤدي إلى بطلان القرار الصادر على أساسها مثل انتهاء خدمة الموظف، على أساس أنه يتضح عدم صحة واقعة تقديم الاستقالة،²

ولقد ذهب المحكمة الإدارية العليا إلى أن الاستقالة الصريحة كالأستقالة الضمنية تقوم على إرادة الموظف، حيث أن أساس الاستقالة الصريحة وجود طلب مكتوب يقدمه الموظف للجهة المختصة، أما الاستقالة الضمنية فتقوم على اتخاذ الموظف موقفاً يوضح انصراف نيته إلى الاستقالة، فإن نية هجر الوظيفة تنطبق عليها الاستقالة الضمنية ويكون قرار إنهاء الخدمة غير متفق مع حكم القانون.³

¹ أحمد هنية، المرجع السابق، ص 53.

² عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 416.

³ المرجع نفسه، ص 416.

ولقد قض بذلك مجلس الدولة الفرنسي بأنه إذا كان من الواضح أن الواقعة أساس قبول قرار الاستقالة لا وجود لها، أي عدم وجود نية المعني في ترك عمله لكونه لم يقدم طلب بذلك فيعد قرار قبول الاستقالة مخالفا للقانون.¹

ثالثا: الخطأ في تسيير القانون

تعد هذه الصورة أخطر لأنها خفية لا تتجاهل القاعدة القانونية إنما تفسرها بطريقة خاطئة حيث يتم إعطاؤها مفهوم أو معنى غير الذي أراد المشرع توضيحه، وقد يقع هذا الخطأ بغير قصد من الإدارة، وقد يتم على نحو عمدي منها.

ولهذا النوع من العيوب صورتين أساسيتين تتمثل في العيب غير المقصود في التفسير مثل وجود نص قانوني غامض فتؤول الإدارة إلى تفسيره إلى غير المقصود قانونيا.

أما الصورة الثانية، تتمثل في العيب المقصود في التفسير، مثل إصدار الإدارة قرار بأثر رجعي معلنة أنه قرار تفسيري لقرار آخر قد سبق صدوره، وهذا ما يعرف بالتحايل على قاعدة عدم رجعية القرارات الإدارية.²

الفرع الثالث: عيب الانحراف بالسلطة

يعد عيب إساءة استعمال السلطة إحدى عيوب المشروعية الداخلية للقرار الإداري، وقد عرف الدكتور عمار عوابدي بأنه: "حالة من حالات عدم شرعية القرارات الإدارية وسبب من أسباب ووسيلة من وسائل الرقابة على مدى شرعية القرارات الإدارية والحكم بالإلغاء في دعوى الإلغاء من طرف القاضي المختص".³

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 417.

² أحمد هنية، المرجع السابق، ص 54، 55.

³ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 531.

وأما الدكتور عمار بوضياف أشار إلى عيب الانحراف بالسلطة بقوله: "لا شك أن السلطة العمومية حين وفرت للإدارة العامة إطارا هيكليا وأخرى وظيفيا، وثالثا ماديا، ورابعا قانونيا وخامسا بشريا، فإنما بغرض القيام بأعمال كثيرة ومنها الأعمال الانفرادية ضمن إطار محدد يسعى إلى تحقيق الصالح، فإذا حادت عن هذا الإطار عرضت عملها للطعن والبطلان".¹

أما الدكتور محمد بعلي الصغير يرى أن القرار الإداري يكون مشوبا بعيب الانحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها، نظرا لاتجاه هدفه لتحقيق هدف آخر خارج عن مقتضيات المصلحة العامة، أو الهدف المخصص بموجب النصوص، كما يتجلى في القضاء المقارن².

وعرفه الأستاذ أحمد محيو بقوله: "يكون انحراف السلطة عندما تستعمل هيئة إدارية سلطتها لغرض مغاير لذلك الذي منحت لأجله السلطة".³

لقد حدد المشرع الجزائري النهي عن الانحراف بالسلطة ضمن الدستور الجزائري وهذا ما نلمسه في المادة 25 من الدستور، حيث نصت على أنه: "يعاقب القانون على التعسف في استعمال السلطة".⁴

كما نصت المادة 26 منه، على أن: "عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون".⁵

كما تطرق المشرع الجزائري في الأمر رقم 156/66 المتضمن قانون العقوبات⁶ في قسمه الثالث، الذي يدور حول إساءة استعمال السلطة إلى حالتين أو درجتين لهذه الجريمة وذلك ضمن المواد 135 إلى 140.

¹ عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني، الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية، الطبعة الأولى، جسور للنشر، الجزائر، 2013، ص71.

² محمد صغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2012، ص302.

³ أحمد محيو، المنازعات الإدارية، الطبعة السابعة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2008، ص191.

⁴ المادة 25 من الدستور الجزائري.

⁵ المادة 26 من الدستور الجزائري.

⁶ أمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 49 مؤرخة في 11 يونيو 1966،

الدرجة الأولى: إساءة استعمال السلطة ضد الأفراد من المادة 135 إلى المادة 137 مكرر.

الدرجة الثانية: إساءة استعمال السلطة لوقف تنفيذ حكم قضائي، أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا تنفيذه من المادة 138 إلى 140.

وتطرق المشرع أيضا في القانون رقم 01/06 المتضمن الوقاية من الفساد ومكافحته إلى استغلال النفوذ في المادة 32، وإساءة استغلال الوظيفة في المادة 33 منه.¹

وأكدت على ذلك المادة 51 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إشارة إلى منع إساءة استغلال الوظيفة بأية حال، لأغراض شخصية، أو لأغراض خارجة عن المصلحة، وذلك باستخدام المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة.²

ونستنتج مما سبق أن الغاية من الوظيفة الإدارية هو تحقيق المصلحة العامة ورجل الإدارة يقوم باستغلال سلطتهم لتحقيق مصلحة شخصية أو نفع شخصي أو استغلال بعضهم سلطته من أجل مصلحة الغير.

¹قانون رقم 06-01 ممضي في 20 فبراير 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية عدد 14 مؤرخة

في 08 مارس 2006،

²المادة 51 من الأمر رقم 03/06.

المبحث الثالث: آثار الإسقالة

بما أن الاستقالة سببا من أسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة فإنه يترتب عليها العديد من الآثار القانونية والإدارية والمالية التي قد تشترك فيها سائر أسباب انتهاء الوظيفة الأخرى، إلا أنه فضلا عن هذه الآثار المشتركة للاستقالة، وكل الحالات الأخرى لانتهاء الخدمة فالاستقالة تتمتع بآثار خاصة تتبع من طبيعتها الخاصة وعليه سنتعرض من خلال هذا المبحث إلى مختلف آثار الاستقالة حيث سنتناول ذلك على مطلبين على النحو التالي: أثر الاستقالة على الموظف في المطلب الأول، ثم أثر الاستقالة على الإدارة في المطلب الثاني، لنتناول في المطلب الأول أثر الاستقالة على الموظف.

المطلب الأول: آثار الاستقالة على الموظف

إن للموظف المستقيل عدة آثار وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا المطلب حيث سنتعرض إلى ذلك وفقا لثلاث فروع الفرع الأول، بعنوان فقدان صفة الموظف، أما الثاني التزام الموظف بواجب السر المهني والفرع الثالث مشاركة الموظف المستقيل في مسابقة التوظيف.

الفرع الأول: فقدان صفة الموظف

حيث أنه من أهم الآثار الناتجة عن الاستقالة بالنسبة للموظف هو فقدان صفة الموظف طبقا لما نصت عليه المادة 216 من الأمر 03-06 السالفة الذكر: "... ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن ... الاستقالة المقبولة بصفة قانونية".¹ وبذلك يفقد جميع الحقوق ويعفي من كافة الالتزامات الوظيفية.

فيعرف الموظف العام حسب ما جاء في الأمر 03-06 المادة 04 منه بأنه: "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".²

¹ المادة 216 من الأمر رقم 03-06.

² المادة 4 من الأمر رقم 03-06.

وقد أقر المشرع الجزائري في ذات السياق أهم الشروط حتى يكون الشخص بصفة موظف عام وذلك ما نستنتجه من المادتين 02 و 04 من القانون الأساسي للوظيفة العامة وتمثل تلك الشروط فيما يلي:

- أن يصدر قرار بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية أي أن اكتساب صفة الموظف يكون بقرار التعيين.
- أن يصدر قرار بترسيم العون العمومي في أحد درجات التسلسل الوظيفي.
- أن يتعلق قرار التعيين والترسيم بإدارة مركزية كرئاسة الجمهورية أو الوزارة الأولى وسائر الوزارات وقصد بها المشرع المديرية التنفيذية الموجودة على مستوى الولايات كمديرية التربية ومديرية النقل ومديرية الأشغال العمومية وغيرها من المديريات.¹
- وعليه بفقدان الموظف صفته الوظيفية تلغى كافة هذه الشروط من تعيين وترسيم.
- فالاستقالة تضع حد لاقتطاعات الموظف من راتبه الشهري إلا أن هذا لا يعني عدم استفادة الموظف من الاقتطاعات السابقة للفترة التي عمل فيها في الوظيف العمومي واحتسابها في منحة المعاش فالاستقالة لا تلغي الحق في استحقاق منحة المعاش.²
- وعليه فإن موافقة الإدارة على طلب الموظف بالاستقالة يمتد أثره حالا ومباشرة دون أن يسري بأثر رجعي وعليه يستحق الموظف لراتبه وعلاوته حتى تاريخ صدور قرار الموافقة على استقالته أما إذا استمر الموظف في القيام بأعباء وظيفته بعد انتهاء العلاقة الوظيفية فإن ذلك لا يغير من الأمر شيئاً لأن الخدمة تنتهي بتحقيق أسبابها وعليه فالأجر الذي يستحقه الموظف إنما هو كمكافأة فقط له نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة.³

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص ص، 20، 21.

² موصدق علي، المرجع السابق، ص 130.

³ مصطفى عبد الله، محمد توفيق الروسان، الاستقالة كأحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العام في نظام الخدمة المدنية في الأردن، مجلة الميزان للدراسات الإسلامية والقانونية، المجلد 4، العدد 2، 2017، ص 320.

وبالرجوع إلى أحكام القانون الجزائري بخصوص راتب الموظف فقد حددت المادة 207 من الأمر 06-03 على ما يلي: "باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر لا يمكن الموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها.

يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".¹

ونستنتج من المادة أعلاه أمرين يتمثلان في:

- حرمان الموظف المتغيب بدون مبرر لمدة معينة من الراتب مهما كانت رتبته.
- لا بد أن يكون الخضم من الراتب متناسباً مع مدة الغياب.

كما أن الموظف يحصل على معاش التقاعد على أساس سنوات العمل المعتمدة ووفقاً للشروط القانونية التي نص عليها في القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد أما الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية بسبب غير الإحالة على التقاعد فلا يستفيد من معاش التقاعد إلا إذا توفرت فيه الشروط القانونية.²

وتجدر الإشارة إلى أن معاش التقاعد باعتباره حقاً مالياً يقبل الانتقال إلى ذوي الحقوق المتقاعد المتوفي ويعتبر ذوي الحقوق حسب مادة 31 من قانون رقم 83-12: "الزوج ، الأولاد المكفولين كما جاء تعريفهم في المادة 67 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية لأصول المكفولون".³

¹ المادة 207 من الأمر رقم 06-03.

² بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، محاضرات ملقاة على طلبة السنة الثالثة، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2017/2018، ص 159.

³ المادة 31 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983، الجريدة الرسمية عدد 37، المعدل والمتمم، إلى غاية قانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.

وعليه يمكن القول بأن مجرد تقديم الموظف لطلب الاستقالة لا يؤثر على حقوقه الوظيفية بالأخص راتبه بحيث يفقد الموظف المستقيل راتبه بمجرد تبليغه قرار بقبول الاستقالة أو بفوات آجال في طلبه لأن الحق في الراتب يكون نتيجة أداء الخدمة الوظيفية كما أنه لا يمكنه الاستفادة من المعاش إلا في حدود الحقوق.

كما أن العامل المستقيل مستفيد من التأمينات الاجتماعية التي يقصد بها التأمين عن المرض لفائدة العامل المستقيل ولذوي حقوقه، أي زوجته وأبنائه ووالديه إذا كانا تحت كفالته، وفي هذا يبقى العامل مستفيدا من الخدمات العينية لضمان الاجتماعي مدة سنة كاملة تشمل هذه الخدمات الأداءات العينية للتأمين عن المرض ومصاريف العلاج والجراحة والأدوية والإقامة بالمستشفى.¹

أما بخصوص أثر الاستقالة على السكن المهني حيث المعلوم أن الإدارة تقدم السكن الوظيفي للعامل مقابل تأدية مهامه الوظيفية من أجل تسهيل تواصله مع خدمته الوظيفية ولكن لا يحق للعامل المستقيل البقاء في المسكن المهني عند انتهاء علاقة العمل وهذا ما أكدته المحكمة العليا في العديد من قراراتها ومنها القرار المؤرخ في 10 فيفري 1998 الذي جاء فيه أنه: "لا يحق في البقاء في الأمكنة للأشخاص الذين كانوا يشغلون الأمكنة بموجب سند تاريخ لعقد العمل".²

وقد أكدت في هذا الصدد الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في قرارها رقم 622133 المؤرخ في 2011/06/02 مجلة المحكمة العليا عدد 2 سنة 2011 إلى أنه لا حق للبقاء في السكن المهني إذا كانت علاقة العمل بين المستخدم والعامل قد انتهت لأي سبب من الأسباب

¹ بن عزوز صابر، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد4، 2017، ص 15.

² الملحق الأول، المجلة القضائية المتعلقة بالديوان الوطني للأشغال التربوية، 1998 العدد1.

كما أنه لا يمكن لمورث العامل المتوفى الذي تربطه علاقة عمل بنفس الهيئة المستخدمة التمسك بالبقاء في المسكن لوجود علاقة بينه وبين الهيئة المستخدمة.¹

كما كرست المحكمة العليا الاستقرار القضائي قبل صدور القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل سالف الذكر حيث قضت رفض الطعن الذي تقدم به العامل ضد القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية لدى مجلس وهران المؤيد للحكم الصادر عن القسم الاجتماعي لدى محكمة وهران بتاريخ 14 أكتوبر 1980 القاضي بطرد العامل المستقيل من المسكن الوظيفي نتيجة انتهاء علاقة العمل بينه وبين الهيئة المستخدمة.²

الفرع الثاني: التزام الموظف بواجب السر المهني.

إن أداء الموظف لواجباته الوظيفية يجعله على اطلاع وإحاطة بالكثير من الأسرار والوثائق داخل وظيفته، ولهذا عليه ألا يقضي بهذه المعلومات أو إفشائها حتى بعد انتهاء الخدمة الوظيفية.

فالموظف المستقيل ملزم بكتمان الأسرار الوظيفية، وهذا الالتزام يجد أساسه في النصوص القانونية ففي التشريع الجزائري اقر عقوبة على جريمة إفشاء السر المهني في المادة 301 من قانون العقوبات على انه: "يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة 500 إلى 5000 دج، جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلي بها إليهم وأفشوها، فيغير الحالات التي يتوجب فيها القانون إفشاؤها ويصرح لهم بذلك".³

¹ ملف رقم 622133، الغرفة الاجتماعية المتعلقة بحق البقاء في السكن الوظيفي علاقة العمل، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، 2011، ص 206.

² الملف رقم 42005 قرار مؤرخ في 2 مارس 1987، المجلة القضائية، عدد 4، 1990، ص 136.

³ المادة 301 من الأمر رقم 66-156، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-02.

وكذلك المادة 48 من الأمر 03-06 والمتضمنة ما يلي: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يستأنف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".¹

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

وعليه نرى أنه لا بد من كتمان السر المهني والتحفظ حيث أنه واجب مستمر يبقى الموظف ملتزما به حتى بعد انتهاء العلاقة الوظيفية بالاستقالة لأن أي إفشاء لأحد أسرار المهنة يعرض صاحبه إلى المتابعة الجزائية مما قد ينتج عنه رفض ترشحه مرة أخرى اتجاه أي وظيفة في القطاع الوظيفي نتيجة أنه يحمل شهادة السوابق القضائية وخاصة في المناصب الحساسة في الدولة.

الفرع الثالث: مشاركة الموظف المستقيل في مسابقة التوظيف.

حيث أن المشرع الجزائري قد حرم الموظف الذي تعرض لعقوبتي التسريح أو العزل من حقه في التوظيف من جديد، وهذا ما أكدته المادة 185 من الأمر 03-06، السالف الذكر حيث نصت على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".³

والإشكال المطروح هل يحق للموظف المستقيل المشاركة في مسابقة التوظيف طالما تم خروجه بإرادته وبطريقة قانونية؟

¹ المادة 48 من الأمر رقم 03-06.

² موصدق علي، المرجع السابق، ص 128.

³ المادة 185 من الأمر 03-06.

قد تمت الإجابة على هذا الإشكال من خلال المبحث الأول للفصل الثاني، حيث تم الرجوع إلى المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة بتاريخ 10 فبراير 2004 الذي أجاز للمستقيل حق المشاركة في مسابقات التوظيف إذا استوفى شروطها"¹، وهذا ما أكدته البرقية رقم 509 بتاريخ 18 أبريل 2011، والصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العامة والموجهة لجميع رؤساء مفتشيات الوظيفة العامة"²

وعليه يجوز للموظف المستقيل من الترشح لوظيفة عمومية جديدة توفرت فيه الشروط القانونية دون تقيده بأجل محدد.

كما أقرت المادة 75 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر على أنه: "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية،
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية،
- ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى مع ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها،
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية،
- أن تتوافر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها"³.

وعليه نستنتج من ذلك أن كل موظف مارس حقه في الاستقالة له الحق أيضا في المشاركة في التوظيف من جديد مادام تتوفر فيه الشروط القانونية السالفة الذكر.

¹ المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004.

² البرقية رقم 509 المؤرخة في 18 افريل 2011.

³ المادة 75 من الأمر 06-03.

وتبعاً لذلك يمكننا القول بأن لا تأثير على الحياة المهنية للموظف المستقيل في التوظيف من جديد بشرط عدم إفشائه الأسرار المهنية للوظيفة السابقة له حتى لا يكون تحت متابعة جزائية تجعل منه معلق على التوظيف.

المطلب الثاني: أثر الاستقالة على الإدارة

أن استقالة الموظف يمكن أن يكون لها تأثير سلبي على سير المرفق العام، الذي يعمل به الموظف وخاصة إذا كان طلب الاستقالة في وقت غير مناسب، فيجب على الإدارة أن تتأكد قبل إصدار قرار قبول الاستقالة بأن الموظف غير متابع بموجب دعوى تأديبية أو قضائية وعليه سنتناول من خلال هذا المطلب، آثار الاستقالة بالنسبة للإدارة على فرعين حيث سنعرض في الفرع الأول انتهاء خدمة الموظف أما الفرع الثاني استخلاف الموظف.

الفرع الأول: انتهاء خدمة الموظف.

إن قبول الإدارة لطلب الاستقالة تصبح الاستقالة نهائية مما يتيح للموظف التخلي عن منصبه وخروجه من مجال الوظيفة العامة بشكل قانوني، ذلك لأن الاستقالة تكتسب الصفة النهائية من يوم قبولها من جهة الإدارة، ولا تكون فعلية ومنتجة لأثارها إلا من التاريخ الذي تحدده السلطة المختصة بالتعيين.¹

وقد قضى مجلس الدولة الفرنسي في قرار سابق جاء به أنه بمجرد قبول الاستقالة تؤدي مباشرة وبصفة نهائية إلى شطب الموظف وتأخذ أثارها من تاريخ المحدد من قبل السلطة المختصة، وفي حالة عدم تحديد التاريخ فإنه يعقد بتاريخ يوم قبول الاستقالة.²

ومن خلال المادة 20 من الأمر رقم 06-03، سالف الذكر نجد أن المشرع قد منح للجهة التي لها صلاحية التعيين سلطة تقديرية في تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة، وذلك للضرورة

¹ موصدق علي، المرجع السابق، ص 116.

² المرجع نفسه، ص 116.

القصوى للمصلحة على أن يتعدى التأجيل مدة شهرين، وهو بذلك لا يتصور أي نتيجة أخرى إلا بقبول الاستقالة، ويعد هذا تكريسا لكون الاستقالة حق معترف به للموظف العام.¹

وعليه يمكننا القول بأن الحكمة من وراء تلك المدة التي منحها المشرع (شهرين) لاتخاذ قرار قبول الاستقالة للحفاظ على مبدأ سير المرفق العام أو لأن قبول الاستقالة بمجرد وضع طلب الموظف يترتب عنه توقيف عن أداء وظيفته مما يؤثر على سير المرفق العام وبالتالي يختل التوازن في المرفق العام فمدة شهرين كافية للبحث عن البديل كما أقر المشرع أيضا تمديد ذلك إلى شهرين آخرين في حالة الضرورة القصوى مثل عدم تمكين الإدارة من توفير البديل.

الفرع الثاني: استخلاف الموظف.

حيث أنه من أبرز الآثار المترتبة على استقالة الموظف بالنسبة للإدارة هي شغور منصب وإحداث فراغ في محيطها، الأمر الذي قد ينعكس سلبا على حسن سير المرفق العام والمصلحة العامة، لذلك فالإدارة هنا تسعى لتعويض ذلك المنصب واستخلاف الموظف المستقيل لتقادي اضطراب وعرقلة سير المرفق العام، ولا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفا له.²

فنظام التعيين في الوظيفة العامة يقوم على مبدأ المساواة كقاعدة عامة وهذا ما أكدته المادة 74 من الأمر رقم 03-06 السابق الذكر بقولها أنه: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية"،³ ومبدأ الجدارة كاستثناء.

وعلى الإدارة للحصول على موظف جديد من اللجوء إلى تنظيم، وفتح مسابقة للتوظيف لتعويض شغور منصب الموظف المستقيل في أسرع وقت لاستمرارية سير المرفق العام، وفي هذا الإطار قد أخذ المشرع الجزائري عدة طرق لاختيار المترشحين المؤهلين لتولي الوظيفة العامة حسب الأمر رقم 03-06 حيث جاء في نص المادة 80 منه بأن:

¹ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 217.

² هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 219.

³ المادة 74 من الأمر رقم 03-06.

"الاتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات،
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،
- الفحص المهني،
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعو تكوينا متخصصا منصوبا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.¹

أما مسألة استخلاف الموظف بالنسبة للموظفين المتعاقدين لا تثير أي إشكال كون أن استقالة هؤلاء تخضع إلى إجراءات بسيطة، وهي احترام إجراء الإعذار، فالعون المتعاقد ملزم بالبقاء في منصب عمله إلى غاية انتهاء فترة الإعذار، والمحدد في المادة 70 من المرسوم 308/07 بـ 10 أيام حيث نصت على أنه "يمكن للعون المتعاقد الاستقالة في أي وقت شريطة تقديمه لإشعار مسبق خلال 10 أيام، وخلال هذه الفترة يتعين على العون أداء مهامه المرتبطة بمنصب عمله بصفة عادية".²

أما بالنسبة للموظفون الدائمون فعمليا يمكن للموظف المستقيل ممارسة صلاحياته ولكن هذه الصلاحيات تخضع لإجراءات خاصة تقتضيها ضرورة المرحلة الإنتقالية لضمان حسن سير المرفق العام³

وقد أكد مجلس الدولة الفرنسي في قرار سابق على "أنه في جميع الظروف يجب على الموظف أن يمارس مهامه في المرحلة التي تفصل ما بين قبول استقالته، ومباشرة الموظف المستخلف مهامه".⁴

¹ المادة 80 من الأمر رقم 06-03.

² المادة 70 من المرسوم رقم 07-308.

³ موصدق علي، المرجع السابق، ص 118

⁴ المرجع نفسه، ص 119.

ولكن بالرجوع إلى أحكام التشريع الجزائري نجد أنه في المناصب الحساسة للدولة لا تبقى شاغرة مراعاة لحسن السير الحسن للبلاد وذلك ما يتعلق برئاسة الجمهورية، حيث قضت المادة 101 ف3 من الدستور الجزائري على أنه: "في حالة استقالة رئيس الجمهورية أو وفاته أو عجزه البدني المثبت قانونا يتولى رئيس مجلس الأمة باعتباره رئيسا للدولة. كل الصلاحيات التي تستوجبها حالة الحرب.

حسب الشروط نفسها التي تسري على رئيس الجمهورية، في حالة اقتران شغور منصب رئيس الجمهورية ورئاسة مجلس الأمة يتولى رئيس المحكمة الدستورية وظائف رئيس الدولة حسب الشروط المبينة أعلاه".¹

وبهذا النص فقد ملأ المشرع حالة فراغ دستوري يمكن حدوثه عن استقالة رئيس الجمهورية وحل البرلمان، كما نجد أنه قد نص قانون الولاية بالمادة 41 منه على: "أنه في حالة استقالة عضو من أعضاء المجلس الشعبي الولائي يحل محله المترشح الوارد في نفس القائمة مباشرة بعد المنتخب الأخير منها ويثبت هذا الاستخلاف بمداولة يطلع الوالي عليها".²

كما نص أيضا قانون البلدية في المادة 75 منه: "على حالة استخلاف رئيس المجلس الشعبي البلدي في حالة الاستقالة بأحد المنتخبين من بين أعضاء قائمته وفقا لكيفيات محددة في المادة 65 من هذا القانون".³

وعليه يمكن القول بأن استخلاف الموظف المستقيل هو أمر ضروري مهما كان نوع المنصب الشاغر لضمان سيرورة المؤسسة الإدارية، إلا أن عملية تنظيم الاستخلاف ليست بالأمر السهل فهي تخضع لإجراءات التوظيف المنصوص عليها في القانون وتختلف باختلاف طبيعة المنصب الذي كان يشغله الموظف المستقيل.

¹ المادة 101 من الدستور الجزائري لسنة 2020.

² المادة 41 من قانون الولاية رقم 12-07 المؤرخ في 21 فبراير 2012، الجريدة الرسمية، رقم 12، المؤرخة في 2014/09/29.

³ المادة 75 من قانون البلدية رقم 10-11 المؤرخ في 22 يونيو سنة 2011، الجريدة الرسمية عدد 37.

ملخص الفصل الثاني:

نخلص إلى أن ممارسة الحق في الاستقالة بدون ضمانات وضوابط من شأنه أن يؤثر سلبا على المصلحة الخاصة للموظف والمصلحة العامة في آن واحد وعليه نظم المشرع الجزائري كيفية ممارسة هذا الحق على نحو يضمن التوفيق بين المصلحتين في أقر ضمانات عديدة تتمثل في الاعتراف القانوني بالحق في الاستقالة وضرورة تقديم طلب الاستقالة على أن يكون مكتوب وليس شفويا.

كما أقر أجل البث في طلب الاستقالة من طرف الجهة المختصة لمدة شهرين قابلة لتمديد المدة مرة واحدة أي (4 أشهر) مع إمكانية الموظف المستقيل الحق في التوظيف من جديد وتقابل تلك الضمانات عدة ضوابط تتمثل في قبول الاستقالة بصفة قانونية مع التزام الموظف أيضا بالاستمرار في أداء الخدمة إلى غاية صدور قرار صريح بقبول الاستقالة من الجهة المختصة.

وخضوع الموظف لنظام التأديبي في حالة إرتكابه خطأ مهني وذلك قبل قبول الاستقالة، وبطلان الاستقالة في حالة وجود احد العيوب المفسدة لإرادة الموظف كالإكراه أو الغلط أو احد العيوب التي تنسب لجهة الإدارة كعيب مخالفة القانون ومخالفة الشكل والإجراءات وعيب الانحراف بالسلطة ويترتب على الاستقالة آثار اتجاه الموظف تتمثل في فقدان صفة الموظف والتزامه السر المهني مع إمكانية الموظف المشاركة في مسابقة التوظيف، أما بالنسبة لآثارها على الإدارة فتقوم الإدارة باستخلاف موظف في المنصب الشاغر وقطع الراتب للموظف المستقيل وتوقيف جميع حقوقه والتزاماته لاستمرار سير المرفق العام.

الخاتمة

من خلال دراستنا لنصوص التشريع الوظيفي الجزائري نستخلص أن مشرعنا عالج موضوع الاستقالة من جهة اعتبارها حالة من حالات إنهاء الخدمة، واعتبر الاستقالة حق من حقوق الموظف التي ينبغي ألا تكون مقيدة بشرط أو بقيد بل يجب أن تكون صريحة ومباشرة وإلا عد هذا الطلب باطلا ولا قيمة له وذلك لضرورة المصلحة العامة وضمانا لسيرورة المرفق العام بانتظام.

فقد حاولنا من خلال هذه الدراسة الإجابة على الإشكالية المطروحة والعديد من التساؤلات الأخرى، فوضحنا في الفصل الأول الأحكام العامة للاستقالة الذي تضمن الإطار المفاهيمي للاستقالة وأنواع الاستقالة وتمييزها عما يشابهها، في حين تطرقنا في الفصل الثاني إلى الأحكام الخاصة بالاستقالة، من خلال التعرض إلى التنظيم القانوني للممارسة حق الاستقالة ونوهنا إلى بطلان الاستقالة وفي الأخير حاولنا معرفة مدى تأثير الاستقالة على المسار المهني للموظف العمومي، ومدى تأثير ذلك على المرفق العمومي.

ووفقا لما تناولناه في هذه الدراسة نوجز أهم ما توصلنا إليه من النتائج التالية:

1. أن الاستقالة 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 الاستقالة سارية المفعول ومنتجة لآثارها القانونية يتوجب على الإدارة قبولها.

2. توصلنا أيضا إلى أن الاستقالة في التشريع الوظيفي الجزائري مرت بعدة مراحل بداية من الأمر 66-133، فأبرز ما نستنتجه من هذا الأمر أنه:

- لم يستعمل مصطلح "حق" بشكل صريح وأن السلطة التي لها حق التعيين عليها في ظرف ثلاثة أشهر (3) من تاريخ إيداع الطلب، أما في حالة سكوتها خلال هذه المدة يفهم منه أنه رفض لطلب الاستقالة.

- بعدها تأتي مرحلة القانون 78-12 حيث أقر في المادتين 92 و93 منه على وجوبية كتابة الاستقالة مع ترك المجال المفتوح للعامل للكيفية التي يوصل بها طلب الاستقالة إلى علم المستخدم.
- ومرورا بمرحلة المرسوم رقم 85-59 حيث نص صراحة على أن الاستقالة حق معترف به طبقا لما حددته المادة 133 من هذا المرسوم، مع إمكانية زيادة مدة إضافية لبقاء الموظف داخل الخدمة في حالة الضرورة وذلك لمدة أقصاها 06 أشهر مع عدم النص على حق رفض الاستقالة من قبل السلطة التي لها حق التعيين.
- وأخيرا مرحلة الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول حيث كرس حق الاستقالة في المواد من 217-220، وحدد مدة البت في طلب الاستقالة من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بشهرين (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، مع إمكانية تمديد أجل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول.
- اعتبر أن سكوت الإدارة دون اتخاذ قرار بشأن طلب الاستقالة بعد انقضاء الأجلين المقدرة بـ 4 أشهر ابتداء من تاريخ تقديم الطلب بمثابة قبول ضمني يترتب عليه تحرير الموظف من كل الالتزامات الوظيفية.
- 3. تقسم استقالة الموظف من حيث أسلوبها إلى استقالة صريحة واستقالة ضمنية، ومن حيث عدد المستقلين إلى استقالة فردية واستقالة جماعية، والأخيرة أشد خطورة على انتظام سير المرفق العام من الاستقالة الفردية.
- 4. إن الاستقالة لها ما يشابهها من نظم كالإضراب، الاستيداع والتخلي عن المنصب حيث يترتب عليهم جميعهم التوقف عن العمل، في حين نجدتها تختلف عن الإضراب كون هذا الأخير لا يعني إنهاء علاقة العمل، وإنما توقيفها مؤقتا ويكون بشكل جماعي عكس الاستقالة التي يتوجب أن تكون بشكل فردي.

5. أيضا تختلف الاستقالة عن وضعية الاستيداع كون هذه الأخيرة تؤدي إلى قطع العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة، حيث يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون على عكس الموظف المستقيل لا يمكن إدماجه في وظيفته الأصلية بعد استقالته، كما تختلف عن التخلي عن المنصب في حين هذه الأخيرة تترتب نتيجة غياب لمدة 15 يوما متتالية على الأقل ودون مبرر مقبول مما يضع الموظف في حالة إهمال منصب مما يلزم السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب هذا الإهمال.

ومن خلال استقرائنا لمختلف نصوص مواد الأمر 03/06 بالتحديد، أن المشرع قام بتنظيم ممارسة الحق في الاستقالة من خلال فرض شروط وضوابط من شأنها حماية المصلحة العامة ومن أبرزها:

6. اعتراف القانون بشكل صريح بأن الاستقالة حق للموظف وفقا للمادة 219 من الأمر 03/06 وهذا يعد أكبر ضمان للموظف في حقه في ممارسة الاستقالة.

7. ضرورة تقديم طلب مؤرخ مكتوب وممضى من طرف الموظف المعني يرسله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين عن طريق المسؤول المباشر يعبر فيه عن رغبته الصريحة وإرادته المطلقة في قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة بصفة نهائية

8. أنه يتعين على الموظف ضمان أداء واجباته الوظيفية المرتبطة بمهامه إلى غاية صدور قرار عن السلطة التي لها صلاحية التعيين بشأن طلبه بالإيجاب أو بالرفض حسب نص المادة 219 من الأمر 03/06 والهدف من ذلك تقادي الانقطاع المفاجئ عن العمل مما يؤدي إلى إلحاق الضرر بحسن سير المرفق العام.

9. أنه يتعين على السلطة التي لها صلاحية التعيين بصفة أولية اتخاذ قرار بشأن طلب الاستقالة المودع لديها في اجل أقصاه (02) شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، وهذا لتجنب تعسف الإدارة في عدم الرد على طلب الاستقالة وإلحاقها الضرر بالموظف ومصلحته الخاصة.

- 10.** انه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة (02) شهرين أخرى ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة
- 11.** أن بانقضاء اجل (4) أشهر تصبح الاستقالة فعلية.
- 12.** للموظف حق العدول عن الاستقالة والهدف من سحب الاستقالة هو المحافظة على استقرار الموظف في منصبه من جهة واستقرار المرفق العام من جهة أخرى، أي المحافظة على المصلحتين الخاصة والعامة في آن واحد
- 13.** وأيضا للموظف ضمان الطعن في قرار الاستقالة عن طريق دعوى الإلغاء أمام جهة القضاء الإداري فللموظف الحق في رفع دعوى إلغاء قرار الاستقالة المشوب بأحد عيوب المشروعية وذلك لإلغاء كافة الآثار القانونية المترتبة عليه.
- 14.** يترتب على الاستقالة القطع المنفرد والإداري للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة وبالتالي فقدان صفة الموظف.
- 15.** أن قبول الاستقالة يعد أمرا لا رجوع فيه وبالتالي فإن إعادة إدماج بعد الاستقالة غير ممكنة ويمكن للموظف المعني المشاركة من جديد في مختلف مسابقات التوظيف المطابقة للشهادة أو المؤهل الذي بحوزته دون أي قيد أو شرط.
- 16.** أيضا من بين النتائج التي توصلنا إليها، أن المشرع قد راعى المصلحة العامة عن المصلحة الخاصة للموظف، وذلك بإلزامه بالبقاء في الوظيفة بعد تقديمه طلب الاستقالة.

ونخرج من هذه الدراسة بتقديم بعض **التوصيات** المهمة التي نرى أن يؤخذ بها:

- 1- النص على حق الاستقالة في الباب المخصص للحقوق الخاصة بالموظف لاعتبارها أيضا حق مكفول قانونا.
- 2- حذا لو المشرع يتولى النص صراحة على جواز سحب طلب الاستقالة قبل البت فيها من طرف السلطة المختصة.
- 3- يفضل إدراج نص صريح يوضح فيه مسألة سكوت الإدارة في الرد على طلب الاستقالة بأن تصبح الاستقالة مقبولة بصفة قانونية بدلا من الاستقالة الفعلية.
- 4- النص برفض قبول طلب استقالة الموظف المحال على التأديب.
- 5- وضع نص يبين فيه تجريم الاستقالة الجماعية مما يؤدي بعرقلة سير المرفق العام.
- 6- ضرورة مرونة استجابة الإدارة لطلب الاستقالة في اجل مناسب لتحقيق التوازن بين مصلحتها ومصلحة الموظف، وتمكينها من سرعة استخلاف الموظف المستقيل في أقرب وقت ممكن.
- 7- يفضل التقليل من مدة البت في طلب الاستقالة لتحقيق التوازن بين المصلحة العامة والخاصة في آن واحد.
- 8- لا بد من توضيح العقوبات اللازمة للموظف المستقيل المحال على التأديب بنص خاص دون الرجوع إلى العقوبات العامة المقررة ضمن قانون الوظيف العمومي.

الملاحق

الملحق رقم (01)

"تعليمية خاصة: بشروط الالتحاق من جديد بالوظائف العمومية"

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مصالح رئيس الحكومة
المديرية العامة للوظيفة العمومية

الجزائر في 10 فيفري 2004

الرقم 05/ك خ / م ع و ع / 2004

السيدة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية

الموضوع: الإلتحاق من جديد بالوظائف العمومية.

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

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

1 - حالة إستقالة الموظف :

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

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

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

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

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

2 - حالة عزل الموظفين :

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

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

3 - حالة تسريح الموظفين :

إن الموظفين الذين كانوا محل تسريح لا يمكنهم الترشح مجدداً للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية.
بالنظر لما سبق، أطلب منكم السهر على التطبيق الصارم لهذا المنشور وضمن النشر الواسع له.

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

الملحق (02)

"تمودج برقية ذهاب"

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية الامانة العامة للحكومة الدراسة العامة للوظيفة العمومية مصلحة التباخص	برقية ذهاب 509
---	-------------------

18 أفريل 2011

المرسل: رئاسة الجمهورية

الامانة العامة للحكومة

المديرية العامة للوظيفة العمومية

المرسل إليهم: السيدة والسادة رؤساء مهنشبات الوظيفة 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 للمنشور رقم 5 المؤرخ في 10 فيفري 2004 المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية قف بهذا الصدد واعتبارا لكون الاستقالة حق مشروع مخول قانونا للموظف قف يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه بإمكان المعنيين المشاركة في مسابقات التوظيف من جديد دون تقييدهم بأجل محدد قف شريطة استيفائهم الشروط القانونية المطلوبة للالتحاق بالوظائف العمومية قف أطلب منكم السهر على تطبيق ما جاء في هذه البرقية قف و ضمان النشر الواسع لها قف وانتهى.

عن الأمين العام للحكومة
ويتقدمون بسلامة
المصدر الإلكتروني الرسمية
بجدة وورشغال



الملحق رقم (03)

"نموذج قرار أو مقرر استقالة"

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر استقالة

إن.....(ذكر 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 ب(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.

-وباقتراح من.....

يقرر

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

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

حرر ب.....في.....

الملحق رقم (04)

"نموذج طلب خطي للاستقالة"

عين المكان في : التاريخ

السيد: فلان الفلاني

عنوان السكن

ولاية.....

إلى السيد/

مدير العمل –

عنوان العمل

الموضوع: استقالة من المنصب الحالي

أعلمكم سيدي أنني قد نجحت في مسابقة خارجية لتوظيف الأساتذة الجامعيين المساعدين
صنف "ب" بجامعة.....بعد الحصول على ترخيص من هيئتك مسجل تحت
رقم...../...../11/..... و مؤرخ في.....

وتبعا لهذا، أرجو منكم قبول استقالتي من المنصب الحالي، داعياً المولى عز وجل أن
أكون قد وفقت في عملي منذ التحاقني بالمؤسسة، وهذا إعتباراً من تاريخ 13 - 11 - 2011.
أحيطكم علماً أنني التحقت بالعمل في المؤسسة بتاريخ.....
وفي انتظار ذلك تقبلوا سيدي أسى مشاعر الود والإخاء.

إمضاء مدير

إمضاء المعني

قائمة

المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر

I. المعاجم والقواميس:

- 1- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، الطبعة الرابعة، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2004.
- 2- ابن منظور أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، المجلد 11، دار صادر، بيروت، لبنان. دون سنة نشر.

II. القوانين الوطنية:

أ. التشريع الأساسي:

- 1- الدستور الجزائري، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية العدد 82.

ب. القوانين العضوية:

- 1- القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية عدد 57، الصادر في 8 سبتمبر 2004.

ت. القوانين العادية:

- 1- القانون رقم 78-12، المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العامل، الجريدة الرسمية العدد 32.

- 2- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983، الجريدة الرسمية عدد 37، المعدل والمتمم، إلى غاية قانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016. المنشور رقم 1024، المؤرخ في 21 ديسمبر 1993، الإجراءات المتعلقة بالموظفين المتخلفين عن مناصب عملهم.

- 3- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 6، الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.

- 4- القانون رقم 06-01 ممضي في 20 فبراير 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية عدد 14 مؤرخة في 08 مارس 2006،

5- قانون البلدية رقم 10-11 المؤرخ في 22 يونيو سنة 2011، الجريدة الرسمية عدد 37. قانون الولاية رقم 12-07 المؤرخ في 21 فبراير 2012، الجريدة الرسمية، رقم 12، المؤرخة في 2014/09/29.

ث. الأوامر:

1- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية 46.

2- الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 49 مؤرخة في 11 يونيو 1966، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-02.

3- الأمر رقم 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية عدد 78، الصادرة في 29 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم، بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005، الجريدة الرسمية عدد 44، الصادرة في 26 جوان 2005.

4- الأمر رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد 17.

5- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 17 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 19 يوليو 2006.

ج. المراسيم:

1- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة رواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية عدد 61.

2- المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، المتضمن تحديد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

3- المرسوم رقم 85/59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13.

ج. المناشير:

- 1- المنشور رقم 05، المؤرخ في 10 فيفري، 2004، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية
- 2- المنشور رقم 18 المؤرخ في 9 فيفري 2005، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية
- 3- البرقية رقم 509، المؤرخة في 18 أفريل 2011، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .

III. القوانين الأجنبية:

1. la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique tervitoriale.

ثانيا: المراجع باللغة العربية

ا. الكتب

- 1- أحمد محيو، المنازعات الإدارية، الطبعة السابعة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2008.
- 2- السيد محمد إبراهيم، شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار المعارف، 1966 بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 3- حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار الكتب الوطنية، بنغازي، لبنان، دون سنة نشر.
- 4- خالد خليل الطاهر، القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الكتاب الأول، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 1998.

- 5- رستم محمد، خالد جمال، نظام الموظفين العموميين في لبنان، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004.
- 6- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، الطبعة الأولى، الجزائر، 2011.
- 7- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.
- 8- عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، دار النهضة العربية، 1981.
- 9- عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دراسة مقارنه، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004.
- 10- عمار بوضياف، القرار الإداري "دراسة تشريعية قضائية فقهية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2007.
- 11- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني، الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية، الطبعة الأولى، جسور للنشر، الجزائر، 2013.
- 12- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الجزائر، 2015.
- 13- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 14- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014.
- 15- سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 16- سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1979.
- 17- سهام بن جبل، الإضراب في المرافق العامة، بالجزائر 2004.

- 18- فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني وآخرون، النظام القانوني للتوظيف العمومية وفقا
لأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، دار بلقيس، الدار
البيضاء، الجزائر.
- 19- فهد عبد الكريم أبو العثم، القضاء الإداري، بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر
والتوزيع، عمان، 2005.
- 20- كمال زمور، المستخدمين في الإدارة العمومية دار بلقيس للنشر والتوزيع، الجزائر،
2017.
- 21- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، 2000.
- 22- محمد إبراهيم الدسوقي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة،
2006.
- 23- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات
الجامعية، الجزائر، 1989.
- 24- محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، الطبعة الثانية، مطبعة العشري،
2007.
- 25- محمد صلاح عبد البديع السيد، الوسيط في القانون الإداري، الجزء الثاني، دار النهضة
العربية، القاهرة، 2004.
- 26- محمود حلمي، شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار الفكر، دون سنة نشر.
- 27- احمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل
الفردية، الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002.
- 28- محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر، الأردن،
2012.
- 29- محمد صغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم، عنابة، الجزائر،
2012.
- 30- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر
03/06 والقوانين الخاصة المدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومه، الجزائر، 2018.

- 31- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية في التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هوما للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

II. الرسائل العلمية

- 1- عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، مذكرة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
- 2- سعيد فروري غافل، الإضراب الوظيفي دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعه النهرين العراق 2010/2009.
- 3- علي موصدق، الاستقالة الاستقالة في الوظيفة العامة، مذكرة ماجستير تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة الجبالي اليايس، سيدي بلعباس، علي، الجزائر، 2018/2017.

III. المقالات العلمية:

- 1- السعيد سحارة، سعيدة لعموري، الآليات التأديبية لإنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 6، العدد 1، 2019.
- 2- بدر الدين مرغني حيزوم، تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصاد، المجلد 8، العدد 5، 2019.
- 3- حورية اوراث، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، عدد 01، جامعة المدية، الجزائر، 2012.
- 4- عبد الرؤوف احمد الكساسبة، عيب الشكل وأثره في القرار الإداري، دراسات علوم الشريعة، المجلد 40، ملحق 1، 2013.
- 5- عبد الكريم بالعربي، ونعيمي توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، جامعه نور البشير الإبراهيمي، البيض، الجزائر، 2017.
- 6- صابر بن عزوز، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 4، 2017.

- 7- مباركه بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفير بين مصلحه الموظف والمصلحة العامة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعه سعيدة الجزائر العدد6، 2014.
- 8- مصطفى عبد الله، محمد توفيق الروسان، الاستقالة كأحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العام في نظام الخدمة المدنية في الأردن، مجلة الميزان للدراسات الإسلامية والقانونية، المجلد4، العدد2، 2017.
- 9- مهدي بخده، النظام القانوني للاستقالة دراسة مقارنة في التشريع الوظيفي الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 11، العدد 2، 2019.
- 10- هنية أحمد، عيوب القرار الإداري، حالات تجاوز السلطة، مجلة المنتدى القانون، العدد5، جامعة محمد خيضر بسكرة، دون سنة نشر

IV. المجالات القضائية:

- 1- مجلة المحكمة العليا، العدد 02، 2011.
- 2- المجلة القضائية، العدد1، 1998.
- 3- المجلة القضائية، العدد 4، 1990.

V. المحاضرات والدروس:

- 1- بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2014-2015.
- 2- بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، محاضرات ملقاة على طلبة السنة الثالثة، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2017/2018.

ثالثا: المراجع باللغة الأجنبية:

1. Emmanuel Roux, **la démission dans la fonction publique française**, puam, 2001,p20.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

البسمة

شكر وعران

إهداء

أ مقدمة

7 الفصل الأول: الأحكام العامة للاستقالة

8 المبحث الأول: الإطار المفاهيم للاستقالة

8 المطلب الأول: تعريف الاستقالة

8 الفرع الأول: التعريف اللغوي للاستقالة

9 الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للاستقالة

11 الفرع الثالث: التعريف القضائي للاستقالة

12 المطلب الثاني: التطور القانوني لحق الاستقالة في التشريع الجزائري

13 الفرع الأول: حق الاستقالة قبل صدور الأمر رقم 03-06

17 الفرع الثاني: حق الاستقالة بعد صدور الأمر رقم 03-06

21 المبحث الثاني: أنواع الاستقالة وتمييزها عما يشابهها

21 المطلب الأول: أنواع الاستقالة

21 الفرع الأول: أنواع الاستقالة من حيث التعبير عنها

24 الفرع الثاني: أنواع الاستقالة من حيث مصدرها

فهرس المحتويات

30.....	المطلب الثاني: تمييز الاستقالة عما يشابهها.
30.....	الفرع الأول: تمييز الاستقالة عن الإضراب.
35.....	الفرع الثاني: تمييز الاستقالة عن الإحالة على الاستيداع.
36.....	الفرع الثالث: تمييز الاستقالة عن إهمال المنصب.
39	ملخص الفصل الأول:
41	الفصل الثاني: الأحكام الخاصة للاستقالة
42.....	المبحث الأول: التنظيم القانوني للممارسة حق الاستقالة
42.....	المطلب الأول: ضمانات ممارسة الحق في الاستقالة
42.....	الفرع الأول: الاعتراف القانوني بالحق في الاستقالة.....
44.....	الفرع الثاني: ضرورة تقديم طلب الاستقالة من طرف الموظف المعني
45.....	الفرع الثالث: البت في طلب الاستقالة خلال الأجل القانوني
47.....	الفرع الرابع: حق الموظف المستقيل في التوظيف من جديد
49.....	المطلب الثاني: ضوابط ممارسة الحق في الاستقالة
49.....	الفرع الأول: قبول الاستقالة بصفة قانونية
51.....	الفرع الثاني: التزام الموظف بالاستمرار في أداء الخدمة بعد تقديم طلب الاستقالة.....
53	الفرع الثالث: خضوع الموظف للنظام التأديبي قبل قبول الاستقالة.

فهرس المحتويات

59	المبحث الثاني: بطلان الاستقالة
59	المطلب الأول: العيوب المفسدة لإرادة الموظف العام
59	الفرع الأول: عيب الإكراه
61	الفرع الثاني: عيب الغلط
62	المطلب الثاني: العيوب التي تنسب للإدارة
62	الفرع الأول: عيب الشكل والإجراءات
63	الفرع الثاني: عيب مخالفة القانون
64	الفرع الثالث: عيب الانحراف بالسلطة
67	المبحث الثالث: آثار الاستقالة
67	المطلب الأول: آثار الاستقالة على الموظف
67	الفرع الأول: فقدان صفة الموظف
71	الفرع الثاني: التزام الموظف بواجب السر المهني
72	الفرع الثاني: مشاركة الموظف المستقيل في مسابقة التوظيف
73	المطلب الثاني: أثر الاستقالة على الإدارة
74	الفرع الأول: انتهاء خدمة الموظف
75	الفرع الثاني: استخلاف الموظف

فهرس المحتويات

78	ملخص الفصل الثاني:
79	الخاتمة
84	الملاحق
93	قائمة المصادر والمراجع
100	فهرس المحتويات
103	فهرس الملاحق
104	ملخص

فهرس الملاحق

85	الملحق رقم (01): تعليمة خاصة بشروط الالتحاق
88	الملحق رقم (02): نموذج برقية ذهاب
89	الملحق رقم (03): نموذج قرار أو مقرر استقالة
90	الملحق رقم (04): نموذج طلب خطي للاستقالة

تعتبر الاستقالة حق للموظف يستمد وجوده من قواعد التشريع الوظيفي، فعالج المشرع الجزائري مسألة الاستقالة في اعتبارها حالة من حالات انتهاء الخدمة ولم ينص على نصوصها في القسم المخصص للضمانات والحقوق والواجبات، واعتمد على شرطي الطلب والموافقة. حيث تلزم القواعد القانونية الإدارة المعنية بضرورة الرد وفق الأجل القانوني وذلك لحماية حق الموظف في الاستقالة ومنع تعسف الإدارة في عدم استيفاء هاذ الحق المستمد من حق دستوري يقوم على الحرية في العمل فتقديم الموظف لطلب الاستقالة ولا يزيل عنه صفة الموظف العام ولا يعفيه من الاستمرار بأداء مهامه الوظيفية، فلازال موظفا عاما يتمتع بحقوق الموظف كافة ويتحمل جميع التزاماته فطلب الاستقالة يشكل ركن السبب في قرار قبولها، ولذا يتعين أن يبقى هذا الطلب قائما لحين صدور القرار بقبول الاستقالة، فالقرار الصادر بقبول الاستقالة يؤدي إلى قطع الصلة القانونية التي تربط الموظف المستقيل بالإدارة.

Summary:

The resignation is considered a right for the employee whose presence derives from the rules of the functional legislation, and the Algerian legislature has dealt with the question of resignation, taking into account an end-of-service case, which is not provided for in the section on guarantees, rights and duties, and has relied on the conditions of application and approval.

The legal rules oblige the relevant administration to respond to the legal term in order to protect the employee's right to resign and prevent the administration from arbitrary failure to fulfill the right deriving from a constitutional right based on freedom of work. The decision to accept the resignation must therefore remain in force until the decision to accept the resignation is made. The decision to accept the resignation breaks the legal link between the resigned staff member and the administration.